



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

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

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRES LABORAL EN  
EMPLEADOS DE UNA INSTITUCIÓN DIRECCIÓN  
REDES INTEGRADAS DE SALUD, LIMA 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
**CALIDAD DE VIDA RESILIENCIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO**

PRESENTADO POR:  
**FIDELIA CONTRERAS BEJAR**

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:  
DR. JOSÉ HUAMÁN NARVAY  
CÓDIGO ORCID: N° 0000-0001-5400-5737

CHINCHA, 2022

**ASESOR**

DR. JOSÉ HUAMÁN NARVAY

**MIEMBROS DEL JURADO**

- DR. ELADIO ANGULO ALTAMIRANO
- MG. SUSANA ATUNCAR DEZA
- DR. JOSÉ CAMPOS MARTÍNEZ

## **DEDICATORIA**

A mis queridos padres Santiago y Basilia que desde el cielo me acompañan, me guían y protegen en todo momento, a mis adoradas hijas Cinthya, Natalie y Jazmín, que siempre están allí para ayudarme cuando lo necesito, a mis queridos nietos Andrea, Jesús, Domingo y Christian, por su amor incondicional, a mis queridos compañeros de trabajo que me han apoyado en todo momento, durante todo el camino hacia la obtención del título profesional.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la licenciada en Psicología Emily Vera Tirado, a la Licenciada Mariela Etelvina Portocarrero Román, al Director y al personal de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima, que me apoyaron incondicionalmente a la realización de la investigación, así mismo a los licenciados en psicología que me asesoraron en todo momento, durante el proceso de práctica y a la vez como guía de los conocimientos adquiridos

## **RESUMEN**

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

**Material y método:** Estudio de tipo descriptivo, transversal y de nivel relacional, la muestra fue constituida por 90 empleados que laboran en dicha Institución. Así mismo se procedió a la recolección de datos de los participantes, utilizando la técnica de la encuesta. Los instrumentos que se emplearon fueron Escala de clima organizacional (EDCO) que consta de 40 ítems para la variable Clima organizacional y la Escala de estresores laborales (EDEL) que consta de 48 ítems para medir el Estrés laboral, los resultados fueron presentados descriptivamente, se procedió a la correlación de ambas variables mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis.

**Resultados:** Se observó que el 51.1% presentó un nivel promedio en Clima organizacional, 34.4% inadecuado y 14.4% adecuado. Así mismo se observó que el 41.1% presentó un nivel manejable de Estrés laboral, 18.9% elevado, 14.4% alto, 11.1% mínimo, 7.8% muy alto y 5.7% ausente.

**Conclusión:** Existe una relación inversa con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de -0,376, que indica que a medida que aumenta el nivel del clima organizacional disminuye el estrés laboral en los empleados de una Institución de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

**Palabras claves:** Clima organizacional, estrés laboral, empleados, redes integradas.

**Objective:** To determine the relationship between organizational climate and work stress in employees of an Institution Directorate of Integrated Health Networks of Lima- 2021.

**Material and method:** A descriptive, cross-sectional and relational study, the sample consisted of 90 employees who work in said Institution. Likewise, data was collected from the participants, using the survey technique. The instruments that were used were the Organizational Climate Scale (EDCO), which consists of 40 items for the Organizational Climate variable, and the Labor Stressor Scale (EDEL), which consists of 48 items to measure Work Stress. The results were presented descriptively. proceeded to the correlation of both variables using Spearman's Rho correlation coefficient to test the hypotheses.

**Results:** It was observed that 51.1% presented an average level in Organizational Climate, 34.4% inadequate and 14.4% adequate. Likewise, it was observed that 41.1% presented a manageable level of work stress, 18.9% high, 14.4% high, 11.1% minimal, 7.8% very high and 5.7% absent.

**Conclusion:** There is an inverse relationship with a Spearman's Rho correlation coefficient of -0.376, which indicates that as the level of the organizational climate increases, work stress decreases in the employees of an Institution of Integrated Health Networks of Lima-2021.

**Keywords:** Organizational climate, work stress, employees, integrated networks.

Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Resumen .....	iv
Abstract.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
ÍNDICE GENERAL .....	vi
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>14</b>
2.1. Descripción del Problema.....	14
2.2. Pregunta de investigación general.....	19
2.3. Pregunta de investigación específicas .....	19
2.4. Objetivo General y específicos .....	21
2.4.1. Objetivo General .....	21
2.4.2. Objetivos Específicos.....	21
2.5. Justificación .....	22
2.6. Importancia .....	23
<b>III. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>25</b>
3.1. Antecedentes.....	25
3.1.1. Antecedentes Internacionales.....	25
3.1.2. Antecedentes Nacionales .....	27
3.1.3. Antecedentes Locales .....	29
3.2. Bases teóricas .....	31
3.1. Marco conceptual.....	57
<b>IV. ESTRATEGIA METODOLÓGICA .....</b>	<b>61</b>
4.1. Tipo de investigación.....	61
4.2. Nivel de investigación.....	61
4.3. Diseño de Investigación.....	61
4.4. Hipótesis generales y específicas.....	61
4.5. Variables.....	63
4.6. Operacionalización de variables.....	64
4.7. Población – Muestra.....	69
4.7.1. Población.....	69
4.7.2. Muestra.....	69
4.8. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	69
4.8.1. Técnicas de análisis e interpretación de datos .....	70

4.8.2.	Instrumentos .....	70
4.8.3.	Procedimiento para la recolección de datos.....	74
4.9.	Técnicas de análisis e interpretación de datos .....	74
4.9.1.	Técnicas de análisis de datos.....	74
4.9.2.	Técnicas de Interpretación de datos.....	75
<b>V.</b>	<b>RESULTADOS</b> .....	76
5.1	Presentación de los resultados.....	76
5.2	Presentación de resultados - Prueba de hipótesis.....	82
<b>VI.</b>	<b>ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b> .....	102
6.2.	Comparación de resultados con antecedentes.....	104
<b>VII</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	107
7.1	Conclusiones.....	107
7.2	Recomendaciones:.....	109
<b>VIII</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	111
<b>ANEXOS</b>	.....	117
	Anexo 1: Ficha técnica de la Escala de Clima organizacional con validez y confiabilidad .....	117
	Anexo 2: Instrumento de investigación Escala de Clima organizacional en formato impreso .....	119
	Anexo 3: Instrumento de investigación Escala de clima organizacional en formato web .....	122
	Anexo 4: Ficha técnica de la Escala de estresores laborales con validez y confiabilidad.....	129
	Anexo 5: Instrumento de investigación Escala de estresores laborales en formato impreso .....	130
	Anexo 6: Instrumento de investigación Escala de estresores laborales en formato web .....	133
	Anexo 7: Oficio de aplicación de investigación .....	140
	Anexo 9: Constancia de aplicación de los instrumentos .....	141
	Anexo 10: Informe de Turnitin al 28% de similitud .....	142
	Anexo 12: Matriz de consistencia.....	156



## Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables de estudio .....	65
Tabla 2. Muestra de los participantes del estudio .....	69
Tabla 3. Ficha técnica de Escala de clima organizacional.....	70
Tabla 4. Niveles del Clima organizacional.....	71
Tabla 5. Ficha técnica de Escala de estresores laborales.....	72
Tabla 6. Niveles del Estrés laboral.....	72
Tabla 7. Niveles de Correlación .....	75
Tabla 8. Edades de los participantes.....	76
Tabla 9. Género de los participantes.....	77
Tabla 10. Estado civil de los participantes.....	78
Tabla 11. Grado de instrucción de los participantes .....	79
Tabla 12. Distribución de los niveles de Clima organizacional .....	80
Tabla 13. Distribución de los niveles del Estrés laboral .....	81
Tabla 14. Prueba de correlación entre las variables.....	83
Tabla 15. Tabla cruzada entre Clima organizacional y estrés laboral .....	84
Tabla 16. Correlación entre la dimensión Relaciones interpersonales y estrés laboral .....	85
Tabla 17. Tabla cruzada de la dimensión Relaciones interpersonales y estrés laboral .....	86
Tabla 18. Correlación entre la dimensión Estilo de dirección y estrés laboral .....	87
Tabla 19. Tabla cruzada de la dimensión Estilo de dirección y estrés laboral .....	88
Tabla 20. Correlación entre dimensión Sentido de pertenencia y estrés laboral .....	89
Tabla 21. Tabla cruzada de la dimensión Sentido de pertenencia y estrés laboral .....	90
Tabla 22. Correlación entre la dimensión Retribución y estrés laboral.....	91
Tabla 23. Tabla cruzada de la dimensión Retribución y estrés laboral .....	92
Tabla 24. Correlación entre la dimensión Disponibilidad de recursos y estrés laboral .....	93
Tabla 25. Tabla cruzada de la dimensión Disponibilidad de recursos y estrés laboral .....	94
Tabla 26. Correlación entre la dimensión Estabilidad y estrés laboral .....	95
Tabla 27. Tabla cruzada de la dimensión Estabilidad y estrés laboral .....	96
Tabla 28. Correlación entre la dimensión Claridad y coherencia en la dirección y estrés laboral .....	97

Tabla 29. Tabla cruzada de la dimensión Claridad y coherencia en la dirección y estrés laboral .....	98
Tabla 30. Correlación entre la dimensión Valores colectivos y estrés laboral .....	99
Tabla 31. Tabla cruzada de la dimensión Valores colectivos y estrés laboral ...	100
Tabla 32. Base de datos de la V1 Clima organizacional .....	144
Tabla 33. Base de datos de la V2 Escala de Estresores laborales .....	151
Tabla 34. Matriz de Consistencia .....	156

## Índice de figuras

Figura 1. Estadística descriptiva de las edades de los participantes .....	76
Figura 2. Estadístico descriptivo del género de los participantes .....	77
Figura 3 Estadístico descriptivo del estado civil de los participantes .....	78
Figura 4. Estadístico descriptivo de grado de instrucción de los participantes ....	79
Figura 5. Estadístico descriptivo de los niveles del Clima organizacional.....	80
Figura 6. Estadístico descriptivo de los niveles de Estrés laboral .....	82

## I. INTRODUCCIÓN

El tema de investigación corresponde a un problema que subsiste desde el siglo pasado, que a su vez fue planteado mediante teorías, como: La relación sistema - ambiente, propia de la teoría de sistemas abiertos, provenientes de la Teoría General de Sistemas, propuesta por Von Bertalanffy y enriquecida con aportes de la cibernética, que ingresa con fuerza a la teoría organizacional en los años 60. La proposición de ver a los sistemas organizacionales en relación con su entorno ambiental, se encuentra acogida en una teoría de organizaciones, que buscaba superar las comprensiones excesivamente mecánicas de algunos enfoques y reduccionistas de los otros. Las perspectivas formalistas de la escuela clásica por otra parte, habían encontrado acerbias críticas por parte de enfoques de corte psicológico – social, que tenía su origen en la de Relaciones Humanas.

El problema que fue materia de investigación se presenta muy a menudo en la organización, ya que el clima organizacional influye en el ambiente físico, social y psicológico, en el que los empleados realizan sus funciones, el que muchas veces está cargado de conflictos que dan como resultado, un ambiente hostil, en el cual no existe el compañerismo, ni el trabajo en equipo.

En las organizaciones en ocasiones el clima laboral no es el adecuado, existen conflictos laborales que fomentan el estrés laboral, en consecuencia; en un ambiente en el cual existen los conflictos, los empleados se sienten tan estresados que cada uno trabaja por su cuenta, los jefes al ejercer un liderazgo autoritario, caracterizado por solo dar órdenes sin escuchar su opinión, actuando de manera imparcial, fomenta la presencia de los estresores internos y externos que impiden las relaciones interpersonales, la falta de motivación, la falta de liderazgo, dando como resultado bajo rendimiento.

El objetivo principal de la investigación en la organización, es conocer el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral, ya que muchas veces la carga laboral es muy alta, los conflictos que se presentan entre los empleados y los jefes, en el que existe un ambiente cargado de conflictos, en consecuencia ellos se sienten estresados por la presión a la que son sometidos, lo que da como resultado que los empleados bajen la productividad, el rendimiento, el ambiente laboral se torna negativo.

La metodología aplicada fue cuantitativa, el nivel de investigación es correlacional, no experimental, de corte transversal, muestreo probabilístico, intencionado y por conveniencia, así mismo se empleó la Escala de clima organizacional (EDCO) y la Escala de estresores laborales (EDEL), las que se aplicaron en forma presencial y virtual, la muestra es de 90 empleados, se recolectó los datos por medio de encuestas, fue que nos proporcionaron como resultado las pautas para lograr fomentar el clima organizacional y que disminuya el estrés laboral en las organizaciones.

La tesis se compone de VII capítulos, iniciando por la introducción, desarrollo del marco teórico, y llegando a resultados, conclusiones y recomendaciones. Se agregan los anexos que constituyen las evidencias del estudio y la base de datos que sustenta el tratamiento de datos que llevaron a la obtención de los resultados.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del Problema

Las organizaciones laborales presentan problemas internos que son estudiadas desde la psicología, como lo hizo Uribe Prado (2015) quien indica que “La investigación del estudio del clima organizacional se ha desarrollado desde mediados del XIX. En tiempos recientes la investigación del clima organizacional ha sido activa, diversa y a lo largo de más de 50 años, se ha generado muchas investigaciones, mediciones e instrumentos de medición” (pág. 39).

Del mismo modo, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) refiere que el estrés laboral es la enfermedad más común que aquejan a los empleados de una organización, ya que, da como resultado ausentismo y baja producción, así mismo, si no recibe el tratamiento adecuado, se puede agravar llegando a hacer un cuadro de ansiedad y depresión, que es una de las causas principales de incapacidad.

El ojo seco también es muy común entre los empleados, ya que permanecer mucho tiempo frente a la computadora, puede causar patologías crónicas. el acoso psicológico y la intimidación en el trabajo (mobbing) son causas frecuentes de estrés laboral, así mismo pueden producir consecuencias funestas para la organización.

Según el Ministerio de Salud (MINSA), los principales problemas de salud que podemos observar en el entorno laboral, la pandemia ha contribuido en aumentar los casos de estrés laboral, ansiedad y depresión, a raíz del confinamiento al que hemos sido obligados por el estado peruano, actualmente el teletrabajo está supliendo el trabajo presencial al que estábamos acostumbrados antes de la pandemia, raíz de la situación de emergencia que estamos viviendo, los empleados han perdido el trabajo en un 10% y un 30 % han visto reducidos sus sueldos, motivo por el que ellos

se han visto afectados en su bienestar y sensación de estabilidad física y emocional (MINSA, 2020).

Así mismo entre los principales problemas que los han afectado es la falta de señal del internet, así mismo, los quehaceres domésticos también han afectado el desempeño laboral de los empleados, ya que tiene que realizar ambas funciones, en un corto lapso de tiempo.

El Colegio de Psicólogos de Lima y Callao haciendo referencia sobre la salud mental en tiempos de Covid-19, es necesaria la intervención preventiva para tratar los problemas psicológicos, ya que de no ser tratados a tiempo pueden pasar a ser crónicos, lo cual generaría incapacidad laboral, por lo mismo se debe reforzar los servicios de salud mental del Sistema Público, hacer accesible el servicio de salud mental, al resto de la población (MINSA, 2020).

En la ciudad de Lima la mayor parte de los empleados de las organizaciones, están realizando el trabajo remoto, el trabajo presencial ha sido modifica a trabajo remoto, ya que estamos conscientes que existe un alto riesgo de contagio por el covid-19, motivo por el cual, han aumentado los casos de estrés, ansiedad y depresión, los que sumados a los problemas que se suscitan en el hogar, está causando un bajo rendimiento en el desempeño laboral: así mismo la señal de internet no es la adecuada y permanecer frente a la computadora también origina problemas físicos y mentales.

En el trabajo de investigación que se ha planteado se realiza es un contexto particular ya que la situación por la que se está atravesando, el ambiente en la organización y el estrés laboral, en el cual los empleados realizan el trabajo asignado, en el que en muchas ocasiones como observamos, las relaciones interpersonales, que existen entre los jefes y los empleados, muchas veces no es la adecuada, no fomentan la comunicación, no motivan a los empleados, lo cual, afecta el rendimiento,

la calidad del trabajo realizado, la productividad, las metas, los objetivos, que persigue la organización.

En muchas ocasiones el liderazgo, muchas veces inadecuado, no favorece un ambiente laboral adecuado, al contrario, fomentan los conflictos dentro de la organización. La estructura de la organización, la coordinación entre las diferentes áreas que conforman la organización, en ocasiones, no respetan los derechos de los empleados, que dificulta lograr un entorno saludable físico y emocional, la falta de normas, procedimientos, no faciliten la comunicación entre ellos, para así lograr una buena convivencia.

La responsabilidad de los empleados de la organización en el ejercicio de sus funciones, es un aporte muy importante en la organización, que muchas veces es ignorado, por sus superiores. La falta de motivación que se observa dentro de la organización, como la falta de reconocimientos, palabras de elogio, incentivos laborales, muchas veces influye negativamente, para que los empleados realicen su trabajo satisfactoriamente.

Los desafíos, son alicientes para lograr un sano clima competitivo en la organización, y el compromiso que deben asumir cada uno de ellos, en el cumplimiento de sus funciones dentro de la organización. Las relaciones interpersonales dentro de la organización deben ser de respeto mutuo, el buen trato entre jefes y subordinados, también el trabajo en equipo para lograr los objetivos, así mismo, lograr mejores resultados en el ejercicio de sus funciones.

Cuando en la organización los empleados no se sienten identificados con los objetivos de la organización, por desconocimiento, ya que no se sienten comprometidos con la organización. Cuando hablamos de clima organizacional dentro de la organización, no solo nos referimos a lo que perciben los empleados del ambiente dentro de la institución, sino que también influye su propia su propia percepción, por lo tanto, el ambiente donde solo existen los conflictos, da como resultado, que las actitudes que



asuman, sean negativas, el ambiente laboral desagradable, influye en su desempeño laboral.

El clima organizacional positivo dentro de la organización es un ambiente libre de conflictos que no alteren la tranquilidad de los empleados, los cuales realizan su trabajo con eficiencia. El clima organizacional negativo dentro de la organización es un ambiente donde imperan los conflictos laborales, ya que no se logra los objetivos deseados, los empleados se sienten estresados a raíz de la situación que se presenta, se observa disminución de la producción laboral, afecta el desempeño laboral, el ausentismo de los empleados por los problemas que se originan, a raíz de los conflictos entre ellos.

El clima organizacional es muy amplio y muy importante, el entorno laboral, los factores humanos, los factores emocionales, influyen en la ejecución del trabajo encomendado a los empleados. Las instituciones deben de realizar mediciones del clima organizacional para observar si los empleados están motivados, para conocer si su percepción es positiva o es negativa, si se sienten o no involucrados con la organización.

Los resultados obtenidos de las mediciones nos proporcionan las herramientas adecuadas para lograr los cambios que sean necesarios, así lograr que la organización logre un buen clima laboral, así mismo lograr que el nivel de estrés laboral disminuya. Una vez obtenidos los resultados de dicha medición nos conduce a un plan de acción para corregir los problemas que se hayan presentado, causante del malestar comportamental y emocional de los empleados.

El reconocimiento es satisfactorio, una empresa debe competir por tener un excelente clima laboral, ya que la demanda de trabajo es alta y el recurso humano es indispensable; es decir, fomentar un buen ambiente de trabajo, cumplir con los empleados, tener buenos planes motivacionales; de esa manera, se puede lograr mantener al trabajador contento y por ende productivo.

Como hemos observado la falta de comunicación, las relaciones interpersonales tensas, los empleados que no se sienten identificados con la institución, la falta de motivación que se refleja en la baja producción, el liderazgo autoritario que está arraigado en la organización, trae como consecuencia los conflictos entre ellos, lo que influye en el ambiente laboral de los empleados que conforman la organización, ya que un buen clima laboral les da la herramientas necesarias para disminuir el estrés laboral. Todo cambio genera resistencia, aunque no siempre causa un efecto negativo, ya que nos da la idea de cómo los empleados se van a comportar, sin embargo, puede obstaculizar la adaptación y el progreso, esta resistencia se debe a la cultura que determina el comportamiento de las personas, ya que está conformada por creencias, costumbres, valores, conocimientos y formas de pensar que hace que cada individuo sea único, lo que hace difícil su intervención.

Cuando los empleados son felicitados por sus jefes, se sienten motivados, lo que contribuye a generar un buen clima y desempeño laboral, la cohesión en el trabajo y las habilidades para lograr que el trabajo que realizan sea el más adecuado. Los empleados que poseen mayor experiencia en la realización del trabajo, son los indicados a guiar a los que poseen menos experiencia, para lograr la eficiencia en su trabajo.

La estabilidad en el empleo es uno de los motivadores para disminuir el estrés laboral, ya que le va a dar tranquilidad emocional, bienestar, buena salud y seguridad para lograr un buen desempeño laboral. La oportunidad de lograr ascensos, es también uno de los motivadores para fomentar un mejor desempeño laboral, ya que se reconoce el esfuerzo que realizan los empleados para lograr ese reconocimiento a su trabajo.

Las buenas condiciones en el trabajo como el ambiente físico y confortable; los recursos tecnológicos, materiales necesarios, son también motivadores para un buen desempeño laboral en los empleados. La interacción dentro de la organización, es así también uno de los motivadores ya que el

contacto social con su entorno, la cohesión, la participación, la colaboración, el trabajo en equipo es fundamental para lograr las metas que persigue la institución.

Para la ejecución de trabajo encomendado los empleados también pueden ser motivados con bonos, que los incentiven a lograr una mayor productividad, logrando así un mejor desempeño laboral. Cuando hablamos del desempeño laboral dentro de la organización entre hombres y mujeres, existe una supuesta diferencia en la productividad entre ambos, ya que se observa que se incide de manera importante, en las posibilidades de acceso al empleo entre uno y otro sexo, en las condiciones laborales, en el caso de las mujeres es poco conveniente en el ámbito laboral.

Por todo lo anteriormente argumentado se ha seleccionado la presente realidad problemática, debido a que es un problema muy común dentro de la organización.

## 2.2. Pregunta de investigación general

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y el Estrés Laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021?

## 2.3. Pregunta de investigación específicas

### Pregunta Específica 1

¿Cuál es el nivel del Clima organizacional en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima -2021?

### Pregunta Específica 2

¿Cuál es el nivel del Estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud Lima - 2021?

### Pregunta Específica 3

¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del Clima organizacional con el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima -2021?

Pregunta Específica 4

¿Cuál es la relación entre la dimensión estilo de dirección del clima organizacional con el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima -2021?

Pregunta Específica 5

¿Cuál es la Relación que existe entre la dimensión sentido de pertenencia del clima organizacional con el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud Lima-2021?

Pregunta Específica 6

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión retribución del clima organizacional con el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021?

Pregunta Específica 7

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión disponibilidad de recursos del clima organizacional con el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021?

Pregunta Específica 8

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión estabilidad del clima organizacional con estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021?

Pregunta Específica 9

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión claridad y coherencia en la dirección del clima organizacional con el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021?

## Pregunta Específica 10

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión valores colectivos del clima organizacional con el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021?

### 2.4. Objetivo General y específicos

#### 2.4.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el Estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

#### 2.4.2. Objetivos Específicos

##### Objetivos Específico 1

Identificar el nivel del Clima organizacional en empleados de una Institución Dirección Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

##### Objetivos Específico 2

Identificar el nivel del Estrés laboral en empleados de una Institución Dirección Redes Integradas de Salud de Lima -2021.

##### Objetivos Específico 3

Determinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional con el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

##### Objetivos Específico 4

Determinar la relación entre la dimensión estilo de dirección del clima organizacional con el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

##### Objetivos Específico 5

Determinar la relación entre la dimensión sentido de pertenencia del clima organizacional con el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

#### Objetivo Específico 6

Determinar la relación entre la dimensión retribución del clima organizacional con el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

#### Objetivo Específico 7

Determinar la relación entre la dimensión disponibilidad de recursos del clima organizacional con el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

#### Objetivo Específico 8

Determinar la relación entre la dimensión estabilidad del clima organizacional con el estrés laboral en empleados de una Institución de Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

#### Objetivo Específico 9

Determinar la relación entre la dimensión claridad y coherencia en la dirección del clima organizacional con el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

#### Objetivo Específico 10

Determinar la relación entre la dimensión valores colectivos del clima organizacional con el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

### 2.5. Justificación

El trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las variables clima organizacional y estrés laboral dentro de la organización.

El constructo clima organizacional y el constructo estrés laboral ha cobrado mayor relevancia, muchos investigadores han observado los que los

problemas laborales debido al estrés laboral al que son sometidos los empleados dentro de la Institución.

Cuando nos referimos al ambiente laboral, nos referimos a las relaciones interpersonales dentro de la organización entre los jefes y los empleados existen muchos conflictos que afectan la salud emocional de los empleados, es allí cuando se presentan los casos de estrés laboral.

El talento humano, la comunicación, la motivación, el liderazgo, juega un papel muy importante para lograr los objetivos que persigue la institución, por lo tanto, los empleados deben de contar con las condiciones adecuadas de trabajo que les permita desarrollarse como profesionales, como persona, para dar lo mejor de sí, así conseguir las metas que se han impuesto la organización.

Para la investigación que se ha propuesto, debemos contrastar los diferentes conceptos, de ambas variables de estudio, la cuales podrán ser utilizadas en otras investigaciones posteriores.

En cuanto a los resultados, se busca lograr un mejor ambiente laboral dentro de la organización, así lograr disminuir el estrés laboral, que contribuya a que los empleados sean mucho más eficientes, planteando programas de intervención que sean necesarias, salvaguardando el estado físico, emocional, psicológico, desarrollando capacitaciones y los programas de intervención que sean necesarias.

## 2.6. Importancia

Es un tema muy importante ya que ayuda a profundizar los estudios realizados acerca del clima organizacional y el estrés laboral, el cual desde la década pasada se ha está investigado y se sigue investigando.

El ambiente físico, mental y psicológico influye en los empleados, en su rendimiento y producción al realizar el trabajo encomendado, el que debe de cumplir en su jornada laboral; muchas veces los conflictos que se

suscitan por desconocimiento, de parte de los empleados y también de parte de los jefes.

La falta de comunicación, motivación, las relaciones interpersonales de capacitación dentro de la organización, muchas veces, los empleados no son capacitados adecuadamente en las funciones a realizar, así mismo los jefes que tampoco están capacitados para realizar su trabajo, por desconocimiento fomentan un ambiente hostil, lleno de conflictos, problemas laborales, que dan como resultado que el personal se sienta estresado, sin ganas de trabajar

Terminado el trabajo la investigación se proporciona hacer aportes para mejorar el clima organizacional y disminuir el estrés laboral en los empleados de la institución, fomentando mayor rendimiento, con la aplicación de nuevas estrategias, dentro de un marco de respeto mutuo.



### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

##### 3.1.1. Antecedentes Internacionales

Villalva R. y Pérez P. (2017) en Ecuador en la Universidad de Ambato desarrollaron la Tesis de Maestría titulada El Estrés laboral y el clima organizacional en las empresas de seguridad de la Ciudad de Ambato, Ecuador- 2017. El objetivo fue investigar los factores que inciden en el clima organizacional de los trabajadores de las empresas de seguridad de Ambato, identificando las causas del estrés laboral, para analizar y proponer un plan de gestión de disminución del estrés laboral, la muestra fue de 65 hombres la metodología utilizada es de enfoque cuantitativo, de campo y de nivel descriptivo, para la medición del estrés se utilizó la técnica de la encuesta, para lo cual se utilizó el Cuestionario del Estrés laboral de la OIT-OMS, consta de 25 ítems, escala de Likert, el muestreo probabilístico regulado, los resultados obtenidos por medio de la prueba Chi- cuadrado de Pearson, se determinó que el clima organizacional se encuentra entre los 3 principales factores estresantes en las empresas de seguridad de Ambato, que representa el 16.23% de los otros 6 factores.

García J. (2020) en Costa Rica para su tesis de Licenciatura en la Universidad Nacional de Costa Rica diseñó la tesis titulada El clima organizacional en el ámbito educativo de Costa Rica. Tuvo como objetivo analizar el clima organizacional desde una perspectiva multifactorial en centros educativos públicos de la Dirección de Educación de Heredia en Costa Rica El clima organizacional constituye un elemento fundamental para el desarrollo eficiente de la organización, en general y el ámbito educativo en particular, En este estudio el objetivo fue de analizar el clima organizacional, desde una perspectiva multifactorial en centros educativos públicos de la Dirección de Educación de Heredia (Costa Rica). La investigación se llevó a cabo desde un enfoque cuantitativo, con un

diseño ex post facto transversal, y un alcance descriptivo. Se utilizó una muestra probabilística (n=657), compuesta por docentes de pre escolar primaria y secundaria. Se aplicó un cuestionario como instrumento de recogida de datos que contiene una escala validada Y fiable para medir las variables objeto de estudio. Los hallazgos mostraron, a nivel general, un adecuado clima organizacional desde la perspectiva del colectivo docente. En particular se destaca las buenas relaciones con las personas directoras, sin embargo, los datos indicaron puntuaciones inferiores en La relación entre pares. Se recomienda el fortalecimiento de estas relaciones interpersonales con miras a desarrollar el trabajo colaborativo, aspecto clave en el funcionamiento de los centros educativos.

Romero S. y Rivero J. (2021) en Colombia; para su tesis de Licenciatura, en la Universidad de Cooperativa de Colombia, Montería –Córdoba, en el estudio titulado “Análisis de los factores que afectan el clima organizacional en el Restaurante El Parador, Paisa; ubicado en el Municipio de Sahuan en el año 2020”; el objetivo del estudio fue analizar los factores que afectan el clima organizacional en el Restaurante El Parador Paisa, ubicado en el Municipio de Sahuan durante el año 2020, el tipo de estudio fue descriptivo, mixto, se aplicó a una muestra pequeña, por lo que se tomó el total de trabajadores que son 13 del Restaurante Parador Paisa. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta la cual fue aplicada a los 13 trabajadores del Restaurante El Parador Paisa, para determinar la relación de las variables de estudio y obtener las respuestas, en conclusión las encuestas aplicadas reflejaron un alto porcentaje de inconformidad del personal con su trabajo en el restaurante, lo cual conlleva a que se sientan en bajas condiciones para el mejoramiento de la ejecución de las tareas diarias en el trabajo.

Romero G. (2021) en Colombia; para su tesis de grado en la Universidad Cooperativa de Colombia. El título de la investigación fue Niveles de estrés por el teletrabajo en administrativos de la

Universidad Cooperativa de Colombia- Villavicencio. El objetivo de estudio fue de evaluar el estrés y los síntomas generada por el teletrabajo en los administrativos de Universidad Cooperativa de Colombia, sede Villavicencio, a la población es todo los trabajadores administrativos que trabajan de forma remota o en modalidad virtual, el muestreo de investigación es probabilístico, se utilizó el cuestionario para evaluación del estrés- 3 versión, la confiabilidad y validez del instrumento es de 0,87, Alfa de Cronbach 0,88, el resultado fue que la población conozca el nivel de estrés que se ha generado por el teletrabajo.

### 3.1.2 Antecedentes Nacionales

Huaranca E. (2018) en Perú – Ayacucho, en la Universidad César Vallejo para su tesis de Maestría, diseño la investigación titulada Relación entre el clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Francisco, Ayacucho-2018. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral, la investigación fue de tipo no experimental, se utilizó el diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 65 trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Francisco Ayacucho, la muestra fue constituida por la totalidad de la población, cuya cantidad fue elegida mediante del muestreo censal. Para la recolección de datos se elaboró un cuestionario de clima organizacional y un cuestionario de (MBI). Para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva para los resultados en tablas y figuras, además de la estadística inferencial para la comprobación de la hipótesis. Los resultados evidenciaron que existe relación inversa entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Francisco, Ayacucho, 2018; reflejado en el coeficiente de correlación  $r = 0,758$ , indicando que a un buen clima organizacional le corresponde un bajo estrés laboral.

Cerrón C. (2018) en Perú, Jauja – Huancayo, en la Universidad Peruana de los Andes, en su tesis de grado titulado El estudio que fue el diseño es descriptivo correlacional, cuyo objetivo fue determinar si existe relación estrés laboral y clima organizacional de los trabajadores de Salud de los trabajadores de las Micro Redes de Red de Salud de Jauja. Fue una propuesta de tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacional y de corte trasversal, la muestra fue construida por 150 trabajadores de las Redes de Salud Jauja, elegida por muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica aplicada fue la encuesta y el cuestionario que se aplicó para evaluar el nivel de estrés fue la escala de Bornout de Maslach, que comprende 22 preguntas y el clima organizacional fue el de Edco-Minsa-2011, que consta de 28 preguntas, Para el procesamiento de datos se empleó el procesador SPSS versión 21 y Excel 2010. Los resultados encontrados indican que el estrés laboral se encuentra mayormente en un nivel bajo (0,45), así mismo referente al clima organizacional se percibió un nivel por mejorar alto (67.3%), lográndose una muy baja correlación inversa aceptándose la hipótesis nula.

Linares D. (2018) en Perú- Puno, en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno; en su trabajo de Tesis de grado, Investigó sobre el Clima organizacional y Estrés laboral en los colaboradores del BBVA Continental Puno, 2018. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral, como hipótesis general, que orientó el trabajo fue si existe relación significativa entre el clima organizacional y el estrés en los colaboradores del BBVA Continental, La investigación se enmarcó dentro de un enfoque cuantitativo, según el tipo de investigación correlacional y bajo un diseño de investigación no experimental, así mismo para la recopilación de datos se utilizó la encuesta, la cual fue desarrollada a través de dos cuestionarios, para la variable clima organizacional consta de 20 ítems, distribuidos en 4 dimensiones (comunicación, condiciones laborales, reconocimiento e innovación)

, para la variable de estrés laboral consta de 20 ítems, distribuidos en 3 dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización profesional) se eligió al total de 20 trabajadores, siendo la muestra de tipo censal. Así mismo, para el análisis de resultados, se presentó en tablas y gráficos; se aplicó el estadístico coeficiente correlación de Pearson y la Chi cuadrada. Los principales resultados que se obtuvieron indican que el 60 % de los colaboradores del BBVA Continental presentan un nivel alto en el clima organizacional, así mismo el 70% de los colaboradores presentan un nivel de estrés laboral medio; en cuanto al grado de correlación, se obtuvo que existe una relación significativa entre las variables clima laboral y estrés laboral de los colaboradores del BBVA Continental Puno, con un  $-0,822$ , el que expresa una correlación negativa alta, es decir que a mejor clima organizacional, menor estrés laboral.

### 3.1.3. Antecedentes Locales

Montoya E. (2017) en Perú, Lima-Lince en la Universidad Cesar Vallejo, en su tesis de grado Clima Organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la empresa Manpower Lince, Lima- 2017, La investigación tuvo como finalidad analizar la relación que existe entre el clima laboral y el estrés laboral en los colaboradores de la empresa Manpower Lince, Lima -2017, La muestra estuvo conformada por 200 trabajadores, 99 hombres y 101 mujeres, que oscilan entre edades de 18 a 50 años. La teoría utilizada para clima organizacional fue de Litwin y Stringer y la teoría de Hans Selye sobre las características biológicas del estrés y su relación con el clima organizacional. Los instrumentos aplicados fueron la escala de estrés laboral OIT-OMS y la escala de clima laboral de Litwin y Stringer. El diseño de investigación fue no experimental, de corte transversal, descriptivo, correlacional. El procesamiento de datos se realizó a través del paquete estadístico para Ciencias sociales SPSS 22 del mismo modo para la contrastación de hipótesis se empleó el

coeficiente de correlación Rho de Spearman encontraron un valor  $p=0.05$ , por tanto se afirma que existe correlación entre estrés laboral y el clima organizacional, siendo de tipo inversamente proporcional ( $r=-,706$ ) lo cual, quiere decir que a mayor clima organizacional, menor estrés laboral.

Domínguez D. (2019) en Perú –Lima, en la Universidad Cesar Vallejo en su trabajo de tesis doctoral; La presente investigación denominada “Clima organizacional y estrés laboral en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Lima -2019”, Se realizó en la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de Doctor en Administración, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en dicha institución, La metodología que se empleo fue un enfoque cuantitativo. A sí mismo fue de tipo no experimental, descriptiva, correlacional, propositiva, de corte transversal. Sus bases teóricas estuvieron sustentadas por Likert (clima organizacional) y por Selye, H (estrés laboral). La población estuvo constituida por 78 docentes, para efectos de estudio se utilizó la muestra censal, en los cuales se empleó criterios de exclusión, quedando como muestra 72 docente. La técnica de recogida de la información fue encuesta, entrevista y observación, con sus cuestionarios, ficha de entrevista y ficha de observación, respectivamente. Los resultados estadísticos alcanzados en la investigación, señalaron que el clima organizacional tiene una correlación inversa débil con el estrés laboral de los maestros de la investigación en el Instituto de excelencia Carlos Salazar Romero- 2019; según Rho de Spearman se determinó  $p=0.047>0.05$ , por lo cual se aceptó la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

López M. (2020) en Perú, Lima- Comas, en la Universidad Cesar Vallejo, en su tesis de Maestría. Investigó Factores Demográficos asociados al estrés laboral de representantes de ventas de Laboratorios Farmacéuticos distrito de Comas, 2020, que tuvo como

objetivo principal determinar la asociación de los factores demográficos y el estrés laboral, abordando la importancia de determinar los niveles de estrés laboral tomando en cuenta que este ya fue considerado por la OMS como una enfermedad. Se consideró una muestra poblacional de 120 representantes de ventas de los 40 laboratorios farmacéuticos que realizan actividades comerciales en el distrito de Comas. El enfoque fue cuantitativo, transversal y con diseño no experimental, ya que se realizó sin manipular deliberadamente ninguna de las variables. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios específicamente la escala de estresores laborales OIT/OMS con la escala de Likert, fue validado a través de juicio de expertos y determinado su confiabilidad por Alfa de Cron Bach. Se realizó la prueba del chi-cuadrado de Pearson a las dimensiones de factores demográficos con la variable estrés laboral, obteniéndose en todos los casos un sig., (p-valor)  $\leq 0.05$ , lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre las dimensiones de la variable factores demográficos y la variable estrés laboral. Así mismo también existió asociación significativa de las variables, factores demográficos y las dimensiones consideradas de la variable estrés laboral, que son: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo de grupo.

### 3.2. Bases teóricas

La presente investigación se fundamenta en las siguientes teorías que sustentan el clima organizacional y el estrés laboral, con enfoque administrativo y desde la psicología organizacional.

#### 3.2.1. Clima organizacional

- 3.2.1.1. Teoría Clasista,  
Según Chiavenato (2000) indica en su Teoría Clasista que las relaciones estructurales en la organización, la que, comienza

con los conocimientos básicos y posteriormente, como mejorar y lograr los objetivos que la organización desea alcanzar, debe realizarse en base a cuatro elementos:

a.- Un sistema de actividades diferenciadas en las organizaciones que está conformada por todas las actividades y funciones que se realizan dentro de ella, las cuales se relacionan unos con otros.

b.- Las personas que son las que realizan el trabajo, la que está conformada por empleados y los jefes.

c.- Cooperación hacia una meta.- el trabajo en equipo es la mejor forma de lograr los objetivos deseados, cumpliendo cada uno de ellos con su trabajo.

d.- Autoridad.- en la organización existen los niveles jerárquicos, en la cuales los jefes tienen la función de conducir a los empleados para lograr las metas deseadas.

Haciendo un análisis a los cuatro elementos, se puede mencionar que actualmente la cooperación juega un papel importante en el clima organizacional debido a que las personas han desarrollado el trabajo en equipo.

#### 3.2.1.2. Teoría Neo clasista

Que se inicia en los 50 y 60 que se refiere a la modernización de las organizaciones, el trabajo, sea más humanista, en la que en las organizaciones el trabajo está articulado, que puede producir la insatisfacción de los empleados, lo que puede ocasionar que decline la eficiencia, la productividad, ausentismo. De acuerdo con Bruner, L. (1987) nos habla de dos grandes escuelas del pensamiento, Gestalt y de Funcionamiento. Gestalt la que se centra en la organización de la percepción como el todo es a la suma de sus partes, esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo, a) captar el orden de las cosas tal y como existen en el mundo b) crear un nuevo orden mediante un proceso de integración del pensamiento. Según esta escuela los sujetos comprenden el mundo que los rodea basándose en



procesos percibidos e inferidos y se comportan en la forma que ven el mundo, esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su comportamiento.

#### 3.2.1.3. Teoría Funcionalista

Según la Teoría funcionalista el pensamiento y comportamiento de un individuo depende del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel muy importante en la adaptación del individuo y su medio. Es pertinente mencionar que la escuela Gestalt argumenta que el individuo se adapta su medio porque no tiene otra opción, en cambio la escuela funcionalista argumenta que existen diferencias individuales en este mecanismo, quiere decir que la persona que labora interactúa en su medio y participa en la determinación de éste. Como regla cuando la escuela Gestalt y la escuela funcionalista se aplican al estudio del clima organizacional, estas poseen un elemento común como base que es el nivel de homeostasis, que se refiere al equilibrio que los empleados tratan de obtener en su centro de trabajo. Las personas tienen necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la organización y alcanzar un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que lo rodea.

En el análisis se refiere a la modernización en la organización, que se transforma y toma interés, se inclina a la parte humana, en la percepción de la persona y el entorno, que influye en la conducta y el equilibrio para lograr las metas trazadas.

#### 3.2.1.4. Escuelas estructurales

Martin y Colbs (1978), hacen referencia a las escuelas estructurales, humanistas, sociopolíticas, crítica. Para la escuela estructuralista el clima laboral surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, como el tamaño de la organización, la centralización y también la descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, la tecnología que se utiliza, la regulación del

comportamiento individual de cada uno de los empleados, aunque los autores, no pretenden negar la influencia de la propia personalidad del individuo, ya que se centra en los factores estructurales de la naturaleza objetiva. Para la escuela humanista el clima organizacional se refiere al conjunto de percepciones globales, que los empleados tienen de su medio ambiente y reflejan la interacción de las características del individuo y de la organización. En las corrientes sociopolíticas y crítica, afirman que el clima organizacional representa un contexto global que conforman los componentes de una organización, que son los valores, las normas y los sentimientos de los profesionales tienen ante su organización.

En el análisis respectivo se refiere al contexto en el que se desarrolla el trabajo, el medio ambiente, los materiales adecuados, la toma de decisiones, el comportamiento de los empleados, el cual es influenciado por sus percepciones internas y externas, asimismo también los valores, las normas y los sentimientos.

Terry y Franklin (1985) consideran que el punto importante es el comportamiento del hombre. Qué, cómo y porqué, es considerada en relación con su impacto e influencia sobre las personas que son el componente de verdadera importancia, no tan solo de la administración, sino de las organizaciones, Se considera al trabajador como un ser socio psicológico, los esfuerzos del gerente van dirigidos a satisfacer las necesidades psicológicas y a entenderlos a todos los miembros de la organización. En el análisis respectivo las relaciones interpersonales, que influye en el comportamiento del ser humano, que juega un papel muy importante en la organización, así mismo los jefes orientan su esfuerzo a atender las necesidades físicas y psicológicas de sus empleados.

### 3.2.1.5. Teoría del Clima organizacional

Likert (1965), citado por Brunet en 1987 en su teoría del clima organizacional menciona que el comportamiento de los empleados se debe al comportamiento administrativo y las relaciones organizacionales, que son percibidas por ellos, así mismo señala que existen tres tipos de variables que determinan las características de la organización, las que influyen en la percepción individual del clima como: variables causales, variables intermedias y variables finales; las variables causales llamadas también variables independientes, son las que están orientadas a señalar el sentido en que una organización evoluciona y obtiene resultados, dentro de estas variables se encuentra la estructura de la organización y su administración sus reglas, decisiones, competencias y aptitudes; las variables intermedias reflejan el estado y la salud de una empresa, de los empleados los cuales son: la motivación, la actitud, los objetivos, la comunicación y también en la toma de decisiones y las variables finales se les conoce como variables dependientes que son el resultado de las variables independientes e intermedias, que reflejan los logros obtenidos por la organización, como la productividad, los gastos, ganancias y pérdidas de la organización.

En el análisis respectivo se refiere a la existencia de tres variables que existen dentro de la organización, las que influyen en la percepción, la motivación, la comunicación de los empleados, así lograr los objetivos y metas que persigue la organización.

Brunet (2011), considera que la combinación y la interacción entre ambas variables permiten determinar dos grandes tipos de clima organizacional, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Los climas así obtenidos se sitúan sobre un continuo, que parte de un sistema muy participativo, en cambio, el clima de tipo autoritario es: Sistema I – Autoritario explotador, la dirección no

tiene la confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y los empleados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes, Sistema II- Autoritario paternalista, existe confianza entre la dirección y sus empleados, se emplea la recompensa y castigo, son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores; y el clima de tipo participativo: Sistema III Consultivo, es la que tiene confianza en sus empleados. Los que pueden tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de prestigio y estima, existe interacción de ambas partes, hay un alto grado de confianza .y el Sistema IV Participación en grupo existe la confianza de los empleados por parte de la dirección, los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento. Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado donde existe una estructura rígida, por lo que el clima es desfavorable y por otro lado los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto, con una estructura flexible, creando un clima favorable dentro de la organización.

En el análisis respectivo se refiere a que existen variables que influyen en el clima organizacional que se dentro de la organización, como el tipo autoritario dictador, los jefes no toman en cuenta la opinión de sus subordinados; en el tipo autoritario paternalista, los jefes motivan a sus empleados mediante la recompensa y el castigo; el clima participativo que el que se busca la confianza para satisfacer sus necesidades de prestigio y estima entre los jefes y sus subordinados; y el clima participativo que da origen a un clima organizacional adecuado.

#### 3.2.1.6. Teoría Moderna del Clima Organizacional

Muchinsky (1994), plantea que la teoría moderna se refiere a la aproximación en la organización que la analiza como a cualquier ser vivo, alcanzado la estabilidad, así mismo crecer y adaptarse, en el que afirma que el sistema de las organizaciones en la

actualidad está conformada por 5 partes: a) individuos cada uno de los integrantes de la organización trae su propia personalidad, sus habilidades y también sus propias actitudes, que influye en lo que desea conseguir del sistema, b) organización formal en la organización está formado por los patrones interrelacionados de los trabajos, que en conjunto establecen la estructura del sistema, c) grupos pequeños en la organización los empleados no trabajan de forma aislada, sino que son parte de grupos pequeños, lo que les facilita su adaptación dentro del sistema; d) estatus y roles en la organización existen las diferencias de estatus y de roles que existen entre los diferentes puestos que la integran, dentro de la organización se define la conducta de cada uno de ellos. e) marco físico se refiere a la infraestructura de la organización, así mismo también la tecnología de que debe ser dotada.

En el análisis respectivo se refiere a que la organización es considerada como un ser vivo que puede adaptarse, crecer y lograr la estabilidad, la que está conformada por los individuos, los empleados en la organización en sí, el sistema de trabajo, los roles que les corresponde y por último la estructura y la tecnología que es muy importante para cumplir con el trabajo encomendado.

Chiavenato (2011), la sociedad en la que vivimos , está conformado por las organizaciones, cada persona representa un papel diferente y el hombre es un integrante de las organizaciones y no vive fuera de ella, pues la necesita para satisfacer sus necesidades primarias y secundarias, en consecuencia el hombre es un ser biopsicosocial, por tanto debe conocer sus necesidades.

Chiavenato (2014) menciona que “la teoría conductista parte de la conducta individual, así poder explicar de las organizaciones”. Par describir dicha conducta es preciso estudiar la motivación, ya que representa uno de los temas centrales de esta teoría, ya

que recibieron innumerables aportaciones la cual puede mejorar la calidad de vida dentro de la organización” (pág. 240).

Haciendo el análisis respectivo somos seres biopsicosociales, cada uno de nosotros nos comportamos de forma diferente, la motivación es uno de los pilares que sostiene que los empleados motivados, aumentan su interés en el trabajo.

Según Abraham H. Maslow (1943), afirma que las necesidades humanas se presentan en un nivel jerarquizado por orden de importancia e influencia, estas son:

- Necesidades fisiológicas.
- Necesidades de seguridad.
- Necesidades sociales.
- Necesidades de estima.
- Necesidades de autorrealización.

En el análisis respectivo las necesidades humanas influyen dentro de las organizaciones, por lo tanto, se debe de motivar a los empleados.

#### 3.2.1.7. Definición de Clima Organizacional

La definición de clima organizacional hecha por George Litwin y Robert Stringer planteada en psicología organizaciones Kolb, Rubin, y McIntyre. (1977). Se plantea como una cualidad o propiedad del ambiente organizacional, que perciben o experimentan los miembros de la organización, e influye en la conducta de ellos, que también se puede traducir en las propiedades motivadoras del ambiente organizacional.

Los estudios de Litwin y Stringer (1968), se consideran los más extensos que se haya realizado en relación al clima organizacional, ya que analizaron el clima como una variable interpuesta entre diversos estilos de liderazgo, la satisfacción y la motivación de los empleados. Los investigadores crearon 3 empresas simuladas que debían en un mercado industrial realista y competitivo. Sus estudios

realzan la íntima relación liderazgo y clima. Variando el estilo de liderazgo en una de las 3 organizaciones simuladas Litwin y Stringer (1968), encontraron que podían crear 3 climas distintos, cada uno con consecuencias específicas para los empleados en torno a la motivación, el rendimiento y la satisfacción con el empleo.

En el análisis respectivo los estilos de liderazgo, la satisfacción, el ambiente laboral, influyen en la conducta de los empleados, dando como resultado lograr los objetivos trazados por la organización.

Terry y Franklin (1985), consideran que el recurso más importante con el que cuenta la organización es el ser humano, ya que dependiendo de su comportamiento, en cómo y que se logra, surge de la relación con el impacto e influencia dentro de la organización. En el análisis respectivo se considera al ser humano muy importante dentro de la organización.

Hellriegel (1974), define al clima organizacional como “un conjunto de la pueden ser inducidos de forma que la organización que sean acorde con sus miembros o su entorno”. De acuerdo con este autor, éste presenta características, para considerar para su definición y medición (citado en Uribe. J.2015; pag.40). En el análisis respectivo el clima organizacional, es influenciado por los miembros dentro de la organización.

Joannesson (1973), señala que las definiciones pueden ubicarse en definiciones objetivas y subjetivas. Las primeras están enfocadas a las características de la organización, como son el tamaño, niveles de autoridad o complejidad organizacional. Por su parte, las definiciones objetivas en las percepciones de los trabajadores tienen de la organización, en aspectos tales como la estructura, el reconocimiento, las recompensas, entre otros. Esta última perspectiva considera al clima organizacional, como una variable que de manera necesaria interviene entre las características

objetivas de la organización, el comportamiento y los resultados de los trabajadores (citado en Uribe J. 2015).

En el análisis respectivo el clima organizacional es influenciado por sus características propias, a la par que también es influenciado por el comportamiento de los empleados.

Se define a todas aquellas relaciones laborales y también personales que se dan en el lugar donde se realiza el trabajo, la que es evaluable y también medible, su especial importancia reside en el comportamiento del trabajador, que no es el resultante de los factores organizacionales de sino de las percepciones que tiene el trabajador de estos factores que reflejan las características personales del trabajador y de la organización, a su vez el comportamiento de ellos incide en el comportamiento de la organización.

Cuando hablamos de clima organizacional también lo podemos mencionar como ambiente organizacional, los jefes que deben mantener una buena comunicación con sus subordinados, el medio ambiente del centro de labores, que repercute en el comportamiento de los empleados, las percepciones y las respuestas, se deben a una variedad de factores, así como los sueldos, los incentivos, beneficios sociales, la interacción con los demás miembros que pertenecen a la organización, ya que en el centro de labores debe existir la igualdad entre todos sus integrantes.

La cultura organizacional es un conjunto de valores y normas que comparten todas aquellas personas que conforman una organización a fin de fomentar un buen clima organizacional, la cultura organizacional es lo que diferencia a una organización de otra, ya que puede generar pertenencia entre uno y otro, al compartir sentimientos, confianza y objetivos comunes.

#### 3.2.1.8. Características determinantes del clima organizacional



Según Litwin y Stringer (1968), postulan que existen 9 características que son determinantes en el clima organizacional, que afectan el comportamiento como adaptación, productividad, satisfacción y rotación. Las características son:

- Estructura.- se refiere a la percepción de los miembros de la organización, sobre las reglas, normas, procedimientos, en el desempeño de sus funciones.
- Responsabilidad.- se refiere al sentimiento de los miembros, acerca de la toma de decisiones en relación al trabajo realizado, sin tener a los jefes sobre ellos
- Recompensa.- se refiere a la recompensa que recibe el trabajador por el trabajo satisfactoriamente realizado,
- Desafío.- se refiere a los riesgos calculados que los miembros de la organización, para lograr los objetivos que persiguen.
- Relaciones personales.- se refiere al ambiente grato que debe existir dentro de la organización entre los empleados y los jefes.
- Cooperación.- se refiere el trabajo en equipo que debe existir dentro de la organización, debe ser promovido por los jefes de cada servicio.
- Estándares.- se refiere al énfasis que las organizaciones sobre las normas de rendimiento que existen dentro de la organización.
- Conflictos.- se refiere a las discrepancias que existen dentro de la organización, las que deben ser solucionadas para evitar que se agranden.
- Identidad.- se refiere a que los empleados deben compartir los objetivos de la organización.

#### 3.2.1.9. Dimensiones e Indicadores Dimensiones según Acero Y. (2003):

##### a.- Relaciones interpersonales

Son las relaciones en donde las personas consideran aspectos propios de su personalidad en relación con los demás para una convivencia y comunicación efectiva.

b.- Estilo de dirección

Se refiere a la actitud de los jefes respecto a la forma como dirigen la organización, demuestran apoyo y a la vez estimulan a sus empleados.

c.- Sentido de pertenencia

Se refiere a la participación activa de los empleados, al compromiso, a la responsabilidad con los objetivos y metas de la organización.

d.- Retribución

Se refiere a la igualdad de sueldos y salarios entre los empleados y a la accesibilidad de los beneficios laborales igualitarios.

e.- Disponibilidad de recursos

Se refiere a la información de primera mano con la cuentan los empleados, los materiales necesarios, con las facilidades del caso para cumplir con sus tareas.

f- Estabilidad

Se refiere al sentido de pertenencia que los empleados desarrollan dentro de la organización, al observar un clima laboral justo.

g.- Claridad y coherencia en el trabajo

Se refiere a la actitud y coherencia de los jefes sobre los objetivos de la organización, tomando las medidas adecuadas para lograr las metas.

h.- Valores colectivos

Se refiere a los valores que imperan dentro de la organización, con respeto, consideración y empatía.

3.2.1.10. Indicadores de Clima organizacional

a.- Claridad

Se refiere a la actitud de las altas autoridades para el manejo de los intereses de las organizaciones.

b.- Objetividad

Se refiere a la visión que los jefes deben de tener en claro para lograr los objetivos dentro de la organización.

c.- Actualidad

Se refiere a que los empleados deben contar con las capacitaciones constantes para lograr un buen desempeño laboral.

d.- Organización

Se refiere a que las organizaciones deben de estar bien organizadas para lograr que el trabajo que se realice sea adecuado y acorde con las diferentes áreas.

e.- Suficiencia

Se refiere a que cada empleado de la organización está preparado para realizar el trabajo encomendado.

f.- Intencionalidad

Se refiere a la actitud de cada uno de los integrantes de la organización que cumplen con sus labores.

g.- Consistencia

Se refiere a que dentro de la organización se trabaja como en un engranaje, cada uno cumple las funciones que le corresponde.

h.- Coherencia

Se refiere a que todos los que conforman la organización trabajan en conjunto para lograr los objetivos deseados.

i.- Metodología

Se refiere a los métodos que se aplican dentro de la organización para que sea uno solo que se aplique para lograr el cumplimiento de las metas.

3.2.1.11. Revisión sobre estudios del clima organizacional

Revisión en el Sector Salud Jiménez Gallego María del Mar, Departamento de Psicología, Universidad Cooperativa de Colombia-Cali; Moreno Lugo Stephanie, Departamento de Psicología, Universidad Cooperativa –Cali y Sánchez Quiñones Miguel Ángel, Departamento de Psicología, Universidad Cooperativa de Colombia-Cali.

El presente trabajo de investigación ha sido ejecutado con la ayuda de artículos de investigación. Cuenta con la corrección de estilo de

la profesora Nancy Lorena Aguado Gómez, del programa de psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia.

Dessler (1976), citado por García (2009) manifiesta que para Likert el clima organizacional debe ser visto como una variable interpuesta entre algún tipo de programa de capacitación o adiestramiento gerencial denominada “Los sistemas de organización”, que permite visualizar en términos causa – efecto, la naturaleza de los climas estudiados y sus variables. En este modelo se plantea que el comportamiento de un individuo depende de la percepción que tienen de la realidad organizacional en la que se encuentra.

La investigación plantea como objetivo general, realizar una revisión sistemática de artículos, investigaciones y revistas científicas relacionadas con el clima laboral en el sector salud, para definir las dimensiones, identificar las técnicas de evaluación y describir los tipos de intervención del clima organizacional en el sector salud.

La metodología será cualitativa, puesto que recoge información de carácter subjetivo, además tiene un diseño sistemático, específicamente llamado revisión sistemática de literatura. La información encontrada se recolectó en una matriz en la plataforma de Microsoft Excel.

Los resultados, análisis de discusión y conclusiones responden a los objetivos específicos de esta investigación los cuales son definir las dimensiones del clima organizacional, identificar las técnicas de evaluación y describir los tipos de intervención en el sector salud en relación al clima organizacional.

### 3.2.2. Estrés Laboral

#### 3.2.2.1. Antecedentes teóricos del Estrés laboral

El término estrés proviene del estudio de la física y la arquitectura, hace referencia a la fuerza que se puede aplicar a un objeto, para deformarlo o romperlo. En aquella época el Robert Hooke descubrió la energía potencial elástica y la relación entre las deformaciones de un cuerpo y la fuerza que se aplica sobre él.

En el año de 1920 el filósofo estadounidense Walter Cannon dirigió su investigación hacia las reacciones específicas del ser humano, que son indispensables para mantener el equilibrio interno en situaciones de peligro, lo que marca la evolución hasta ahora que lo conocemos como estrés.

El estrés en el área de la psicología, se refiere a las situaciones que demanda una respuesta, que por su magnitud, puede en el individuo agotar sus recursos de afrontamiento (Brenelmann, 1987).

En el siglo XVII el Inglés Thomas Young definió el término estrés como la respuesta intrínseca, provocada por la fuerza recurrente, por el impacto de la física con otras ciencias, como medicina, biología y la química comienzan a utilizar el término científico (Álvarez, 1989).

A comienzos del siglo XX el médico y fisiólogo Frances Claude Bernard, llegó a definirlo como “la estabilidad del medio ambiente interno es la condición indispensable para la vida libre e independiente.

El investigador norteamericano Walter Bradford Cannon, realizó muchas investigaciones y lo define como “un estado o reacción del organismo descubriendo a su vez los mecanismos fisiológicos que interviene en el mantenimiento de un equilibrio físico – químico esencial”, Según Cannon el estrés es el resultado de disturbios en el mecanismo homeostático del individuo (Álvarez, 1989).

En el análisis respectivo el estrés es un desequilibrio del organismo, el que origina las respuestas que pueden físicas, mentales o psicológicas.

Selye (1956), investigó la respuesta fisiológica no específica de un organismo ante situaciones estresantes, a la cual nombró como Síndrome de Adaptación General, que estaba conformada por tres fases que son: alarma, resistencia y agotamiento, refiere también que cualquier estímulo podría convertirse en un estímulo estresor, siempre que la respuesta provocase en el organismo la respuesta inespecífica de reajuste o de reequilibrio homeostático, pero no incluía los estímulos psicológicos como estresantes.

A su vez es ese mismo año el término de estrés fue incluido a la psicología por el fisiólogo canadiense Selye (1956). Fue el primer investigador que lo llamo como tal, por lo que es considerado como el “padre del concepto estrés”, sus investigaciones fueron los primeros estudios acerca del Estrés.

En la teoría del estrés de Selye nos dice que es la reacción del organismos a toda demanda que se haga, inespecífica y global es una respuesta biológica, así mismo las secreciones hormonales responsable de las reacciones del organismo, las cuales son somáticas, funcionales y orgánicas, la mayor parte de las personas reaccionan en forma adecuada que quiere decir que es una reacción normal, sin consecuencias negativas, cuando el organismo no es capaz de enfrentar la situación, allí es donde aparece el estrés,

La contribución más significativa del investigador Selye ha sido la publicación de su obra Stress, en la cual modificó su denominación como una como una condición interna del organismo, la que se traduce como una respuesta a agentes evocadores, inclusive los agentes estresores, sentando las bases de la terminología actual de este campo.

En el análisis respectivo del estrés el organismo responde a los estresores, que como sabemos, son las causas más comunes, que lo originan, dando como resultado el desequilibrio en el organismo.

Selye (1960) indica que aunque existe confusión al considerar al estrés como tensión nerviosa, a pesar que puede haber algún tipo de tensión el organismo trata de ajustarse cuando percibe un alarmógeno; es decir que cualquier suceso de la vida cotidiana puede ser considerado como un estresor, por lo tanto como Bellagamba Gionta, Srenague; Beque y Lehucher-Michel (2015, pág. 357), citando a Karasek (1979) “la tensión laboral (JS), es un componente importante del estrés en el trabajo”, más no en el estrés en si mismo.

En el análisis respectivo sobre el estrés laboral se origina cuando los estresores intenos y externos, influyen en el comportamiento de los empleados.

Lazarus y Folkman (1986), considernan que el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio en el medio ambiente, es causa de los estresores internos o externos y los recursos con los que cuenta el individuo, los cuales las varaiales contextuales del ambiente, las variables individuales que son propias del sujeto que enfrenta la situación y las consecuencias del estrés.

El ambiente que actualmente cuenta el personal admnistrativo del sector salud se encuentra predispuesto a incrementar el estrés, por lo tanto se concuerda con los aportes de Lazarus y Folkman al indicar que un desiquilibrio en el medio ambiente es causa del estrés en los trabajadores.

#### 3.2.2.2. Modelos teóricos del Estrés

En el contexto organizacional se han desarrollados modelos muy próximos a lo citado por Lazarus y Folkman (1986) que son:

#### a.- Modelo del ambiente social

French y Kahn (1962), fue propuesto por el Instituto para la Investigación Social de Michigan, en el que se realizaron trabajos para determinar las consecuencias del trabajo en la salud, que a su vez propone cuatro elementos fundamentales en el proceso, el que da como resultado final el estrés, que son:

- Las condiciones físicas y sociales subjetiva y objetivas.
- La percepción subjetiva del concepto objetivo.
- El repertorio de respuestas del trabajador.
- Las consecuencias en la salud física y mental de los trabajadores.

En el análisis se observa que los procesos que generan el estrés muchas veces son de carácter físico y mental de los empleados de la organización.

McGrath (1976), igual que el modelo de la escuela de Michigan, considera que la situación de estrés como un ciclo de cuatro etapas, englobadas dentro del ambiente físico-social del trabajo, que se dan para alcanzar el estrés, que ésta compuesto por cuatro elementos señalados por French y Kahn (1962), consta de cuatro etapas:

- El proceso de apreciación cognitiva.
- El proceso de selección de la respuesta y la toma de decisiones.
- El proceso de desempeño que da como resultado respuestas de conductas que se evalúan cualitativa y cuantitativamente.
- La relación establecida que se da entre la conducta y la situación, se llama proceso resultante.

En el análisis de estas cuatro fases es que el ambiente laboral favorable, puede resultar ser útil para disminuir el estrés dentro de la organización.

Fineman (1979, 1985, 1993), ha utilizado estudios de directivos de casos de directivos desempleados para detectar el estrés. Considera tres clases principales de variables:



- Las fuentes del estrés que se pueden dar en la organización, de tipo laboral o no laboral.
- La personalidad del individuo, se refiere a la predisposición al fracaso y el “miedo al fracaso” o el miedo al fracaso”.
- La conducta que puede ser de enfrentamiento, de huida y de evitación, que se da como consecuencia al afrontar los estresores.

Hungentobler et al. (1992), conceptualizan el estrés laboral como un proceso en el que las fuentes individuales y ambientales del estrés, sobrecarga laboral, trabajos por turnos, se relacionan a las consecuencias fisiológicas, psicológicas y también conductuales, las que están logadas otros factores como el apoyo social, la personalidad, las características biofísicas y también la predisposición genética.

#### b.- Modelo de las Demandas, Restricciones y Control

Karasek (1979,1992), llamado también modelo de tensión en el trabajo, sigue en vigencia, siendo numerosos los estudios que se basan en la explicación teórica, el autor menciona como variable dependiente estudiar la satisfacción personal que el sujeto vive en el ámbito laboral, considera que el estrés correlaciona alta y negativamente con la satisfacción laboral, cuando la satisfacción ésta disminuida, el sujeto está bajo condiciones estresantes en el entorno laboral.

El estrés se origina cuando se combinan demandas elevadas y la capacidad para la toma de decisiones,

#### c.- Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson (1981), otros autores se han centrado en el estudio del estrés ocupacional que afectan a los profesionales que trabajan en forma directa con personas que trabajan con personas directamente, es al que lo conoce como estrés

ocupacional, el *hastío* se denomina como un síndrome de cansancio emocional, que hace referencia al síndrome de Burnout.

#### d.- Modelo integrador

Peiró (1993) propone un modelo integrador, así como Ivancevich y Matteson (1985); Peiró y Salvador (1993), en el que hacen referencia a seis factores.

- Variantes ambientales que se refiere a los agentes estresores y los recursos.
  - Características de la persona.
  - Experiencia subjetiva.
  - Las respuestas de la persona se refiere a las estrategias de afrontamiento.
  - Los resultados de la situación de estrés.
- 6.- Las consecuencias derivadas de la situación estresante.

Uno de los factores determinantes del estrés es la discrepancia que se originan dentro del contexto organizacional y el sujeto, la reducción de ésta, se logrará reducir el estrés negativo.

Este modelo garantiza un análisis adecuado del mismo y también un marco conceptual válido para decidir una intervención que reduzca los altos niveles de estrés en la organización y el trabajador.

#### e.- El modelo de Desequilibrio Esfuerzo y Recompensa (Siegrist 1996)

La teoría del Estrés según Richard S Lazarus trata sobre el estrés y la cognición.

Richard S. Lazarus psicólogo profesor e investigador estadounidense, investigó la relación que existe entre el estrés y la cognición.

La teoría del estrés de Richard S. Lazarus (1966) también desarrollada por Cohen (1977) y Folkman (1984), se centra en los

procesos cognitivos que aparecen ante los estresores que se pueden presentar, la teoría a hace referencia al afrontamiento que depende del contexto que son:

Las evaluaciones que hace el sujeto del agente estresor y de como se enfrenta a ese agente estresor, utilizando los recursos de los que dispone.

Así mismo en la teoría de Richard S. Lazarus, hace referencias a los factores cognitivos que enumeraremos:

- Evaluación primaria .- se refiere a la que aparece cuando la persona enfrenta una situación estresante, en la que se centra en el miedo, situación o entorno , dependiendo de la reacción de la persona, si es estresante, recién allí se activa la siguiente evaluación secundaria.

- Evaluación secundarias.- se refiere a los recursos con los que cuenta la persona para enfrentar la situación, está orientada a buscar estrategias que lo ayuden a resolver la situación, que son:

- Estrategias orientadas al problema .- se refiere al comportamiento o actos cognitivos que utiliza para gestionar o manejar la situación estresante, cambiando la relación que existe entre el ambiente y la persona, ya sea sobre el ambiente o sobre el sujeto.

- Estrategias orientadas a la emoción

Son estrategias que se emplean para la regulación emocional, cambiar como la persona percibe la situación , se utiliza para regular de manera efectiva y funcional las reacciones emocionales cognitivas,

- Evaluación terciaria o reevaluación.- se refiere al feedback que se da después de dos evaluaciones anteriores y de las correcciones que se puedan hacer para mejorarlas.

En el análisis podemos observar que son los factores cognitivos que influyen, se puede recurrir a métodos para disminuir esos efectos nocivos en el organismo

El estrés ha despertado el interés de investigadores del área de la salud, ya que la consideran como la “enfermedad del siglo (Anitei, Stoica y Samsonescu, fenómeno que sigue vigente en el siglo XXI, es considerada como una enfermedad de índole laboral. La relación que existe entre McGrath y Altman (1970) definen el estrés como “un desequilibrio sustancial entre la demanda y la capacidad de respuesta” (García-Herrero, Mariscalá; Gutiérrez y Ritzel, 2001, pag. 214), también se le define como un estado con síntomas psicológicos, físicos o sociales, en la cual la persona no puede establecer una concisión entre sus habilidades y sus expectativas (Pasca y Wagner; 2012, pág. 379).

Las deficiones sobre el estrés nos hablan sobre la adaptación del individuo para enfrentar a estresores externos, la capacidad del organismo para hacerle frente, a un estado con síntomas físicos y psicológicos; Beerh y Neuman (1978); Lopez de Caro (1985) citados por Cuevas- Torres y Garcia Ramos (2012) hablan del uso frecuente de este concepto, a pesar de no existir una definición conceptual común sobre el estrés laboral estrés y los trabajos con efectos psicosociales, los factores psicosociales son aquellas condiciones intralaborales como estresores laborales y del individuo que son los que influyen en la aparición del estrés cuando surgen factores psicosociales.

El estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo o también como riesgo psicosocial que “tiene alta probabilidad de afectar la

salud de los trabajadores y el funcionamiento empresarial a mediano y a largo plazo” Moreno y Báez, 2010.

En el análisis del estrés referente a los modelos que se ha observado, son las percepciones internas y externas de los miembros de la organización, que se manifiestan de diferentes maneras, que pueden ser físicas o psicológicas

- 3.2.2.3. Características u otro dato importante del estrés laboral  
Lazarus y Folkman (1984), señalan que existen ciertas características que determinan que una situación sea estresante, entre ellas se destacan; la falta de información, una situación desconocida, incertidumbre, ambigüedad, inminencia, así mismo las condiciones biológicas y la falta de habilidades para enfrentarlo.

Las características físicas internas, conocidas como los estresores físicos como; una enfermedad, el dolor, una mala digestión y de características cognitivas, como: pensamientos negativos, recuerdos de una situación desagradable, sentimientos de culpa, etc.

Las características externas conocidas como estresores externos, el ambiente inadecuado, el ruido excesivo, etc.

El estrés laboral aparece cuando surgen los problemas dentro de la organización, los empleados sienten que el contexto de trabajo no es el adecuado, se presentan los conflictos, el rendimiento laboral disminuye, así mismo se presentan las dificultades en las relaciones interpersonales, astenia, falta de capacidad de los jefes, síntomas somáticos que pueden dar origen a los trastornos psicológicos e insatisfacción laboral.

En el análisis sobre las situaciones que originan el estrés están el desconocimiento, las características internas y externas son los causantes de esta situación, en cuanto al estrés laboral surge a raíz de los conflictos dentro de la organización.

Gonzales Cabanch (1998), da a conocer algunas de las fuentes estresantes dentro del contexto laboral como:

- Factores intrínsecos.- se refiere a las condiciones físicas en el que se ejecuta el trabajo, la sobrecarga laboral, falta de recursos, etc.
- Factores relacionados con el desempeño de roles como el conflicto de roles, falta de responsabilidad o exceso de ella, etc.
- Factores relacionados con las relaciones interpersonales al realizar el trabajo y no son las adecuadas, falta de conocimientos para desempeñar el puesto.
- Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional como carencia de autonomía, en la toma de decisiones.
- Relación entre el hogar y el trabajo repercusiones de la vida laboral en la familia, falta de apoyo del cónyuge, también puede ser provocado por ejercer un doble profesión.

En el análisis sobre las fuentes estresantes existen muchos factores que pueden ser considerados estresores, como los factores intrínsecos y factores extrínsecos, la toma de decisiones en el área laboral en el ámbito familiar, pueden ser causa para que la persona se sienta estresada.

### 3.2.2.3. Dimensiones e Indicadores

Dimensiones según Mithely-Thot

a.- Factor I. Relación con los jefes

Se refiere a la actitud de los jefes hacia sus subordinados, el exceso de crítica, los conflictos con ellos dentro de la organización.

b.- Factor II. Preparación inadecuada

Se refiere a que muchas veces los empleados no son informados correctamente sobre el trato hacia los clientes.

c.- Factor III. Carencia de sostén

Se refiere a la falta de oportunidades que tienen los empleados para expresar sus ideas, sus experiencias, sus sentimientos hacia los clientes.

d.- Factor IV. Conflicto con otros trabajadores

Se refiere a al ambiente hostil en la organización, entre los jefes, entre los compañeros de área lo que dificulta el trabajo.

e.- Factor V. Sobrecarga de trabajo

Se refiere a al exceso de trabajo encomendado por los jefes, en el horario de labores, así mismo se evidencia la falta de personal.

f.- Factor VI. Incertidumbre respecto al tratamiento

Se refiere a la falta de comunicación entre los jefes y sus subordinados, ya que no hay acuerdo sobre la información que se debe proporcionar al cliente.

g.- Factor VII. Vulnerabilidad

Se refiere al aspecto físico, mental y psicológico de los integrantes de la organización, así mismo a sus actividades recreativas, haciendo un buen uso del tiempo.

h.- Factor VIII. Satisfacción

Se refiere a como los empleados perciben el ambiente laboral que dependiendo, puede ser agradable o desagradable.

i.- Factor IX. Autoestima

Se refiere al amor propio que cada uno debe tenerse así mismo, el auto concepto, a como cada una de las actitudes del entorno te afecta.

Indicadores

a. Percepción de la realidad situacional

Se refiere a como cada empleado percibe su entorno laboral, dentro de la organización.

b. Vitalidad

Se refiere a la buena actitud de los subordinados, en el ejercicio de sus funciones.

c. Función social

Se refiere a las relaciones sociales dentro de la organización, que pueden ser agradable o desagradable.

d. Limitaciones del rol por problemas emocionales

Se refiere a que la labor de los integrantes de la organización, se puede ver afectada por el estrés, depresión, etc.

e. Limitaciones del rol por problemas físicos

Se refiere a que la labor de los empleados se puede ver afectada por afecciones físicas que no le permite desarrollar su trabajo adecuadamente.

f. Salud mental - Dolor

Se refiere a que en las organizaciones en ocasiones no aplican medidas preventivas para evitar problemas de salud en los empleados.

g. Ambiente físico - Turnos de trabajo

Se refiere a que los jefes no toman en cuenta el dolor que les aqueja a los empleados en el cumplimiento de sus funciones.

#### 3.2.2.4 Relación entre Estrés laboral y cultura organizacional

Diaz Cordero G.D; Plaza Gomez, M.T; Hernandez Riano, R.E.en Relación entre estrés y cultura organizacional en empleados del sector salud. Revista Espacios, [ s l], v.41,n.27,p. 109-122-2020

Esta investigación tuvo como objetivo estudiar la relación que existe entre el estrés laboral y la cultura organizacional en los empleados administrativos del sector salud de la ciudad de Montería – Colombia. Se realizó una investigación cuantitativa no experimental relacional/causal en la que se aplicaron los instrumentos OCAI



(cultura organizacional) y el cuestionario de estrés laboral de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de trabajo y Seguridad Social. Los resultados obtenidos muestran que las diferentes culturas tienen efecto sobre las dimensiones del estrés laboral en las organizaciones de salud, tanto de naturaleza pública como privada.

### 3.3. Marco conceptual

#### Ansiedad

Se refiere al estado de alerta exagerado producida por un peligro y una sensación exacerbada, el que produce una alteración en el sistema nervioso central, acompañado por el miedo intenso que inmoviliza al individuo y no le permite reaccionar como rigidez, sudoración, boca seca, nerviosismo (Ander-Egg, 2016).

#### Autoestima

Es el pensamiento que la persona tiene sobre si mismo en función a sus sentimientos e imágenes internalizadas que están en constante interacción con otros sujetos y su contexto (Ander-Egg, 2016).

#### Autoevaluación

La naturaleza de su autoevaluación tiene un profundo efecto en su proceso de pensar, emociones, deseos, valores y sus metas. Y para entender a un ser humano psicológicamente, se debe entender la naturaleza y el grado de autoestima, y los niveles por los cuales el hombre se juzga a si mismo (Ander –Egg, 2016).

#### Conducta

Es la Consecuencia de la incongruencia entre el yo y la experiencia, se produce una incongruencia similar en la conducta del individuo, Algunas conductas son coherentes con el concepto del yo y lo mantiene, lo actualizan y lo enriquecen, Estas conductas son adecuadamente simbolizadas en la conciencia. Algunas conductas mantienen, enriquecen y actualizan aquellos aspectos de la experiencia que no están asimilados a la estructura del yo (Ander-Egg, 2016).

### Comunicación

Es la interacción entre las personas a través de la que se tramiten sentimientos, emociones, ideas e información, así mismo mediante ella podemos socializar, fomenta la convivencia, la vida social. La comunicación interpersonal, como la comunicación gestual en la que expresamos lo que callamos (Ander-Egg, 2016).

### Conflicto

Hace referencia a la controversias que surgen en el contexto laboral, que se refiere a los problemas de tipo psicológico, que puede ser leves o también graves, se da en también en el contexto social (Andre-Egg, 2016).

### Emociones

Están presentes en todo momento, se gestan dentro de una situación de conflicto, las emociones negativa que no permite llegar a un acuerdo, las emociones positiva que por el contrario aumenta la visión más amplia y soluciones, así mismo la ira y la hostilidad producen un comportamiento agresivo; así como la ansiedad y las amenazas nos afectan en todo momento (Ander-Egg, 2016).

.

### Equilibrio

Es un término que se refiere al equilibrio estático y un equilibrio dinámico, K. Lewin, quién sostiene el equilibrio que persigue el ser humano como meta última es un equilibrio dinámico y no estático, en la psicopatología la idea de equilibrio tiene el significado de compensación, en contraposición, a desequilibrio o descompensación por efecto de una enfermedad y se considera indicio de salud mental o madurez. En la teoría de J. Piaget. Finalmente, la noción de equilibrio es la acomodación y la asimilación, construyendo ambas los mecanismos últimos en los que se asienta la inteligencia (Andre-Egg, 2016).

### Género

En investigaciones realizadas se observó que las mujeres son más vulnerables en situaciones no agradables que los hombres, así mismo las mujeres ocupan roles comunes como el cuidado del niño, ama de casa, tener los comportamientos sensitivos, respeto y el cuidado para el bienestar de los demás (Ander-Egg, 2016).

#### Grupo

Se refiere al conjunto de personas que tiene una actividad u objetivo común en el cual existe un sentido de pertenencia, el ser humano forma parte de diferentes grupos como familiar, escuela, trabajo, deporte, etc. (Ander-Egg, 2016).

#### Identidad

El individuo se reconoce como uno y también como la misma persona a lo largo de su vida, a pesar de los cambios experimentados da lo largo de toda vida, es frecuente observar en personas con deterioro cerebral una pérdida parcial de la identidad (Ander- Egg, 2016).

#### Motivación

Se refiere a la los elementos que están presentes en la conciencia del ser humano, que es la energía, la fuerza psíquica y los estímulos que lo llevan a realizar una acción, es considerada como uno de los procesos de la conducta, en consecuencia intervienen factores internos y externos, tiene dos componentes que son el componente energético o biológico y el direccional que es el psicológico (Ander-Egg, 2016).

#### Norma

Se refiere a las actividades que se deben realizar en determinados lugares siguiendo un esquema, está orientado a regular la conducta humana (Ander-Egg, 2016).

#### Percepción

Se refiere a la interpretación de los datos sensoriales, que se interpreta o procesa en diferentes regiones de la corteza cerebral a través de los

sentidos, representa un campo de estudio muy propio de la psicología, por ser parte de los factores del aprendizaje, motivación y de expectativas, por lo tanto se le considera un proceso activo (Ander-Egg, 2016).

#### Personalidad

Se refiere a los rasgos y características de una persona, es considerada como la totalidad, es decir los aspectos psicológicos, consciente e inconsciente, y biológico la cuál desarrolla su propia historia en relación a su entorno (Ander-Egg, 2016).

#### Relaciones humanas

Se refiere a las vinculaciones entre los individuos, ejerce mayor influencia en las organizaciones, ya que gracias a ellas el trabajo que realizan sea más productiva, especialmente en el trato directo ya que es muy importante (Ander-Egg, 2016).

## **IV. ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

### **4.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue cuantitativo - Aplicado. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) indican que los estudios cuantitativos son aquellos que utilizan procesos en forma ordenada y rigurosa, en investigaciones delimitadas con el propósito de establecer y probar hipótesis bajo variables de estudio en un determinado contexto y se aplican métodos estadísticos para llegar a las conclusiones. Del mismo modo, es Aplicado porque se aplican los conocimientos y aportes científicos en el estudio probar hipótesis o teorías.

### **4.2. Nivel de investigación**

El nivel de investigación fue correlacional, se investigó la correlación entre dos variables, el estudio es bivariado, analítico.

### **4.3. Diseño de Investigación**

El Diseño fue no experimental de corte transversal y son aquellas en que el investigador no manipula las variables de estudio y se analiza tal como se observa en la realidad objetiva, es decir en su contexto natural (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 134)

Además, los estudios transversales son cuando se recoge la información o los datos en un solo momento, es decir, se planifica para que el investigador aplique el instrumento en una sola fecha a los participantes del estudio (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, pág. 138).

### **4.4. Hipótesis generales y específicas**

#### **4.4.1 Hipótesis General**

Existe relación inversa entre el clima organizacional y el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

#### 4.4.2 Hipótesis Específicas

##### Hipótesis específica 1:

Existe relación inversa entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una institución Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

##### Hipótesis específica 2:

Existe relación inversa entre la dimensión estilo de dirección del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección Redes Integradas de Salud de Lima -2021.

##### Hipótesis específica 3:

Existe relación inversa entre la dimensión sentido de pertenencia del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección Redes Integradas de Salud de Lima -2021.

##### Hipótesis específica 4:

Existe relación inversa entre la dimensión retribución del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

##### Hipótesis específica 5:

Existe relación inversa entre dimensión disponibilidad de recursos del clima organizacional y estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

##### Hipótesis específica 6:

Existe relación inversa entre la dimensión estabilidad del clima organizacional y estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

##### Hipótesis específica 7:

Existe relación inversa entre la dimensión claridad y coherencia en la dirección del clima organizacional y estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

Hipótesis específica 8:

Existe relación inversa entre la dimensión valores colectivos del clima organizacional y estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

#### 4.5. Variables

##### 4.5.1. Clima organizacional

###### Definición Conceptual

La definición que el autor de la Escala de Clima organizacional (EDCO),

Las organizaciones y el contexto social influyen en las actitudes, en la conducta de los empleados. El clima organizacional está conformado por dimensiones como estructura, el liderazgo, la toma de decisiones, la motivación, los cuales influyen sobre los miembros de la organización en su comportamiento, que da como resultado la satisfacción, la producción, la adaptación, la rotación Acero E. (2003).

Cuando se realiza un estudio en la organización se busca recoger información acerca de la percepción de los empleados respecto a la organización, asimismo información para conocer los procesos que determinan los comportamientos, que les permita modificar actitudes y también conductas y en los subsistemas que lo conforman Acero E. (2003).

##### 4.5.2. Estrés laboral

###### Definición conceptual

La definición conceptual del estrés laboral, se le considera como una condición ambiental, una percepción ambiental de una situación de

conflicto, como una respuesta a una situación de peligro inminente, etc.

Los principales componentes del estrés laboral son los estresores o factores de riesgo, los componentes del estrés laboral son: la sobrecarga de trabajo, las relaciones interpersonales negativas, el conflicto con los jefes, la falta de apoyo entre jefes y personal subalterno.

El estrés laboral se manifiesta como alteración del bienestar psicológico, como los trastornos físicos, como alteraciones sicosomáticas, alteraciones gastrointestinales, cardiovasculares, disfunciones sexuales y en el cumplimiento de sus funciones, baja productividad disminución del rendimiento, aumento del ausentismo de los empleados.

Existen diferentes escalas y cuestionarios para medir los estresores laborales a los que puede estar expuesto cualquier persona, en la que se puede identificar las causas que dan origen al estrés (Mithely T. & Andersen G., 2001).

Los autores que hicieron la adaptación al español de la EDEL, han observado que la estructura factorial no coincide con la escala original, sin embargo dicha escala si es útil para realizar comparaciones con otros estudios de los estresores laborales.

#### 4.6. Operacionalización de variables



*Tabla 1. Operacionalización de las variables de estudio*

	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems – Niveles	Escala de medición
Variable 1 Clima organizacional	Se mide con la Escala de clima organizacional (EDCO), la que ésta compuesta por 40 ítems, en la que se emplea una escala de medida ordinal, por cada variable se asignaron 5 ítems con actitud positiva y 5 ítems con actitud negativa favorable, la puntuación mínima es 40 y la máxima es de 200.	D 1 Relaciones Interpersonales D2 Estilo de Dirección D3 Sentido de Pertenencia D4 Retribución D5 Disponibilidad de los Recursos D6 Estabilidad	1.-Los indicadores de la Escala del Clima Organizacional (EDCO) miden el grado de comunicación entre los empleados, si ayudan entre sí dentro de la organización, las relaciones interpersonales si son respetuosas y consideradas	La escala de Clima Organizacional (EDCO) Contiene: Los ítems positivos son: 1, 2, 5, 6, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 21, 22, 27, 30,31, 32, 36, 37, 38, 40 Siempre = 5 Casi siempre = 4 Algunas veces= 3 Muy pocas veces=2 Nunca= 1	Los niveles son: 1.-40- 93 = Inadecuado Clima Organizacional 2.-94-147= Clima Organizacional Promedio. 3.- 148-200 Adecuado Clima Organizacional.

D7 Claridad y Coherencia en la Dirección.	2.-Los indicadores de la escala miden el grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores, el tipo de liderazgo dentro de la organización.	La Escala de Clima Organizacional (EDCO) contiene ítems negativos:	La escala de medición de acuerdo a los niveles es categórica, de tipo ordinal porque lleva un orden del 1 al 5.
D8 Valores Colectivos	3.-Los indicadores de la escala, miden el grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa , el sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación a sus objetivos y programas. 4.- Los indicadores de la escala miden el grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.	La Escala de Clima Organizacional contiene ítems negativos: 3, 4, 7, 9, 10, 14, 15, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 33, 34, 35,39 Nunca= 5 Muy pocas veces= 4 Algunas veces= 3 Casi siempre= 2 Siempre= 1	

---

**Variable 2**

<b>Estrés laboral</b>	Se mide con la Escala de Estresores Laborales, que está compuesta por 48 ítems, en la que se emplea una escala de Likert de 4 puntos, donde el rango de la escala es de 0(ausencia de estresores) a 144 (altos niveles de estresores).	D1 Relación con los jefes D2 Preparación inadecuada D3 Carencia de sostén	I. Los ítems miden los conflictos entre los empleados y los jefes II. Los ítems la preparación de los empleados. III. Los ítems miden la falta de oportunidad para expresar sus sentimientos. IV .Los ítems miden las dificultades para trabajar en equipo.	Los ítems están distribuidos como sigue: Factor I=5 ítems. Factor II=2 ítems	La puntuación general es: 01-25= Ausencia de estrés 26-43=Nivel mínimo de estrés 44-57 Estrés manejable 58-74 Elevado nivel de estrés 75-85 Nivel alto de estrés 86-100 Muy alto nivel de estrés
-----------------------	--	--	--	--	---

---

D4	Conflicto con otros trabajadores	V. Los ítems miden la falta de tiempo adecuado para cumplir su trabajo y falta de personal.	Factor III=3 ítems Factor IV=4 ítems Factor V =4 ítems	La escala de medición es categórica, de tipo ordinal porque lleva un orden del 0 al 3, donde: 0: nunca 1: alguna vez 2: frecuentemente 3: siempre
D5	Sobrecarga de trabajo	VI. Los ítems miden el Desconocimiento de la información necesaria para satisfacer las dudas del cliente		
D6	Incertidumbre respecto al tratamiento	VII. Los ítems miden la salud física y emocional, que le impide al empleado realizar su trabajo		
D7	Vulnerabilidad	VIII. Los ítems miden el nivel de satisfacción en la realización del trabajo	Factor VI=4 ítems Factor VII= 13 ítems Factor VIII =4 ítems	
D8	Satisfacción	IX. Los ítems miden la autoestima del empleado.	Factor IX = 9 ítems	
D9	Autoestima			

Nota: Cuadro de operacionalización de Clima organizacional y Estrés laboral, donde clima organizacional muestran sus dimensiones e indicadores de acuerdo a la Escala de clima organizacional (EDCO) autores: Acero Yusset, Echevem Lina María, Lizaraso Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana, adaptado a Perú ACP-Psichometric-Perú-2010.

#### 4.7. Población – Muestra

##### 4.7.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por empleados de la administración pública (Ministerio de Salud), cuyas edades fluctúan entre 20 a 70 años, todos pertenecientes a la ciudad de Lima, que laboran en una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima, los cuales laboran en las diferentes áreas administrativas, considerando tanto a los contratados como a los nombrados que cumplen sus funciones una parte en forma presencial y el resto en forma remota

##### 4.7.2. Muestra

Como el tamaño de la población total es de 150 personas se tomó como muestra 90 empleados, de las diferentes áreas administrativas-asistenciales.

El criterio tomado se fundamenta en la técnica de muestreo probabilístico, intencionado y por conveniencia.

El criterio de inclusión del estudio fue todo el personal nombrado y contratado y fueron excluidos del estudio aquellas personas que son personal con contrato trimestral, (CAS).

*Tabla 2. Muestra de los participantes del estudio*

	Participantes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válid o	Personal Administrativo	53	48.9	48.9	48.9
	Profesionales de la Salud	37	41.1	41.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Nota: Distribución de los participantes, elaborado a partir de la muestra y procesado en el software IBM SPSS V 25

#### 4.8. Técnicas e instrumentos de recolección de información

#### 4.8.1. Técnicas de análisis e interpretación de datos

La técnica que se utilizó se denomina Psicometría y que se ha utilizado una escala (instrumentos medibles)

La escala de Likert que evalúa en base a valores del 1 al 5,

Afirmación	1	2	3	4	5
			X		

Psicometría. (Fundamento teórico y citado) → Psicología II

#### 4.8.2. Instrumentos

Para la investigación científica se utilizó dos instrumentos para recolección de datos:

a) Ficha técnica: Escala de Clima organizacional (EDCO)

*Tabla 3. Ficha técnica de Escala de clima organizacional*

Título	Escala de clima organizacional (EDCO)
Autores:	Acero Y. Elizabeth L. Lizarazo S. Quevedo A. Sanabria B.
Año:	2003
Procedencia:	Santa Fe de Bogotá
Adaptación peruana:	ACP Psychometric Perú 2010
Aplicación:	Funcionarios y trabajadores
Administración:	Individual o colectiva
Duración:	40 minutos
Significación:	La escala evalúa 8 dimensiones
(40) ítems	a- Relaciones interpersonales
	b-Estilo de dirección
	c-Sentido de pertenencia
	d-Retrribución
	e-Disponibilidad de recursos
	f- Estabilidad
	g-Claridad y coherencia en la dirección
	h-Valores colectivos

Fuente: Elaboración propia

Materiales: un computador con el programa excell, un Cd con el instrumento.

Propósito: Identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos que los individuos tiene dentro de la organización y la organización sobre ellos, proporcionar retroalimentación de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados, actitudes y conductas de los miembros, estructura o en los subsistemas.

Baremos o niveles: para determinar si el clima puntúa entre Adecuado (alto), Promedio inadecuado (bajo), se realizará de la siguiente forma, entre el puntaje mínimo y el máximo posible (40y 200) se establecen 3 intervalos de igual tamaño, dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido así:

Características de los ítems: Está compuesto por ítems positivos (5, 4, 3 , 2,1) y por ítems negativos (1, 2, 3, 4, 5,)

Validez:

La Escala de Clima organizacional (EDCO) En el Perú fueron validados los ítems mediante el Criterio de Jueces por Andrés Sánchez Dávila (2014), logrando un nivel de aceptación del 77 y 88%

Confiabilidad:

Se determinó un nivel de confiabilidad, mediante el índice Alfa de Cronbach con una muestra de 138 trabajadores de una empresa botellera, cuyo índice es de 0.779 para los 9 elementos de la escala el valor obtenido nos indica una alta confiabilidad del instrumento.

*Tabla 4. Niveles del Clima organizacional*

Porcentaje	Nivel del Clima
148-200	Adecuada (Nivel Alto)
94-147	Nivel Promedio
40-93	Inadecuada (Nivel Bajo)

b) Ficha técnica: Escala de estresores laborales -

*Tabla 5. Ficha técnica de Escala de estresores laborales*

Título original:	The Laboral Stress Scale
Título en español:	Escala de estresores laborales
Autores:	Mithely –Troth & Jenna Andersen
Año:	2001
Procedencia:	Estado Unidos de América
Adaptación peruana:	ACP. 2009
Aplicación:	Individual o colectiva
Administración:	Funcionarios y trabajadores
Duración:	10 minutos
Dimensiones:	a- Relación con los jefes (5)
Factores (48 ítems)	b- Preparación inadecuada (2)
	c- Carencia de sostén (3)
	d- Conflicto con otros trabajadores (4)
	e- Sobrecarga de trabajo (4)
	f-Incertidumbre respecto al tratamiento (4)
	g- Vulnerabilidad (13)
	h- Satisfacción (4)
	i- Autoestima (10)

Nota: Elaboración propia

*Tabla 6. Niveles del Estrés laboral*

Puntajes	Interpretación
1 a 25	Ausencia de estrés
26 a 43	Nivel mínimo de estrés
44 a 57	Estrés manejable
58 a 74	Elevado nivel de estrés
75 a 85	Nivel alto de estrés
86 a 100	Muy alto nivel de estrés

Validación



La población a estudio fue el personal de una empresa ventas de útiles y servicios escolares y de una cadena de electrodomésticos. Se eligió de forma aleatoria 210 trabajadores. Solo se incluyó aquellas personas que estaban trabajando en el servicio actual un mínimo de cuatro meses, con el fin de que pudieran estar un tiempo mínimo de exposición a los estresores laborales. El porcentaje de no respuesta fue del 4,3 % (nueve personas) por lo que la muestra final estudiada fue de 201 trabajadores.

### Confiabilidad

Para valorar la confiabilidad de la escala, ésta se volvió a administrar a una muestra aleatoria de 30 trabajadores de ramas de servicios, con un intervalo de 15 días. El encuestador entrenado que entregaba la escala y la revisaba tras su cumplimentación, preguntaba antes de entregarla, si se había producido alguna modificación importante en las condiciones de trabajo, no habiéndose detectado ninguna, por lo que no se tuvo que sustituir ninguna persona de la sub muestra elegida

La confiabilidad se calculó mediante la comparación de las distribuciones de las puntuaciones obtenidas en las dos administraciones de la escala (test Signo- Rango de Wilcoxon) valorándose la intensidad de la correlación por el cálculo del coeficiente de correlación intraclase. Así mismo, se calculó el coeficiente de Spearman.

La correlación de la escala, adaptada al castellano de estresores laborales en personal de servicios y atención al cliente y el cuestionario GHQ-28 ES DE 0.34. Para cada una de las 7 dimensiones del cuestionario SF-36 las correlaciones fluctúan entre 0,21 y 0,31

El formato:

a) Formato físico    b) Formato web (formulario)

NOTA: En anexos van los instrumentos en formato físico y web.

Por qué web: Decreto supremo N° 009-2021-SA, que prorroga la emergencia sanitaria hasta el 03 de setiembre, indica que están cerradas las instituciones educativas y por lo tanto la forma de recoger los datos a los participantes es mediante el internet utilizando la herramienta gratuita Google Forms y además es respaldada por la psicometría, tal como es utilizado en TEA ediciones en su sitio web <http://web.teaediciones.com/TEA-Corrige.aspx#aplicacion-online>

#### 4.8.3. Procedimiento para la recolección de datos

Se diseñó mediante el Google Forms, un formulario web que contiene tres partes: a) datos sociodemográficos b) Primer Instrumento: Inventario psicológico de clima organizacional y c) Estrés laboral.

Preparó el link de acceso al formulario y envió a todos los participantes de la investigación.

Se les invitó en una determinada fecha de acuerdo al cronograma a participar en el llenado del formulario.

Se llenó los datos en el formulario con asesoría del investigador.

Trasladó los datos del formulario a Excel para diseñar la base de datos.

En Excel calcular los niveles en base a los baremos o niveles.

Procesó todos los datos para obtener los niveles finales de las variables en estudio.

En SPSS (software de IBM – SPSS) versión 25 se realizó el procesamiento estadístico de pruebas de hipótesis.

Generó las tablas estadísticas con los resultados para su análisis e interpretación mediante la psicología.

#### 4.9. Técnicas de análisis e interpretación de datos

##### 4.9.1. Técnicas de análisis de datos

La técnica de análisis de datos fue mediante la estadística no paramétrica. Según Sídney Siegel y Jhon Castellán (2003), los

estudios no paramétricos se utilizan cuando las variables de estudio son categóricas ordinales o nominales.

Además, se utilizó los estadísticos descriptivos para presentar los niveles de cada variable de estudio.

#### 4.9.2. Técnicas de Interpretación de datos

Por ser correlacionales y no paramétricos se utilizó el estadístico: Rango de Spearman para la determinación de la correlación y el coeficiente de correlación de Spearman para determinar el grado de correlación.

Nivel de medición de las variables: intervalos o razón.

Interpretación: el coeficiente de r de Pearson puede variar de -1.00 a +1.00, donde:

*Tabla 7. Niveles de Correlación*

-1.00	=	-1.00= correlación negativa perfecta. ("A mayor X, menor Y", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumente una unidad, Y disminuye siempre una misma cantidad constante). Esto también se aplica 2ª menor X, mayor Y"
-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0-10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil.
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta ( a mayor X, menor Y O a menor X, mayor Y, de manera proporcional, cada vez que X aumenta, Y siempre aumenta siempre una cantidad constante.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Presentación de los resultados

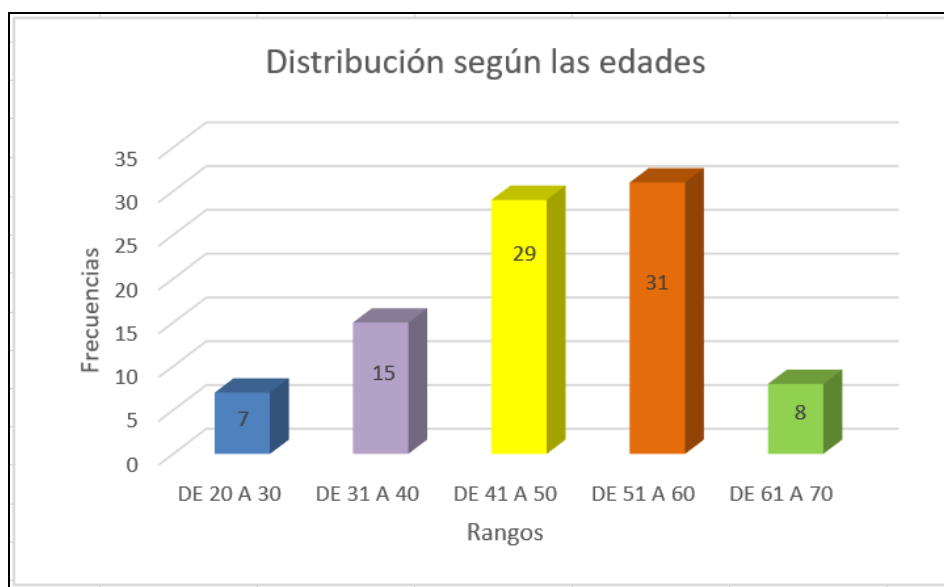
#### 5.1.1. Descriptivo de los participantes

*Tabla 8. Edades de los participantes*

	Rangos Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	(20-30)	7	7.78%	7.78%
	(31-40)	15	16.67%	16.67%
	(41-50)	29	32.22%	32.22%
	(51-60)	31	34.44%	34.44%
	(61-70)	8	8.89%	8.89%
	Total	90	100.00%	100.00%

Nota: Edades de los participantes del estudio, distribuidos en 5 rangos, iniciando con 20 años a más, en porcentajes, obtenidos de la base de datos de la investigación

*Figura 1. Estadística descriptiva de las edades de los participantes*



Nota. Estadística descriptiva de la edad de los participantes diseñado en Microsoft Excel.

Interpretación de la tabla 8:

De acuerdo a la tabla 8, se determinó que los participantes es el 34.44 % que tienen edades comprendidas entre los 51 a 60 años de edad, seguido del 32.44% que tienen entre 41 a 50 años, con 16.67% se encuentran

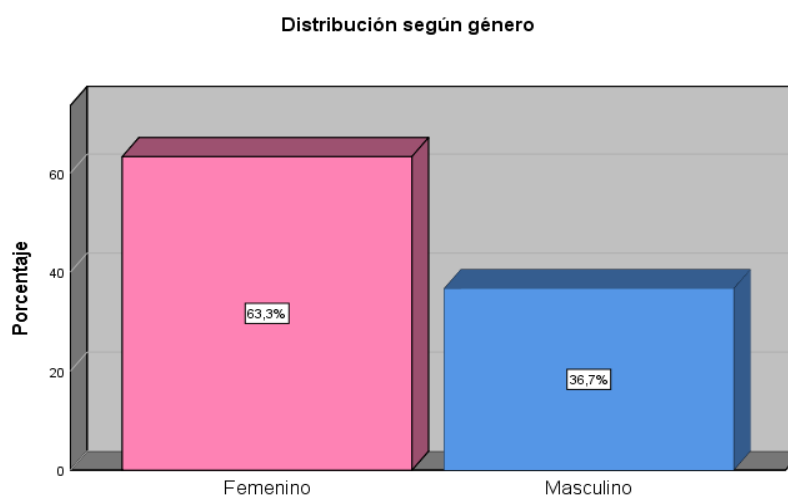
entre 31 a 40 años de edad. Asimismo, existe un pequeño porcentaje 8.89% entre las edades de 61 a 70 años y con 7.78% entre 20 a 30 años de edad. El resultado del estudio en cuanto a la edad de los participantes se observa que el mayor porcentaje 31% pertenece a la edad de 51 a 60 años.

*Tabla 9. Género de los participantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	Femenino	57	63,3	63,3	63,3
	Masculino	33	36,7	36,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Género de los participantes distribuidos en 2 rangos, en porcentajes obtenidos de la base de datos de la investigación

*Figura 2. Estadístico descriptivo del género de los participantes*



Nota. Estadístico descriptivo del género de los participantes diseñado en Microsoft Excel.

Interpretación de la tabla 9:

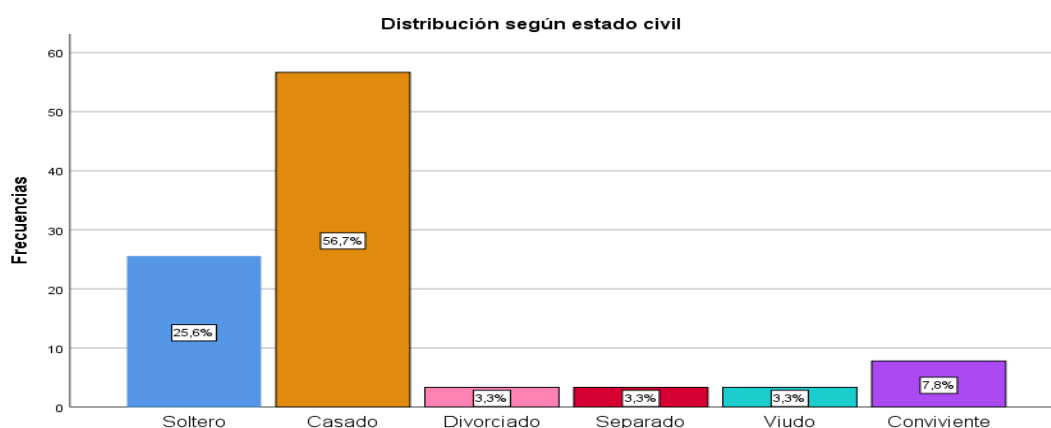
De acuerdo a la tabla 9 se determinó que la mayor proporción de los participantes corresponde a el sexo femenino con 63.3%, mientras que el 36.7% corresponde al sexo masculino, En la Institución se observó mayor porcentaje de mujeres que de hombres, como observamos ellas siempre están dispuestas a participar y a la vez colaborar con sus compañeros en las actividades de índole laboral, como lo evidencia la figura 2

*Tabla 10. Estado civil de los participantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	23	25,6	25,6	25,6
	Casado	51	56,7	56,7	82,2
	Divorciado	3	3,3	3,3	85,6
	Separado	3	3,3	3,3	88,9
	Viudo	3	3,3	3,3	92,2
	Conviviente	7	7,8	7,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Estado civil de los participantes del estudio, distribuidos en 6 rangos, en porcentajes, obtenido de la base de datos de la investigación

*Figura 3 Estadístico descriptivo del estado civil de los participantes*



Nota. Estadístico descriptivo del estado civil de los participantes diseñado en Microsoft Excel

Interpretación de la Tabla 10:

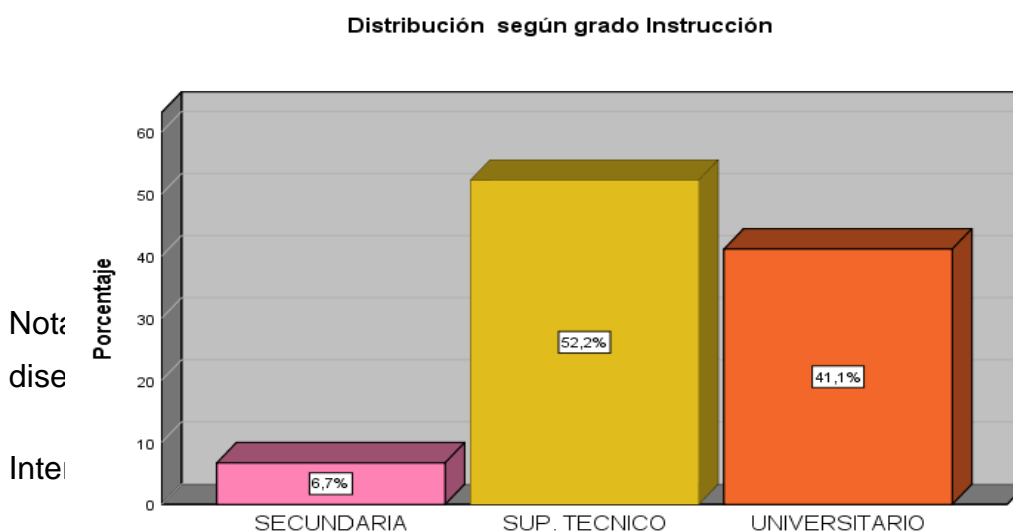
De acuerdo a la tabla 10 se determinó que la mayor proporción de los participantes es casado con 56.7%, seguido de soltero con 25.6%, seguido de conviviente con 7.8%. Asimismo, existe un porcentaje igual en los estados civiles de divorciado, separado y viudo con el 3.3%. En el estudio se observa que los casados pertenecen a la mayor parte, son personas con relaciones estables que tienen el apoyo de sus parejas para enfrentar los problemas que se les presenten en el ámbito laboral o personal, como se observa en la figura 3

*Tabla 11. Grado de instrucción de los participantes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Secundaria	6	6,7	6,7	6,7
Superior	47	52,2	52,2	58,9
Técnico				
Universitario	37	41,1	41,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Nota: Grado de instrucción de los participantes distribuidos en 3 rangos, en porcentajes, obtenido de la base de datos de la investigación

*Figura 4. Estadístico descriptivo de grado de instrucción de los participantes*



De acuerdo a la tabla 11 se determinó que la mayor proporción de los participantes el grado de instrucción es Superior técnico con 52.2%, seguido de universitario con 41.1%, seguido del grado de instrucción secundaria con 6.7%. en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima. En el estudio se observa que el personal técnico, están preparados para afrontar situaciones que se les presente y el conocimiento para realizar sus funciones en la Institución, tal como lo evidencia la figura 4

### 5.1.2. Análisis descriptivo de las variables de estudio

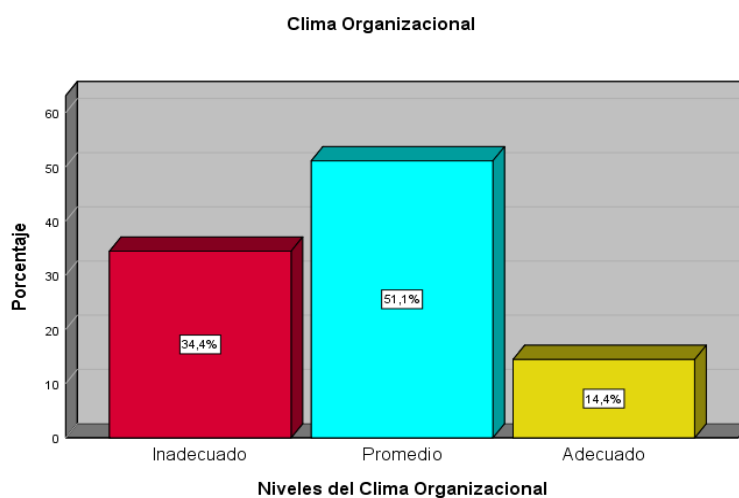
#### a) Nivel del clima organizacional

*Tabla 12. Distribución de los niveles de Clima organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	31	34,4	34,4	34,4
	Promedio	46	51,1	51,1	85,6
	Adecuado	13	14,4	14,4	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Nota: Tabla de niveles del clima organizacional con sus respectivos porcentajes, los que han sido elaborados de la base de datos, los cuales han sido procesados en IBM SPSS V=25.

*Figura 5. Estadístico descriptivo de los niveles del Clima organizacional*





Nota. Estadístico descriptivo de los niveles del Clima organizacional procesados en SPSS IBM V-25

Interpretación de la tabla 12:

De acuerdo a la tabla 12 se pudo determinar que el nivel del clima organizacional de los participantes, el mayor porcentaje es el nivel promedio de 51.1 %, mientras que el menor porcentaje lo tiene el nivel adecuado con un 14.4%. La estadística nos demuestra que los empleados perciben un ambiente en el observamos que no siempre se sienten a gusto, no siempre encuentran satisfacción en su centro de trabajo, otro grupo percibe un ambiente inadecuado, quiere decir que no se siente a gusto en el trabajo por los conflictos que se producen en el quehacer diario, el grupo más pequeño si se siente a gusto, quiere decir que son personas que se identifican con la Institución en la que desempeñan sus labores diarias, En conclusión en el estudio se puede determinar que la mayor parte de los participantes presentan un nivel promedio en el clima organizacional, como lo evidencia la figura 5

b) Nivel del estrés laboral

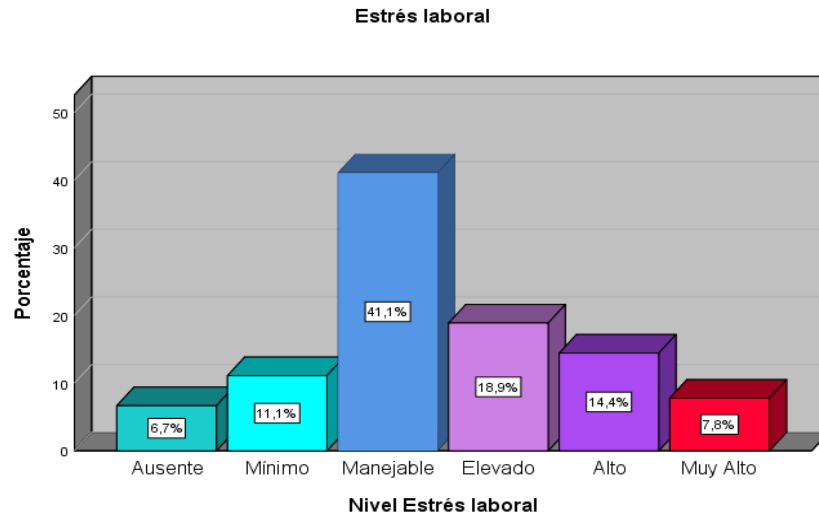
*Tabla 13. Distribución de los niveles del Estrés laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ausente	6	6,7	6,7	6,7
	Mínimo	10	11,1	11,1	17,8
	Manejable	37	41,1	41,1	58,9
	Elevado	17	18,9	18,9	77,8
	Alto	13	14,4	14,4	92,2
	Muy Alto	7	7,8	7,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota: Tabla de niveles de estrés laboral con sus respectivos porcentajes, los que han sido elaborados de la base de datos, los que han sido procesados en el software IBM SPSS V 25

*Figura 6 Estadístico descriptivo de los niveles del Estrés laboral*

Figura 6. Estadístico descriptivo de los niveles de Estrés laboral



Nota. Estadístico descriptivo de los niveles de participantes procesados e el software SPSS IBM V-25

Interpretación de la tabla 13.

De acuerdo a la tabla 13 se puede determinar que el nivel de estrés laboral de los participantes, se observa un mayor porcentaje en el nivel alto de estrés manejable con 41.1 %, mientras que el menor porcentaje es el nivel ausente de estrés con 6.7 %, en una Institución de Redes Integradas de Salud de Lima. La estadística nos indica que la mayor parte de los empleados muestran un nivel de estrés manejable en la realización de su trabajo en la Institución, quiere decir que los empleados controlan los efectos del estrés laboral, utilizando las herramientas que tiene a la mano como la resiliencia, la empatía, la comunicación, así mismo en menor porcentaje se divide en estrés elevado, alto, muy alto, son aquellos empleados que no pueden controlar sus efectos que se pueden presentar tanto físicos, como psicológicos, les falta dominio en si mismos. Así mismo observamos que hay un pequeño porcentaje que no padece estrés tanto en el centro de labores como en su entorno familiar. Conclusión en el estudio se puede determinar que la mayoría de los empleados presentan un nivel manejable de estrés, como lo evidencia la figura 6.

## 5.2 Presentación de resultados - Prueba de hipótesis

### a) Prueba de Hipótesis general

H1. Existe relación inversa entre el Clima organizacional y estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021

H0 No existe relación inversa entre el Clima organizacional y estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.

*Tabla 14. Prueba de correlación entre las variables*

			Clima organizacional	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,376**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,376**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Tabla de correlación del clima organizacional y el estrés laboral, mediante el estudio Rho de Spearman, ambos obtenidos en el software IBM SPSS V 25

Nivel de significancia bilateral al 5%

Rho de Spearman: -,376

P valor = 0,000 < 0,05

Interpretación de la tabla 14

Con una probabilidad de 95% de efectividad de Rho de Spearman, la correlación estadística entre las variables clima organizacional y estrés laboral obtiene una significancia de p valor de 0.000, lo que es menor a 0,05 y un grado de correlación de -0,376, indicando que se acepta la hipótesis del investigador (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), se determinó que si existe relación inversa negativa media entre el clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución

Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima. Los empleados se sienten menos estresados, tanto física como psicológicamente en un entorno laboral favorable, que les permite realizar sus funciones, para lograr sus objetivos de la organización, tal como se observa en la tabla 14

*Tabla 15. Tabla cruzada entre Clima organizacional y estrés laboral*

			Estrés laboral					Total	
			Ausente	Mínimo	Manejable	Elevado	Alto		Muy Alto
Clima organizacional	Inadecuada	Recuento	2	0	9	9	7	4	31
		% total	2,2%	0,0%	10,0%	10,0%	7,8%	4,4%	34,4%
	Promedio	Recuento	3	6	22	6	6	3	46
		% total	3,3%	6,7%	24,4%	6,7%	6,7%	3,3%	51,1%
	Adecuada	Recuento	1	4	6	2	0	0	13
		% total	1,1%	4,4%	6,7%	2,2%	0,0%	0,0%	14,4%
Total		Recuento	6	10	37	17	13	7	90
		% total	6,7%	11,1%	41,1%	18,9%	14,4%	7,8%	100,0%

Nota: Distribución de los niveles de Clima organizacional, obtenidos del software IBM SPSS V-25

#### Interpretación de la tabla cruzada 15

Cuando el clima organizacional es inadecuado el estrés laboral es alto con 7.78%, cuando el clima tiene un nivel promedio de estrés laboral, logra alcanzar un alto nivel manejable con 24.4% y nivel elevado de 6.67%, sin embargo, cuando el Clima organizacional es adecuado los valores de estrés se mantienen bajos, alcanzando un nivel manejable de 6.67%. Esto quiere decir que el clima organizacional y el estrés laboral se relacionan de manera inversa, los empleados muestran bajo porcentaje de estrés laboral cuando se asocian los niveles de estrés con el clima organizacional. Es así que cuando el nivel del clima organizacional aumenta, disminuye el estrés laboral, tal como se observa en la tabla 15.

#### b) Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe relación inversa entre la dimensión Relaciones interpersonales del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima- 2021

H0: No existe relación inversa entre la dimensión Relaciones interpersonales del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima- 2021

*Tabla 16. Correlación entre la dimensión Relaciones interpersonales y estrés laboral*

			Relaciones interpersonales	Estrés laboral
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	-,398**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,398**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		90	90	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Tabla de correlación de la dimensión Relaciones interpersonales y el estrés laboral, obtenidos mediante el estudio de Rho de Spearman, ambos obtenidos en el software IBM SPSS V- 25.

Interpretación de la tabla 16

Nivel de significancia bilateral = 0,05 (5%)

Rho de Spearman: -,398

P valor= 0,000 < 0,05

Con una probabilidad de 95% de efectividad el estadístico de Rho de Spearman la correlación estadística entre la dimensión Relaciones personales y el estrés laboral obtiene una significancia de p valor de 0.00 lo que es menor a 0,05 y un grado de correlación de – 0,398, indicando que se acepta la hipótesis del investigador (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), se determinó que si existe relación inversa media entre relaciones interpersonales y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima. Como se observa las relaciones

personales en el ámbito laboral debe ser de mutuo respeto, entre jefes y subordinados, fomentando un clima favorable en el ejercicio de sus funciones. cuando el entorno laboral dentro de la organización no es favorable, aumenta el estrés laboral, Es así que encontramos que a mayor nivel de clima organizacional menor estrés laboral por una correlación inversa, tal como se observa en la tabla 16

*Tabla 17. Tabla cruzada de la dimensión Relaciones interpersonales y estrés laboral*

			Estrés laboral						
			Ausente	Mínimo	Manejable	Elevado	Alto	Muy Alto	Total
Relaciones Interpersonales	Inadecuada	Recuento	2	0	4	3	5	1	15
		% total	2,2%	0,0%	4,4%	3,3%	5,6%	1,1%	16,7%
	Promedio	Recuento	2	6	21	11	8	5	53
		% total	2,2%	6,7%	23,3%	12,2%	8,9%	5,6%	58,9%
	Adecuada	Recuento	2	4	12	3	0	1	22
		% total	2,2%	4,4%	13,3%	3,3%	0,0%	1,1%	24,4%
Total		Recuento	6	10	37	17	13	7	90
		% total	6,7%	11,1%	41,1%	18,9%	14,4%	7,8%	100,0%

Nota: Tabla de distribución de los niveles de las relaciones personales y el estrés obtenidos en el software IBMSPSS V 25

#### Interpretación de la tabla cruzada 17

Cuando la dimensión relaciones interpersonales es inadecuada el estrés laboral alcanza un nivel alto de 5 %, cuando las relaciones se mantienen en un nivel promedio logra alcanzar un pico alto de nivel manejable con 21% seguido de un nivel elevado de 11%, sin embargo, cuando las relaciones interpersonales son adecuadas los valores de estrés se mantienen bajos, alcanzando un nivel manejable de 12%. Es así que cuando las relaciones personales son adecuadas, es decir hay buena comunicación, colaboración entre ellos, el estrés laboral se mantiene en un nivel manejable, tal como se observa en la tabla 17.

c) Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe relación inversa entre la dimensión Estilo de dirección del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima- 2021

H0: No existe relación inversa entre la dimensión Estilo de dirección del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima- 2021

*Tabla 18. Correlación entre la dimensión Estilo de dirección y estrés laboral*

			Estilo de dirección	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Estilo de dirección	Coeficiente de correlación	1,000	-,234*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,234**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		90	90	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Tabla de correlación entre la dimensión Estilo de dirección y estrés laboral, mediante el estudio de Rho de Spearman, obtenidos en el software IBM SPSS V-25

Interpretación de la tabla 18

Nivel de significancia bilateral: = 0,05 (5%)

Rho de Spearman: -,234

P valor: 0,000 < 0,05

Con una probabilidad de 95% de efectividad el estadístico Rho de Spearman la correlación estadística entre la dimensión Estilo de dirección y el estrés laboral, obtiene una significancia de p valor 0.000 que es menor a 0,05 y un grado de correlación de – 0,234, indicando que se acepta la hipótesis del investigado (H1) y se rechaza la hipótesis alterna (H0), se

determinó que si existe relación inversa entre el estilo de dirección y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima. Como se observa en el estudio el estilo de dirección, es decir los jefes apoyan relativamente a sus subordinados, se mantiene en un nivel manejable. Conclusión: en la investigación se obtiene como resultado que el estilo de dirección es favorable el estrés disminuye en los empleados, tal como se observa en la tabla 18

*Tabla 19. Tabla cruzada de la dimensión Estilo de dirección y estrés laboral*

		Estrés laboral						Total	
		Ausente	Mínimo	Manejable	Elevado	Alto	Muy Alto		
Estilo de Dirección	Inadecuado	Recuento	1	1	6	3	2	1	14
		% total	1,1%	1,1%	6,7%	3,3%	2,2%	1,1%	15,6%
	Promedio	Recuento	2	3	21	10	9	6	51
		% total	2,2%	3,3%	23,3%	11,1%	10,0%	6,7%	56,7%
	Adecuado	Recuento	3	6	10	4	2	0	25
		% total	3,3%	6,7%	11,1%	4,4%	2,2%	0,0%	27,8%
Total	Recuento	6	10	37	17	13	7	90	
	% del total	6,7%	11,1%	41,1%	18,9%	14,4%	7,8%	100,0%	

Nota. Tabla de distribución de los niveles de estilo de dirección y el estrés laboral, obtenido en el software IBM SPSS V 25

#### Interpretación de la tabla cruzada 19

Cuando la dimensión estilos de dirección es inadecuada el estrés laboral alcanza un nivel manejable de 6 % y un escaso nivel alto de 2%, cuando los estilos de dirección se mantienen un nivel promedio logra alcanzar un pico alto de nivel manejable con 21% seguido de un nivel elevado de 10%, sin embargo, cuando el estilo de dirección es adecuado alcanza un nivel manejable de 10%. Es así que cuando el estilo de dirección es el adecuado el nivel de estrés laboral se mantiene bajo, tal como se observa en la tabla 19



d) Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe relación inversa entre la dimensión Sentido de pertenencia del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima- 2021

H0: No existe relación inversa entre la dimensión Sentido de pertenencia del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima- 2021

*Tabla 20. Correlación entre dimensión Sentido de pertenencia y estrés laboral*

			Sentido de pertenencia	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Sentido de pertenencia	Coeficiente de correlación	1,000	-,224*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	90	90
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,224**	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	90	90

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Tabla de correlación de la dimensión Sentido de pertenencia y el estrés laboral, mediante el estudio de Rho de Spearman, ambos obtenidos en el software IBM SPSS V-25

Interpretación de la tabla 20

Nivel de significancia bilateral = 0,05 (5%)

Rho de Spearman: -,224

P valor: 0.017 < 0,05

Con una probabilidad de 95 % en el estadístico de Rho de Spearman la correlación estadística entre la dimensión Sentido de pertenencia y el estrés laboral, obtiene una significancia de p valor de 0.017, que es menor

a 0,05 y un grado de correlación de  $-0,224$ , indicando que se acepta la hipótesis del investigador (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), se determinó que si existe relación inversa media entre el sentido de pertenencia y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima. Como observamos en el estudio la identificación, el compromiso con la organización en lograr los objetivos trazados, el logro de las metas trazadas es favorable, ya que los empleados se sienten identificados con la Institución. Es así como encontramos que cuando el sentido de pertenencia aumenta el estrés laboral disminuye por una correlación inversa tal como se observa en la tabla 20

*Tabla 21. Tabla cruzada de la dimensión Sentido de pertenencia y estrés laboral*

		Estrés laboral						Total	
		Ausente	Mínimo	Manejable	Elevado	Alto	Muy Alto		
Sentido De pertenencia	Inadecuado	Recuento	1	1	6	3	2	1	14
		% total	1,1%	1,1%	6,7%	3,3%	2,2%	1,1%	15,6%
	Promedio	Recuento	2	3	21	10	9	6	51
		% total	2,2%	3,3%	23,3%	11,1%	10,0%	6,7%	56,7%
	Adecuado	Recuento	3	6	10	4	2	0	25
		% total	3,3%	6,7%	11,1%	4,4%	2,2%	0,0%	27,8%
Total	Recuento	6	10	37	17	13	7	90	
	% total	6,7%	11,1%	41,1%	18,9%	14,4%	7,8%	100,0%	

Nota. Tabla de distribución de los niveles de sentido de pertenencia y el estrés laboral, obtenidos en el software IBM SPSS V 25

#### *Interpretación de la tabla cruzada 21*

Cuando la dimensión sentido de pertenencia es inadecuada el estrés laboral alcanza un nivel manejable de 5 % cuando el sentido de pertenencia se mantiene en un nivel promedio logra alcanzar un pico alto de nivel manejable de 21 % seguido de un nivel elevado de 10 %, sin embargo, cuando el sentido de pertenencia es adecuado los valores de estrés laboral se mantiene bajos alcanzando un nivel manejable de 10 %. Es así que

cuando el sentido de pertenencia es adecuado el nivel de estrés se mantiene bajo, tal como se observa en la tabla 21

e) Prueba de hipótesis Especifica 4:

H1: Existe relación inversa entre la dimensión Retribución del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima- 2021

H0: No existe relación inversa entre la dimensión Retribución interpersonales del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima- 2021

*Tabla 22. Correlación entre la dimensión Retribución y estrés laboral*

			Retribución	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Retribución	Coeficiente de correlación	1,000	-,137**
		Sig. (bilateral)	.	,197
		N	90	90
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,137**	1,000
Sig. (bilateral)		,197	.	
N		90	90	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Tabla de correlación entre retribución y estrés laboral, mediante el estudio de Rho de Spearman, obtenido del software IBM SPSS V 25

Interpretación de la tabla 22

Nivel de significancia bilateral: 0,05 (5%)

Rho de Spearman ,197

P valor: -,137 < 0,05

Con una probabilidad del 95% de correlación el estadístico Rho de Spearman la correlación estadística entre la dimensión Retribución

y el estrés laboral obtiene una significancia de p valor de 0.197 que es mayor a 0,05 y un grado de correlación negativa de  $-0,137$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis del investigador (H1) y se acepta la hipótesis nula (H0), indicando que no existe relación inversa entre la dimensión retribución y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima. Como observamos en la tabla en cuanto a la dimensión retribución los empleados no reciben una remuneración igual para todos sin excepción y de igual manera los beneficios sociales, en consecuencia no se observa que los empleados sean motivados para mejorar y lograr los objetivos trazados. Es así que observamos que la retribución no afecta el estrés laboral ya que no existe correlación entre ellos, tal como se observa en la tabla 22

*Tabla 23. Tabla cruzada de la dimensión Retribución y estrés laboral*

			Estrés laboral					Total	
			Ause nte	Mínim o	Maneja ble	Elevad o	Alto		Muy Alto
Retribución	Inadecua do	Recuent o	1	0	9	1	3	4	18
		% total	1,1%	0,0%	10,0%	1,1%	3,3%	4,4%	20,0%
	Promedi o	Recuent o	5	10	28	15	10	3	71
		% total	5,6%	11,1%	31,1%	16,7%	11,1%	3,3%	78,9%
	Adecuad o	Recuent o	0	0	0	1	0	0	1
		% total	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	1,1%
Total		Recuent o	6	10	37	17	13	7	90
		% del total	6,7%	11,1%	41,1%	18,9%	14,4%	7,8%	100,0 %

Nota. Tabla de distribución de los niveles de retribución y el estrés laboral, obtenidos del software IBM SPSS V 25

### Interpretación de la tabla cruzada 23

Cuando la dimensión retribución es inadecuada el estrés laboral alcanza un nivel manejable de 9%, cuando la retribución está en un nivel promedio logra alcanzar un pico alto de nivel manejable de 28% seguido de un nivel elevado

Cuando la dimensión retribución como se observa es inadecuada el estrés laboral alcanza un nivel manejable de 9%, cuando se ubica en un nivel promedio logra alcanzar un pico alto de nivel manejable de 28%, así mismo llega a alcanzar un nivel elevado de 15%, que es significativa, sin embargo, cuando la retribución es adecuada no se aprecia el estrés laboral en ellos, tal como se observa en la tabla 23

f) Prueba de hipótesis específica 5:

H1: Existe relación inversa entre la dimensión Disponibilidad de recursos del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021

H0: No existe relación inversa entre la dimensión Disponibilidad de recursos del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021

*Tabla 24. Correlación entre la dimensión Disponibilidad de recursos y estrés laboral*

			Disponibilidad de recursos	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Disponibilidad de recursos	Coeficiente de correlación	1,000	-,319**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	90	90
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,319**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	90	90

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Tabla de correlación de la dimensión Disponibilidad de recursos y el estrés laboral, mediante el estudio Rho de Spearman, ambos obtenidos en el software IBM SPSS V-25

Interpretación de la tabla 24

Nivel de significación bilateral: 0,5 (5%)

Rho de Spearman: -,319

P valor; 0,002 < 0.05

Con una probabilidad de 95% de efectividad el estadístico de Rho de Spearman la correlación estadística entre la dimensión disponibilidad de recursos y el estrés laboral obtiene una significancia de p valor de 0,002 menor a 0,05 y un grado de correlación de - 0,234, indicando que se acepta la hipótesis del investigador (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), se determinó que si existe relación inversa negativa media, entre la disponibilidad de recursos y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima. Esto quiere decir que cuando se cuenta con los recursos logísticos necesarios para cumplir con sus labores, los empleados no se sienten estresados, tranquilos, ya que cuando cuentan con la logística adecuada el trabajo es más agradable. Es así que encontramos que a mayor disponibilidad de recursos, menor estrés laboral por ser una correlación inversa, tal como se observa en la tabla 24

*Tabla 25. Tabla cruzada de la dimensión Disponibilidad de recursos y estrés laboral*

			Estrés laboral					Total	
			Ausente	Mínimo	Maneja ble	Elevado	Alto		Muy Alto
Disponibilidad de recursos	Inadecuad	Recuento	3	1	8	8	6	3	29
		% total	3,3%	1,1%	8,9%	8,9%	6,7%	3,3%	32,2%
	Promedio	Recuento	0	4	16	8	5	4	37
		% total	0,0%	4,4%	17,8%	8,9%	5,6%	4,4%	41,1%
	Adecuado	Recuento	3	5	13	1	2	0	24
		% total	3,3%	5,6%	14,4%	1,1%	2,2%	0,0%	26,7%
Total	Recuento	6	10	37	17	13	7	90	
	% total	6,7%	11,1%	41,1%	18,9%	14,4%	7,8%	100,0%	

Nota. Tabla de distribución de los niveles de disponibilidad de recursos y el Estrés laboral, obtenido del software IBM SPSS V *Figura 1*

Interpretación de la tabla cruzada 25

Cuando la dimensión disponibilidad de recursos es inadecuada, el estrés laboral alcanza un nivel parejo de 8 % (manejado y elevado), pero cuando la disponibilidad de recursos es promedio, el nivel alcanzado es manejable con un 16 % seguido de un nivel elevado de 8%, por ultimo cuando los recursos son adecuados, se logra un nivel manejable de 13% y con valores menores de 2 % nivel alto. Es así que encontramos que a mayor disponibilidad de recursos, menor estrés, tal como se observa en la tabla 25

g) Prueba de hipótesis específica 6:

H1: Existe relación inversa entre la dimensión Estabilidad del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima- 2021

H0: No existe relación inversa entre la dimensión Estabilidad del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima- 2021

*Tabla 26. Correlación entre la dimensión Estabilidad y estrés laboral*

			Estabilidad	Estrés laboral
Rho de Spearman	Estabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	-,316**
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	90	90
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,316**	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	90	90

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Tabla de correlación de la dimensión Estabilidad y el estrés laboral, mediante el estudio Rho de Spearman, ambos obtenidos en el software IBM SPSS V-25

Interpretación de la tabla 26

Nivel de significancia bilateral; 0,05 (5%)

Rho de Spearman; -0,316

P valor: 0,025 < 0,05

Con una probabilidad de 95% de efectividad de Rho de Spearman la correlación estadística de la dimensión estabilidad y el estrés laboral, obtiene una significancia de p valor 0,025 que es menor a 0,05 y un grado de correlación de -0,316. Indicando que se acepta la hipótesis del investigador (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), se determinó que si existe relación inversa negativa media entre la estabilidad y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima. Esto quiere decir que cuando los empleados tienen estabilidad laboral, se sienten más seguros y confiados, ya que, teniendo una remuneración fija, les permite vivir sin apuros económicos, en consecuencia, los niveles de estrés laboral son bajos. Es así que encontramos que a mayor estabilidad en el trabajo, menor estrés laboral por una correlación inversa, tal como se observa en la tabla 26

*Tabla 27. Tabla cruzada de la dimensión Estabilidad y estrés laboral*

		Estrés laboral						Total	
		Ausente	Mínimo	Maneja ble	Elevad o	Alto	Muy Alto		
Estabilidad	Inadecuado	Recuento	5	2	15	6	5	6	39
		% total	5,6%	2,2%	16,7%	6,7%	5,6%	6,7%	43,3%
	Promedio	Recuento	1	8	21	11	8	1	50
		% total	1,1%	8,9%	23,3%	12,2%	8,9%	1,1%	55,6%
	Adecuado	Recuento	0	0	1	0	0	0	1
		% total	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%
Total		Recuento	6	10	37	17	13	7	90
		% total	6,7%	11,1%	41,1%	18,9%	14,4%	7,8%	100,0%

Nota. Tabla de distribución de niveles de estabilidad y estrés laboral, obtenido del software IBM SPSS V 25

*Interpretación de la tabla cruzada 27*



Cuando la dimensión estabilidad como se observa en un nivel inadecuado llega alcanzar un nivel manejable de estrés de un 15 % y un nivel muy alto de 6%, cuando la estabilidad es promedio logra alcanzar un pico alto de nivel manejable con 21% seguido de un nivel elevado de 11%, sin embargo, cuando la estabilidad de los empleados es adecuada, no existe estrés laboral, tal como se observa en la tabla 27

h) Prueba de hipótesis Especifica 7:

H1: Existe relación inversa entre la dimensión Claridad y coherencia en la dirección del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021

H0: No existe relación inversa entre la dimensión Claridad y coherencia en la dirección del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima- 202

*Tabla 28. Correlación entre la dimensión Claridad y coherencia en la dirección y estrés laboral*

			Claridad y coherencia en la dirección	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Claridad y coherencia en la dirección	Coeficiente de correlación	1,000	-,95*
		Sig. (bilateral)	.	,374
		N	90	90
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,95**	1,000
		Sig. (bilateral)	,374	.
		N	90	90

Nota: Tabla de correlación de la dimensión Claridad-coherencia y el estrés laboral, mediante el estudio Rho de Spearman, ambos obtenidos en el software IBM SPSS V 25.

Interpretación de la tabla 28

Nivel de significancia bilateral: 0,05 (5%)

Rho de Spearman: -,95

P valor: 0,374 > 0,05

Con una probabilidad de 95% de efectividad de estadístico de Rho de Spearman la correlación estadística de la dimensión Claridad – coherencia en la dirección y el estrés laboral, obtiene una significancia de p valor 0,374 que es mayor a 0,05 y un grado de correlación de -,95 indicando que se rechaza la hipótesis del investigador (H1) y se acepta la hipótesis nula (H0), se determinó que no existe relación entre la Claridad –coherencia y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud, Esto quiere decir que no afecta el trabajo de los empleados la falta de dirección de parte de los jefes en el logro de las metas, ya que ellos cumplen con el trabajo asignado, es la dirección la que no involucra a los trabajadores en el logro de los objetivos de la organización. Es así que encontramos que a menor claridad y coherencia en la dirección no existe estrés laboral, tal como se observa en la tabla 28

*Tabla 29. Tabla cruzada de la dimensión Claridad y coherencia en la dirección y estrés laboral*

			Estrés laboral						Total
			Ausente	Mínimo	Manejable	Elevado	Alto	Muy Alto	
Claridad y coherencia	Inadecuado	Recuento	4	0	7	7	3	1	22
		% total	4,4%	0,0%	7,8%	7,8%	3,3%	1,1%	24,4%
	Promedio	Recuento	1	5	16	7	6	5	40
		% total	1,1%	5,6%	17,8%	7,8%	6,7%	5,6%	44,4%
	Adecuado	Recuento	1	5	14	3	4	1	28
		% total	1,1%	5,6%	15,6%	3,3%	4,4%	1,1%	31,1%
Total	Recuento	6	10	37	17	13	7	90	
	% total	6,7%	11,1%	41,1%	18,9%	14,4%	7,8%	100,0%	

Nota. Tabla de distribución de los niveles de claridad y coherencia en la dirección y el estrés laboral, obtenido del software IBM SPSS V 25

Interpretación de la tabla cruzada 29

Cuando la dimensión claridad y coherencia en la dirección es inadecuada el estrés laboral alcanza un nivel alto parejo entre manejable y elevado de 7 %, cuando la claridad se mantienen en un nivel promedio logra alcanzar un pico alto de nivel manejable con 16% seguido de un nivel elevado de 7%, sin embargo, cuando la claridad es adecuada los valores de estrés se mantienen alcanzan un nivel manejable de 14%. Es así que cuando la claridad y coherencia en la dirección de la Institución es mayor, el estrés laboral es menor, tal como se observa en la tabla 29.

i) Prueba de hipótesis específica 8:

H1: Existe relación inversa entre la dimensión Valores colectivos del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima- 2021.

H0: No existe relación inversa entre la dimensión Valores colectivos del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima- 2021

*Tabla 30. Correlación entre la dimensión Valores colectivos y estrés laboral*

			Valores colectivos	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Valores colectivos	Coefficiente de correlación	1,000	-,060
		Sig. (bilateral)	.	,576
		N	90	90
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,060	1,000
Sig. (bilateral)		,576	.	
N		90	90	

Nota: Tabla de correlación de la dimensión Valores colectivos y el estrés laboral, mediante el estudio Rho de Spearman, ambos obtenidos en el software IBM SPSS V-25

Interpretación de la tabla 30

Nivel de significancia bilateral: 0,05 (5 %)

Rho de Spearman: -,060

P valor: 0.576 > 0,05

Con una probabilidad de 95% de efectividad el estadístico Rho de Spearman la correlación estadística de la dimensión Valores colectivos y el estrés laboral, obtiene una significancia de 0,576 que es mayor a 0,05 y un grado de correlación de -,060, indicando que se rechaza la hipótesis del investigador (H1) y se acepta la hipótesis nula (H0) , se determinó que no existe relación entre los valores colectivos y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima. Esto quiere decir que los valores colectivos no afectan a los empleados, ya que los valores que poseen son de índole personal, cada uno de ellos, de acuerdo a su propia personalidad resuelve los problemas que se le puedan presentar, así mismo asumen sus responsabilidades. Es así que encontramos que no existe relación entre valores colectivos y estrés laboral. Tal como lo se observa en la tabla 30.

*Tabla 31. Tabla cruzada de la dimensión Valores colectivos y estrés laboral*

		Estrés laboral						Total	
		Ausente	Mínimo	Manejable	Elevado	Alto	Muy Alto		
Valores colectivos	Inadecuado	Recuento	3	1	16	8	6	1	35
		% total	3,3%	1,1%	17,8%	8,9%	6,7%	1,1%	38,9%
	Promedio	Recuento	2	5	13	4	5	5	34
		% total	2,2%	5,6%	14,4%	4,4%	5,6%	5,6%	37,8%
Adecuado	Recuento	1	4	8	5	2	1	21	
	% total	1,1%	4,4%	8,9%	5,6%	2,2%	1,1%	23,3%	
Total	Recuento	6	10	37	17	13	7	90	
	% total	6,7%	11,1%	41,1%	18,9%	14,4%	7,8%	100,0%	

Nota. Tabla de distribución de los niveles de valores colectivos y el estrés laboral, obtenido del software IBM SPSS V 25

### Interpretación de la tabla cruzada 31

Cuando la dimensión valores colectivos es inadecuada el estrés laboral alcanza un nivel manejable de 16 % y nivel alto de 6%, cuando los valores colectivos se mantienen en un nivel promedio logra alcanzar un pico alto de nivel manejable con 13% seguido de un nivel parejo entre alto y muy alto de 5%, sin embargo, cuando los valores colectivos son adecuados alcanzan un nivel manejable de 8% y 5% de nivel alto de estrés. Es así que cuando los valores colectivos se mantienen bajos, no existe estrés laboral en los empleados de la Institución, tal como se observa en la tabla 31

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis de los resultados según prueba de hipótesis

#### a) Análisis del resultado general

El resultado general de la investigación indicó que, existe relación inversa entre el clima organizacional y el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima -2021, porque se obtuvo una significancia de  $p$  valor de ,000 que es menor que 0,05 y un coeficiente de correlación en el estadístico Rho de Spearman de -,376 que determina la aceptación de la hipótesis del investigador (H1) y rechazándose la hipótesis nula (H0), además se determinó que la fuerza de relación fue negativa y se concluye que se acepta la hipótesis del investigador, demostrando que cuando aumenta el nivel del clima organizacional disminuyen los niveles de estrés laboral.

#### b) Análisis de resultados específicos

- En el nivel de Clima organizacional en empleados se identificó que es inadecuado en 34.4%, lo que indica que existe deficiencias en las relaciones laborales entre los empleados afectando el estado emocional y también el ambiente de trabajo
- En el nivel de estrés laboral en empleados se identificó que el 14.4% tienen un nivel de estrés alto y 18,9% nivel elevado, lo que indica que existe estrés, pero en menor proporción que el nivel de clima organizacional,
- En la prueba de hipótesis entre la dimensión relaciones interpersonales y estrés laboral, se obtuvo una significancia del  $p$  valor ,000 y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -,398 lo que indica que existe relación inversa entre las variables

analizadas, es decir cuando es mayor el nivel de las relaciones interpersonales, disminuye el estrés laboral.

- En la prueba de hipótesis entre la dimensión estilo de dirección y el estrés laboral se obtuvo una significancia de  $p = 0,000$  que es menor que  $0.05$  y un coeficiente de correlación del estadístico de Rho de Spearman de  $-0,234$  que determinó la aceptación de la hipótesis del investigador ( $H1$ ) y se rechazó la hipótesis nula ( $H0$ ), además se concluyó que existe relación inversa, es decir que cuando es mayor el nivel de estilo de dirección es menor el nivel de estrés laboral.
- En la prueba de hipótesis entre la dimensión sentido de pertenencia y estrés laboral se obtuvo una significancia de  $p$  valor de  $0.017$  que es menor que  $0.05$  y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de  $-0,224$ , que determinó que se acepta la hipótesis del investigador ( $H1$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H0$ ), lo que indica que existe relación inversa, es decir que cuando es mayor el nivel de sentido de pertenencia es menor el nivel de estrés laboral.
- En la prueba de hipótesis entre la dimensión retribución y estrés laboral se obtuvo una significancia de  $p$  valor de  $,197$  que es mayor que  $0.05$  y un coeficiente de correlación del estadístico de Rho de Spearman de  $-0,137$  que determinó que se acepta la hipótesis nula ( $H0$ ) y se rechaza la hipótesis del investigador ( $H1$ ), lo que indica que no existe relación.
- En la prueba de hipótesis entre la dimensión disponibilidad de recursos y estrés laboral se obtuvo una significancia de  $p$  valor de  $.002$  y un coeficiente de correlación del estadístico de Rho de Spearman de  $-0,319$  que determinó que se acepta la hipótesis del investigador ( $H1$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H0$ ) lo que indica

que existe relación inversa, es decir que cuando hay mayor disponibilidad de recursos es menor el nivel del estrés laboral

- En la prueba de hipótesis entre la dimensión estabilidad y estrés laboral se obtuvo una significancia de p valor de ,025 y un coeficiente de correlación del estadístico de Rho de Spearman de -,316 que determinó que se acepta la hipótesis del investigados y (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), se concluyó que existe relación inversa negativa media, es decir que cuando es mayor el nivel de estabilidad es menor el nivel de estrés laboral
- En la prueba de hipótesis entre la dimensión claridad y coherencia en la dirección y el estrés laboral se obtuvo una significancia de p valor de ,374 que es mayor que 0.05 y un coeficiente de correlación del estadístico de Rho de Spearman de -,95 que determinó que se rechaza la hipótesis del investigador (H1) y se acepta la hipótesis nula ( H0), se concluyó que no existe relación entre la dimensión claridad y coherencia en la dirección y el estrés laboral.
- En la prueba de hipótesis entre la dimensión valores colectivos y estrés laboral se obtuvo una significancia de p valor de ,576 que es mayor que 0.05 y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de -,060 que determinó que rechaza la hipótesis del investigador (H1) y se acepta la hipótesis nula (H0), se concluyó que no existe relación entre la dimensión valores colectivos y estrés laboral

## 6.2. Comparación de resultados con antecedentes

Con los hallazgos obtenidos en la investigación, se determinó que no existe relación entre las variables clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Red de salud de Jauja realizado por Cerrón en Huancayo en el año 2018, se determinó que el nivel del



clima organizacional es mayor que el nivel de estrés laboral, se obtuvo una correlación baja, por lo tanto se aceptó la hipótesis nula (H1), dicha conclusión no tiene porqué aceptarse como una correlación negativa, ya que dependiendo de los instrumentos que se utilizaron en la investigación científica, puede variar ese resultado, así como la situación que puede presentarse, por ejemplo en la pandemia este resultado sería opuesto.

Todo lo mencionado anteriormente contrasta con el resultado que obtuvo Montoya en el año 2017 en Lince, en el estudio que realizó en los trabajadores de la empresa Manpower en la que investigó determinar el clima organizacional y el estrés laboral, que dio como resultado una correlación de  $p$  valor de 0,05 por lo que se acepta la hipótesis del investigador (H1), que concluyó que existe una correlación inversamente proporcional que indica que a mayor nivel del clima organizacional menor nivel de estrés laboral, así mismo, como observamos este resultado contrasta con la investigación realizada por Domínguez en Lima en el año 2019 que investigó Clima organizacional y estrés laboral en los docentes del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, que dio como resultado que existe una correlación inversa débil, con un  $p$  valor de  $0.047 > 0.05$ , por lo que se acepta la hipótesis del investigador.

Como observamos en la investigación científica que se ha realizado en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima 2021, se obtuvo como resultado un nivel de significancia de un  $p$  valor de ,000 que es menor que 0.05 y un nivel de correlación del estadístico de Rho de Spearman de -,376 que indica que se aceptó la hipótesis del investigador (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0) por lo tanto se determina que existe relación

inversa negativa media en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima 2021, lo que nos indica que a mayor nivel de clima organizacional menor estrés laboral.

## VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 7.1 Conclusiones

En el estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

Primero: En este estudio se determinó la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud obteniéndose una relación inversa porque los empleados se sienten menos estresados tanto física como psicológicamente cuando tiene un entorno laboral favorables, que les permite realizar sus funciones en la Institución para lograr sus objetivos y del mismo modo muestran bajo porcentaje de estrés laboral, cuando se asocian los niveles del estrés con el clima organizacional.

Segundo: En este estudio se identificó el nivel adecuado del clima organizacional en empleados de una Institución de Salud, en el estudio correlacional se necesitaba saber el nivel para correlacionarlo con la otra variable de estudio, es así que se obtuvo que, los niveles de la mayoría de los empleados fue promedio debido a que en ellos se manejó adecuadamente las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, el sentido de pertenencia, la retribución, la disponibilidad de recursos, la estabilidad, la claridad y coherencia en la dirección y los valores colectivos

Tercero: En este estudio se identificó el nivel del estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud porque en el estudio correlacional es importante relacionarlo con la otra variable, es así que se obtuvo que el nivel de estrés laboral en la mayoría de los empleados fue manejable, lo que indica que la satisfacción y autoestima, conjuntamente con la relación con los jefes es adecuada.

Cuarto: En este estudio se determinó la relación que existe entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y el estrés laboral en empleados de la Dirección de Redes Integradas de Salud, existe

una relación inversa porque cuando se realizó la correlación de Rho de Spearman obteniendo que el nivel de las relaciones personales es mayor y el estrés laboral es menor, porque las relaciones interpersonales dentro de la organización se manejan adecuadamente como la comunicación, respeto mutuo y practican la ayuda entre sí en el ejercicio de sus funciones en la organización, por lo mismo presentan bajo porcentaje de estrés laboral.

Quinto: En este estudio se determinó la relación que existe entre la dimensión estilo de dirección del clima organizacional y el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud existe una relación inversa baja, porque cuando se realizó la correlación de Rho de Spearman se obtuvo que la dimensión estilo de dirección es mayor que el nivel de estrés laboral, porque los jefes dirigen adecuadamente a sus subordinados, trabajando en conjunto en pos de lograr un buen desempeño, por lo tanto presentan bajo nivel de estrés laboral

Sexta: En este estudio se determinó la relación que existe entre la dimensión sentido de pertenencia de clima organizacional y el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud, existe una relación inversa baja, porque cuando se realizó la correlación de Rho de Spearman se obtuvo que la dimensión sentido de pertenencia es mayor que el estrés laboral, porque los empleados se sienten identificados con la organización en la que trabajan, el grado de orgullo que ellos sienten, el compromiso y responsabilidad que asumen cada uno de ellos a la par con los jefes por lo tanto presentaron bajo nivel del estrés laboral

Séptimo: En este estudio se determinó que no existe relación entre la dimensión retribución del clima organizacional y el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud.

Octava: En este estudio se determinó la relación que existe entre la dimensión disponibilidad de recursos del clima organizacional y el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de

Salud, existe una relación inversa media, porque cuando se realizó la correlación de Rho de Spearman, se obtuvo que la dimensión disponibilidad de recursos es mayor que el estrés laboral, porque los jefes les proporcionan el material necesario para el ejercicio de sus funciones, que existe buena disposición para facilitar a los empleados. lo que se necesita para realizar el trabajo, por lo tanto, baja el nivel del estrés laboral

Noveno: En este estudio se determinó que la relación que existe entre la dimensión estabilidad del clima organizacional y el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud, existe una relación inversa media porque cuando se realizó la correlación de Rho de Spearman se obtuvo que la dimensión estabilidad es mayor que el estrés laborales, porque cuando los subordinados se sienten seguros en la organización, al poseer la condición de estabilidad laboral, ellos realizan sus labores con mayor tranquilidad, más concentrados en la realización de sus funciones, por lo tanto es menor el nivel de estrés laboral

Décimo: En este estudio se determinó que no existe relación entre la dimensión claridad y coherencia en la dirección del clima organizacional y el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud.

Onceavo: En este estudio se determinó que no existe relación entre la dimensión valores colectivos del clima organizacional y estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud.

## 7.2 Recomendaciones:

Primero: A los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud que el Clima organización disminuye el estrés laboral, lo que se consigue cuando existen buenas condiciones de trabajo, el ambiente adecuado, ventilado, con una iluminación adecuada. Del mismo modo para profundizar sobre el ambiente laboral, se recomienda realizar nuevas investigaciones

Segundo: Seguir fortaleciendo el Clima organizacional con acciones propias de cada empleado como de la comunidad para seguir teniendo un

nivel adecuado de Clima organizacional, considerando un ambiente libre de conflictos, disminución de problemas entre los colaboradores y los encargados de las diferentes áreas para proporcionar a los empleados momentos de relax entre la realización de una actividad a otra, ya que la tensión aumenta los niveles de estrés laboral.

Tercero: Realizar estudios aplicativos que conlleven a disminuir el nivel de estrés laboral en los empleados de tal manera que se incremente el bienestar psicológico en los empleados.

Cuarto: Fortalecer las relaciones interpersonales mediante actividades prácticas de tal manera que el empleado siga reduciendo su nivel de estrés.

Quinto: Fortalecer el estilo de dirección entre las autoridades o superiores porque de este modo mejora el clima organizacional y disminuye el estrés laboral

Sexto: Fortalecer el sentido de pertenencia en los empleados debido a que contribuye a disminuir el estrés laboral.

Séptimo: Realizar estudios sobre retribución debido a que en estudio no se encontró relación con el estrés laboral.

Octava: Favorecer la disponibilidad de recursos porque de esta manera se logra disminuir el estrés labora en los empleados.

Noveno: Fortalecer la estabilidad del clima organizacional porque logra disminuir el estrés laboral en los trabajadores mediante actividades permanentes de parte de los directivos.

Décimo: Se recomienda realizar estudios más profundos sobre claridad y coherencia porque en este estudio no se encontró relación.

Onceavo: Se recomienda realizar estudios más profundos sobre valores conectivos del clima organizacional debido a que en este estudio no se encontró relación.

## VIII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acero Yusset, Echeverri Lina Maria, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana Esacla de Clima organizacional-Año 2003
- Álvarez M. (1989). El Estrés: un enfoque psiconeuro endocrino La Habana. Cuba: Científico Técnica.
- Álvarez, G. (1992) El constructo clima organizacional, conceptos, teorías, investigaciones y resultados relevantes- Revista latinoamericana de Psicología organizacional Vol. 11 N° 1y 2
- Barraza, A. (2007b) Un modelo conceptual para el estudio del estrés académico. Revista Electrónica Psicología Científica.com. (en red).
- Berra, E. Muñoz. S., I., Vega, CZ., Rodríguez, A.S. y Gómez, G., (2014) Emociones, estrés y afrontamiento en adolescentes desde el modelo de Lazarus y Folkman. Revista intercontinental de Psicología y Educación, pág.37-57.
- Bertalanffy, Ludwig Von.(1973) Fundamentos de la Teoría General de Sistemas, Aplicaciones de Desarrollo, ed. Rev. Nueva York; George Brazillier, 12.
- Brengelmann. J.C. (1987) Estrés y terapia contra en estrés. Un proyecto internacional. E. M. Lopez Anschawer Prigresos y análisis en modificaciones de conducta j c publicado en España Valencia: IFT publicaciones. ( v.o. 1981)
- Biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/Marc/texto/AAN7770.pdf
- Bilbao, Roberto, García Dauder, S. (01.01.2003), Sn- 84/688-0826-1, Introducción a la Teoría del Conflicto en las Organizaciones.
- Brunet, L. (1987). “Dos escuelas del pensamiento, Gestalt y Funcionamiento”.
- Brunet, L (2011) El clima de trabajo de las organizaciones

- Cerrón Granados C., & Poma Romero, M. (2018), Estrés laboral y clima organizacional de los trabajadores de salud de las micro redes de la RED DE SALUD Jauja-2017. <http://repositorioupia.edu.pe/handle/UPLA/412>.
- Chiavenato (2000) Administración de Recursos Humanos. México (1° ed.). Mac Graw Hill,
- Chiavenato (2011) Administración de recursos humanos. México: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). Teoría conductista de la conducta de las organizaciones. México
- Cuevas, m 6 García R (2012) Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo
- Daysi Paola Linares C. (2018) Clima organizacional en los colaboradores de BBVA Continental Puno.
- Díaz Cordero ,G. D.; Plaza Gómez, M. T. Hernández Riano, H.E.. Relación entre el estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud. Revista Espacios, (s l), v-41.n.27.pag. 109-122 - 2020. Disponived em: <http://search.ebscoht.com/login.aspx?>
- Diccionario de psicología de Ezequiel Ander- Egg- Freelibros. org
- Domínguez Escudero, D. (2020). Clima organizacional y estrés laboral en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero-2019.
- Estrés Laboral: Bases teóricas y Marco de Intervención
- Fineman , S. (1979) A. Psychosocial Mpdel of Stress and its Application to Managenial Umenployment. Huamán Relatons Vol. 32, Nro. 3, pp 2-5
- French J. R.y Khan R. L. (1962)A Programation Approach to Studing The Industrila Enyiroment and Mental Health Journal of Social
- García Montesa José (2020). El clima organizacional, perspectiva multifactorial en centros educativos particulares de la Dirección de Educación de Heredia.
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación Conceptual Cali. Colombia: Universidad del Valle.



- Goncálves, A. (2000) fundamentos del clima organizacional. Sociedad latinoamericana para la calidad (SLC).
- Hellriegel (1974) Conjunto de Atributos percibidos en una organización.
- Huarancca Gavilán E.S. (2018). Relación entre el Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de salud San Francisco- Ayacucho-2018.  
<http://hdi.handle.net/20.50012692/2982>
- Hernández R, Fernández C, Baptista MdP. Metodología de la Investigación. Sexta ed. México: McGraw-Hill; 2014.
- Hungertonbl, M. K. Israel B A Schurman S J (1992) An Action Research Approach to Workplace Health Integrating Methods Health Education Quarterly.  
[https:// www.psicologiacientífica.com/bv/psicología-167-científica.html](https://www.psicologiacientífica.com/bv/psicología-167-científica.html)  
[Htpss://www.psicologiacirntífica.com/bv/psicología-167-1científica.html](https://www.psicologiacirntífica.com/bv/psicología-167-1científica.html)
- Jaonnsson (1973). Definiciones subjetivas y definiciones Objetivas.
- Jiménez Gallego María del Pilar, Departamento de Psicología, Universidad Cooperativa de Colombia- Cali; Moreno Lugo Stephanie, Departamento de Psicología Universidad Cooperativa de Colombia- Cali y Sánchez Quiñones Miguel Ángel, Departamento de Psicología, Universidad Cooperativa e Colombia –Cali (2020).
- Karasek R A Demands Job Decisión Lantude Mental Implications for Job Fuedesing Admition active Setence Quianberg.
- Lazarus y Folkam (1984) Stress appraisal and coping. New York Springer
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1986). El Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Editorial Martínez Roca. (V.O. 1984)
- Litwing y Stringer (1977) Psicología de la organizaciones
- López Ruiz, Mariano Adolfo (2020). Factores demográficos asociados al estrés laboral en representantes de ventas de laboratorios farmacéuticos del distrito de comas  
<http://hdl.handle.net/20.500.12692/49475>.
- Malasch y, C. y Jackson, S. E. (1982) Bournot The Cost of Caring. Englewod Cliffs N.J. Prentice Hall.

- Martín y Colbs, (1978). Escuelas socialistas, estructurales y humanista
- Malasch y Jackson (1982) Síndrome de Bournot
- Maslow Abraham (1943) Theory of Motivation
- Maslow Abraham (1964) Universidad Estatal de Ohio Valores y Religión y Peak Experiencia.
- McGraw (1976) Stress and behaviour in organitations . Em M D Dunnette (Ed) Handbook of Industrial and Organitacional Psychology
- Ministerio de Salud, (2008). Metodología para el estudio del clima organizacional. RM.623-2008/MINSA COMITÉ técnico de clima organizacional-Lima, Ministerio de salud;2009.
- Mithely-Troht & Jenna G. Andersen Escala de estresores laborales-Año 2001
- Montoya Chávez, E. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Empresa Manpower Lince, Lima-2017
- Moreno, B & , C. Baez (2010) Factores y riesgos psicosociales , formas y consecuencias medidas y buenas prácticas
- Muchinsky , P. (1994) Psicología aplicada al trabajo . Prentice Hall Volumen1
- Organización de la Naciones Unidas. (18 de abril del 2019), ONU. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>.
- Peiró , J. M. (1993) Control del estrés laboral . Madrid. Eudema
- Psicopediahoy.com/estrés laboral- características - afrontamiento
- Pérez Peñafiel, Pablo G.; Villalba Miranda, R.F. (2020) El estrés laboral y el clima organizacional en las empresas de seguridad de la Ciudad de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/30929>
- República .com/2020/08/el estrés-y-la-ira-pueden-excacerbar-la – insuficiencia-cardiaca-según – estudio.

- Roberto Domínguez-Aguirre, L. Lozano-Jiménez, I, Fabricio Ramírez-Campos, Á. El Rol del conflicto trabajo-familia en la relación del clima organizacional y intenciones de salida. Cuadernos de gestión 2020. Volumen 20 Issue 3, p. 87-97.2020; DOI 105295/CDG.181004Id. Disponivel em:<http://search.ebscohost.com/login?Direct=true&db=apian=148178230&lang=es&site=eds-livecope=site>.
- Rodríguez, R ., Roque, Y. et, Molero, O. (2002, 2 de Mayo). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. PsicoPedia hoy, 4(2). Disponible en: <https://pisopediahoy.com/estrés-laboral-características-afrontamiento/>
- Romero Peñate, Sebastián; Rivero Gonzales , Juan (2020). Análisis de los factores que afectan el clima organizacional en el restaurante El Parador.
- Romero Vaca Gloria Andrea , Yuri Camila Castro Marín (2021) Niveles de estrés por el teletrabajo en administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia- Villavicencio
- Uribe Prado, Jesús Felipe (2015). Clima y Ambiente Organizacional. México: Manuel Moderno.
- Selye ( 1956) The Stress of Life . McGraw – Hill . New York
- Seyle, H. (1960). La tensión en la vida –el estrés -. Argentina: Compañía General Fabril Editora.
- Tamayo y Tamayo, (2008 pág. 124). El proceso de investigación científica.- Editorial Linussa- México.
- Terry, George r. Franklin S. (1985) Principios de la administración. México: Continental
- [www.losrecursoshumanos.com.Portal](http://www.losrecursoshumanos.com.Portal) especializado en temas de RRHH. Con más de 800 artículos a la fecha. Título del artículo. “Estudios de clima organizacional”- Fecha de publicación 07-/03/2008. Autoría del contenido: Los Recursos humanos .com. Obtenido el 2070372021,

desde la [url:http://www.losrecursoshumanos.com/estudios](http://www.losrecursoshumanos.com/estudios) declima organizacional/

Woodman y Kenny (1978). Técnicas y metodología que define el clima organizacional.

Zambrano Campoverde, J; Ramón Pineda, M.A. Espinoza –Freire, E, Estudio sobre el clima organizacional en Docentes de la Universidad Técnica de Machala/ Revista Universidad y Sociedad, (s l). p+ag.163-172, 2017.Disponicel em:<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edssi&AN=edssi.S2218.36202017000200022&lang=es&site=eds-live&scope=site>.Acessoem.22-03mar 2021.

## **ANEXOS**

Anexo 1: Ficha técnica de la Escala de Clima organizacional con validez y confiabilidad

Ficha Técnica: Escala de Clima Organizacional (EDCO)

Autor principal: Acero Yusset, Echevem Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana.

Procedencia: Santa Fe de Bogotá D.C. Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

Año: 2003-2010.

Adaptación y elaboración del programa informatizado: ACP-PsychoMetric-Perú-2010

Normalización Peruana: Sánchez Dávila Andrés (USS) 2014

Tiempo de aplicación: 40 minutos

Numero de ítems: 40 ítems

Aplicación: individual o colectiva.

Materiales: un computador con el programa excell, un Cd con el instrumento.

Población Destinataria: EDCO va dirigida a funcionarios y trabajadores de una empresa, en el área administrativa.

Propósito: Identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos que los individuos tiene dentro de la organización y la organización sobre ellos, proporcionar retroalimentación de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados, actitudes y conductas de los miembros, estructura o en los subsistemas.

Dimensiones: Relaciones personales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, valores colectivos.

Baremos o niveles: para determinar si el clima puntúa entre Adecuado (alto), Promedio inadecuado (bajo), se realizará de la siguiente forma , entre

el puntaje mínimo y el máximo posible (40y 200) se establecen 3 intervalos de igual tamaño , dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido así:

Nivel bajo: 40 a 93 puntos = Inadecuado clima organizacional.

Promedio: 94 a 147 puntos = Clima organizacional promedio.

Nivel alto: 148 a 200 puntos= Adecuado clima organizacional.

Anexo 2: Instrumento de investigación Escala de Clima organizacional en formato impreso

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)

Autores: Acero Yusset, Echevarri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana

Adaptación: ACP-PsychoMetric-Perú-2010

El clima organizacional se define al grupo de características que describen una organización, la que le distingue de otras e influyen en la conducta de las personas.

A continuación, usted encontrará una prueba que consta de 40 preguntas, las cuales busca medir el clima organizacional en su empresa.

Para contestar las preguntas, les cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, como se muestra en el ejemplo

Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1	2	3 X	4	5

Conteste absolutamente todas Las preguntas evitando el azar.

La presente prueba es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos, el tiempo de duración de la prueba es de 40 minutos.

Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba.

Edad= Sexo= Masculino Femenino=

Dependencia donde trabaja= Antigüedad=

Cargo que desempeña=

Nombre del jefe inmediato

1.- Los miembros del grupo tienen en cuenta Mis opiniones.	S	CS	AV	PV	N
2.- Soy aceptado por mi grupo de trabajo.	S	CS	AV	PV	N
3.- Los miembros del grupo son distantes conmigo.	S	CS	AV	PV	N
4.- Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo.	S	CS	AV	PV	N
5.- El grupo de trabajo valora mis aportes	S	CS	AV	PV	N

6.- Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.	S	CS	AV	PV	N
7.- El jefe es mal educado	S	CS	AV	PV	N
8.-Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	S	CS	AV	PV	N
9.- Las ordenas impartidas por el jefe son arbitrarias	S	CS	AV	PV	N
10.-El jefe desconfía del grupo de trabajo	S	CS	AV	PV	N
11Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa.	S	CS	AV	PV	N
12.- Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades.	S	CS	AV	PV	N
13.- Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.	S	CS	AV	PV	N
14.- Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.	S	CS	AV	PV	N
15.-Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes.	S	CS	AV	PV	N
16.- Realmente me interesa el futuro de la empresa.	S	CS	AV	PV	N
17.- Recomendando a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.	S	CS	AV	PV	N
18.- Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa.	S	CS	AV	PV	N
19.- Sin remuneración no trabajo horas extras	S	CS	AV	PV	N
20.- Sería más feliz en otra empresa.	S	CS	AV	PV	N
21.- Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.	S	CS	AV	PV	N
22.- El ambiente físico de mi sitio de trabajo es el adecuado.	S	CS	AV	PV	N
23.- El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.	S	CS	AV	PV	N
24.- Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.	S	CS	AV	PV	N
25.- La iluminación de mi área de trabajo es deficiente.	S	CS	AV	PV	N
26.- La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.	S	CS	AV	PV	N
27.- La empresa brinda estabilidad laboral.	S	CS	AV	PV	N
28.- La empresa contrata personal temporal.	S	CS	AV	PV	N
29.- La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.	S	CS	AV	PV	N
30.- De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.	S	CS	AV	PV	N
31.- Entiendo de manera clara las metas de la empresa.	S	CS	AV	PV	N
32.- Conozco muy bien como la empresa está logrando sus metas.	S	CS	AV	PV	N



33.- Algunas tareas a diario asignadas tiene poca relación con las metas.	S	CS	AV	PV	N
34.- Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa	S	CS	AV	PV	N
35.- Las metas de la empresa son poco entendibles.	S	CS	AV	PV	N
36.- El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.	S	CS	AV	PV	N
37.- Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.	S	CS	AV	PV	N
38.- Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.	S	CS	AV	PV	N
39.- Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras.	S	CS	AV	PV	N
40.-Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.	S	CS	AV	PV	N

Anexo 3: Instrumento de investigación Escala de clima organizacional en formato web

# CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL

Investigación para tesis de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica

**\*Obligatorio**

## Bienvenidos

Les da la bienvenida la Bachiller en Psicología Fidelia Contreras Bejar, y su vez invitarle a participar en el estudio sobre Clima organizacional y Estrés laboral. La información que se va a recoger es anónima y solo será utilizada para la investigación.

**Consentimiento informado:** Se invita a Ud. a participar del estudio de Clima Organizacional y Estrés laboral. \*

- Si deseo participar
- No deseo participar

## DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS \*

Edad

Tu respuesta \_\_\_\_\_

**Sexo \***

- Femenino
- Masculino

### ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL ( EDCO)

La escala de clima organizacional consta de 40 ítems, que tiene como objetivo identificar el grado de percepción entre los empleados y la organización, responda con total sinceridad, marque con una X: 1 = Siempre; 2 = Casi; 3 = Algunas veces; 4 = Muy pocas veces; 5 = Nunca

1= Siempre; 2= Casi siempre; 3= Algunas veces; 4= Muy pocas veces;5=Nunca \*

	1	2	3	4	5
1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Los miembros del grupo son distantes conmigo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. El grupo de trabajo valora mis aportes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. El jefe es mal educado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. El jefe desconfía del grupo de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Realmente me interesa el futuro de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Recomiendo la empresa como un excelente sitio de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Sin remuneración no trabajo horas extras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Sería más feliz en otra empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. La iluminación del área de trabajo es deficiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. La empresa brinda estabilidad laboral

28. La empresa contrata personal temporal

29. La permanencia en los cargos depende de preferencias personales

30. De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo

31. Entiendo de manera clara las metas de la empresa

32. Conozco bien como la empresa está logrando sus metas

33. Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas

35. Las metas de la empresa son poco entendibles

36. El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno

37. Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales

38. Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente

39. Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otros

40. Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros

## Autorización de uso del Instrumento



Amancio Josué EGOÁVIL DORREGARAY  
RUC: 10254565283

### AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO

Quien suscribe la presente,

Psicólogo Amancio Josué EGOÁVIL DORREGARAY, a solicitud de Fidelia CONTRERAS BÉJAR quien realiza la investigación titulada "Clima Organizacional y Estres Laboral en Empeados de la Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima Cono Sur. 2021", donde utilizarán las Plantillas de Calificación Informatizadas (PCIs) instrumentos de mi coautoría de las Escalas de Clima Organizacional y la Escala de Estresores Laborales adaptada por ACP-PsychoMetric.

Por lo tanto, autorizo a las mencionadas personas UTILIZAR las PCIs de los instrumentos señalados con el compromiso de compartir la data respectiva que incrementará una base estadística actualizada de estos instrumentos.

FIRMO este consentimiento esperando que estas herramientas pueda brindarle un acercamiento psicométrico amigable al problema de investigación.

Lima, 17 de Marzo de 2021.

ACP - PsychoMetric  
  
Lic. Josué Egoavil D.  
DIRECTOR

DNI 25456528

**DIRECCION:** Pasaje Moquegua 298 San Felipe Comas – Lima  
999479321 josuego3@gmail.com



Anexo 4: Ficha técnica de la Escala de estresores laborales con validez y confiabilidad

FICHA TÉCNICA: ESCALA DE ESTRESORES LABORALES  
THE LABORAL STREE SCALE

Nombre: Escala de Estresores Laborales.

Autores: Mithely- Troht & Jenna G. Andersen E.E.U.U.

Año: 2001.

Tiempo de duración: 10 minutos.

Tipo de aplicación: Individual o grupal.

Traducción y Adaptación: ACP-2009

Ítems: 48 ítems

Factores de evaluación:

Anexo 5: Instrumento de investigación Escala de estresores laborales en formato impreso

ESCALA DE ESTRESORES LABORALES

Autores: Mithely- Troht & Jenna G. Andersen- E.EU.U.

Adaptación: ACP-PsychoMetric 2009

Datos Generales:

Edad: Género: Femenino ( ) Masculino ( ) Área de trabajo:

Instrucción: Primaria ( ) Secundaria ( ) Superior Técnica ( ) Superior Universitaria ( )

Estado civil actual: Casado o conviviente ( ) Soltero ( ) Divorciado ( ) Separado: ( ) Viudo ( )

Lugar de residencia de la familia: Lima ( ) provincia ( )

INSTRUCCIONES

Coloque en la columna puntaje uno de los valores 0, 1, 2, o 3 :

Marque 0 Si la situación No coincide con su forma de sentir

Marque 1 Si la situación Coincide pocas veces con su forma de sentir

Marque 2 Si la situación Coincide algunas veces

Marque 3 Si la situación Coincide siempre con su forma de sentir

N°	SITUACIONES	OPCIÓN
1	Exceso de crítica por parte de los jefes o supervisores.	O 1 2 3
2	Ser interrogado (a) por el cliente sobre cuestiones que no poseo una respuesta satisfactoria.	O 1 2 3
3	Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección.	O 1 2 3
4	Conflictos con mis superiores	O 1 2 3
5	Grupo de compañeros y horario impredecibles.	O 1 2 3
6	Inadecuada información del jefe sobre el cliente.	O 1 2 3
7	Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas.	O 1 2 3
8	Confiar en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km.	O 1 2 3
9	Hacer ejercicios hasta sudar.	O 1 2 3

10	Me siento feliz con mi trabajo.	O	1	2	3
11	Los problemas me afectan.	O	1	2	3
12	Puedo tomar una decisión fácilmente.	O	1	2	3
13	Conflictos con los jefes o superiores.	O	1	2	3
14	Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes.	O	1	2	3
15	Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la sección.	O	1	2	3
16	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de otra sección.	O	1	2	3
17	Carencia de tiempo para ofrecer atención empática al cliente.	O	1	2	3
18	Indicación del jefe o supervisión que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del cliente.	O	1	2	3
19	Fumar.	O	1	2	3
20	Tomar bebidas alcohólicas.	O	1	2	3
21	Quisiera cambiar de actividad.	O	1	2	3
22	Me gustaría ser otra persona	O	1	2	3
23	Soy una persona simpática.	O	1	2	3
24	Temor de cometer errores en el tratamiento del cliente.	O	1	2	3
25	Carencia de oportunidad para expresar a otros compañeros de la sección mis sentimientos negativos hacia los clientes.	O	1	2	3
26	Desconocimiento de lo que puede informar a un cliente.	O	1	2	3
27	Tomar café.	O	1	2	3
28	Asistir a actividades recreativas	0	1	2	3
29	Quisiera cambiar de institución en la que trabajo	0	1	2	3
30	Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo	0	1	2	3
31	Soy popular entre las personas de mi edad	0	1	2	3
32	Desacuerdo con el tratamiento del cliente o usuario	0	1	2	3
33	Exceso de crítica de los supervisores	0	1	2	3
34	Carencia de tiempo para completar todas mis tareas	0	1	2	3
35	Confiar mis problemas personales a mis amigos	0	1	2	3
36	Enfermar	0	1	2	3
37	Me siento feliz en mi hogar	0	1	2	3
38	Se tiene en cuenta mis sentimientos	0	1	2	3

39	Me doy por vencido(a) fácilmente	0	1	2	3
40	Tomar una decisión concerniente al cliente cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible	0	1	2	3
41	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma sección	0	1	2	3
42	Carencia de personal adecuado para cubrir la sección	0	1	2	3
43	Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado	0	1	2	3
44	Conversar sobre asuntos domésticos con la personas que convivo	0	1	2	3
45	Divertirme	0	1	2	3
46	Dedicarme durante el día un rato a mi tranquilidad	0	1	2	3
47	Organizar racionalmente mi tiempo	0	1	2	3
48	Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy	0	1	2	3

---

## Anexo 6: Instrumento de investigación Escala de estresores laborales en formato web

### ESCALA DE ESTRESORES LABORALES (EDEL)

La escala de estrés laboral consta de 48 ítem que mide los niveles de estrés en el personal que labora en una organización, responda con total sinceridad, marque con una X : 0 =No coincide con su forma de sentir; 1 =Coincide pocas veces con su forma de sentir; 2 = Coincide algunas veces con su forma de sentir; 3 =Coincide siempre con su forma de sentir

0= No coincide con su forma de sentir; 1=Coincide pocas veces con su forma de sentir; 2= Coincide algunas veces con su forma de sentir; 3= Coincide siempre con su forma de sentir \*

	0	1	2	3
1. Exceso de crítica por parte de los jefes o supervisores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ser interrogado(a) por el cliente sobre cuestiones que no poseo una respuesta satisfactoria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Conflictos con mis superiores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Grupo de compañeros y horarios impredecibles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Inadecuada información del jefe sobre el cliente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Confiar en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Hacer ejercicios hasta sudar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Me siento feliz con mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Los problemas me afectan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Puedo tomar una decisión fácilmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Conflictos con los jefes o supervisores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes

15. Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la sección

16. Dificultades para trabajar con un compañero en particular de otra sección

17. Carencia de tiempo para ofrecer atención empática con el cliente

18. Indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del cliente

19. Fumar

20. Tomar bebidas alcohólicas

21. Quisiera cambiar de actividad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Me gustaría ser otra persona	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Soy una persona simpática	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Temor de cometer errores en el tratamiento del cliente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de otra sección	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Desconocimiento de lo que puede informarse a un cliente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Tomar café	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Asistir a actividades sociales o recreativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Quisiera cambiar de institución en la que trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Soy popular entre las personas de mi edad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



32. Desacuerdo con el tratamiento del cliente o usuario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Exceso de crítica de los supervisores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Carencia de tiempo para completar todas mis tareas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Confiar mis problemas personales a mis amigos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Enfermar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. Me siento feliz en mi hogar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Se tiene en cuenta mis sentimientos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Me doy por vencido(a) fácilmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. Tomar una decisión concerniente al cliente cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. Dificultades para trabajar con un compañero en particular en la misma sección	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. Carencia de personal adecuado para cubrir la sección	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

43. Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado

44. Conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo

45. Divertirme

46. Dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad

47. Organizar racionalmente mi tiempo

48. Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy

## Autorización de uso del Instrumento



Amancio Josué EGOÁVIL DORREGARAY  
RUC: 10254565283

### AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO

Quien suscribe la presente,

Psicólogo Amancio Josué EGOÁVIL DORREGARAY, a solicitud de Fidelia CONTRERAS BÉJAR quien realiza la investigación titulada "Clima Organizacional y Estrés Laboral en Empeados de la Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima Cono Sur. 2021", donde utilizarán las Plantillas de Calificación Informatizadas (PCIs) instrumentos de mi coautoría de las Escalas de Clima Organizacional y la Escala de Estrés Laborales adaptada por ACP-PsychoMetric.

Por lo tanto, autorizo a las mencionadas personas UTILIZAR las PCIs de los instrumentos señalados con el compromiso de compartir la data respectiva que incrementará una base estadística actualizada de estos instrumentos.

FIRMO este consentimiento esperando que estas herramientas pueda brindarle un acercamiento psicométrico amigable al problema de investigación.

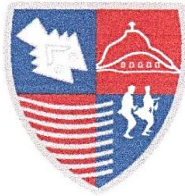
Lima, 17 de Marzo de 2021.

ACP - PsychoMetric  
Lic. Josué Egoavil D.  
DIRECTOR

DNI 25456528

DIRECCION: Pasaje Moquegua 298 San Felipe Comas – Lima  
999479321 josuego3@gmail.com

## Anexo 7: Oficio de aplicación de investigación



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
**DE ICA**

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



Chincha Alta, 14 de Mayo del 2021

### **OFICIO N°136-2021-UAI-FCS**

C.M.I. CESAR LÓPEZ SILVA  
DR. HUBER A. BASTIDAS CAMARENA  
DIRECTOR  
VILLA EL SALVADOR -LIMA

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 y Psicología. 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.

  
Mg. Georgina A. Aquije Cárdenas  
DECANA (e)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 [www.autonomadeica.edu.pe](http://www.autonomadeica.edu.pe)

## Anexo 9: Constancia de aplicación de los instrumentos

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

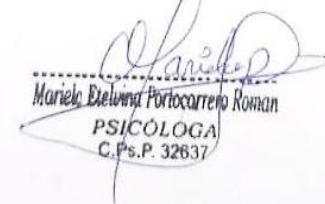
La que suscribe, la Licenciada Mariela Etelvina Portocarrero Román, en su calidad de coordinadora del área de Recursos Humanos de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima, otorga la presente constancia a:

#### FIDELIA CONTRERAS BEJAR

Bachiller de la Universidad Autónoma de Ica, de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Psicología, con el código 0008390333, que habiendo realizado la aplicación de sus instrumentos llamados Escala de clima organizacional y la Escala de estresores laborales, los días 24, 25, 26, 27, 28 de Mayo y el día 2 y 4 de Junio en el horario de 11 am a 2 pm, demostrando capacidad y responsabilidad

Se expide la presente constancia para los fines que la interesada crea conveniente.

VES 05 de Junio del 2021



Mariela Etelvina Portocarrero Roman  
PSICÓLOGA  
C.Ps.P. 32637

Anexo 10: Informe de Turnitin al 28% de similitud















65	4	5	3	3	3	1	3	4	3	5	4	4	2	3	3	4	3	3	2	1	2	2	1	3	5	2	1	2	5	5	5	3	5	2	3	5	2	4	4	3	1	3	3	3	3	5	5	1	3	3	2	3	3	2	1	2	1	2
66	3	4	4	3	3	1	2	3	4	3	5	4	1	3	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	2	3	2	1	2	4	4	1	2	5	5	4	5	4	2	3	5	5	3	5	5	2	3	5	3	3	5	5	2	3	1	5
67	2	2	3	3	4	1	2	2	4	3	3	3	1	2	4	4	1	3	4	1	2	4	4	3	1	4	1	2	1	1	1	2	1	6	1	2	4	1	2	5	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	4	2	3	1	2	1	2
68	4	4	4	3	4	1	3	3	2	4	2	2	1	2	4	2	4	2	2	1	2	4	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	4	1	2	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	4	1	2	1	2
69	4	3	2	3	3	1	2	3	5	3	5	5	2	3	5	4	3	5	3	2	3	5	4	2	4	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	5	5	5	2	3	5	5	5	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	3	1	2
70	2	1	3	3	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	8	1	1	3	2	1	2	9	1	1	1	2	2	3	9	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	9	1	2	1	2	2	2	9	1	7	1	
71	4	4	3	5	2	1	3	2	5	3	5	5	2	3	1	3	3	4	2	1	2	1	1	5	5	5	1	2	3	3	4	2	2	1	2	5	2	4	4	1	1	2	1	1	2	5	2	1	1	2	2	2	5	1	2	1	2	
72	5	5	5	5	1	2	3	1	5	1	5	5	1	2	1	4	4	4	4	1	2	1	2	5	5	5	1	3	2	4	1	5	5	1	2	5	1	3	5	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	3	3	1	1	1	2			
73	4	5	4	2	4	1	3	3	1	4	3	3	1	2	5	5	4	1	1	1	2	4	5	1	3	1	1	2	5	5	1	1	1	1	2	1	4	4	1	1	1	1	5	5	1	5	1	1	2	1	5	3	5	4	1	3	1	2
74	5	5	5	2	2	3	2	5	2	4	4	1	2	1	3	4	5	5	1	3	2	1	5	3	4	1	2	4	4	3	5	5	2	3	5	5	2	4	2	1	3	2	4	4	3	5	1	3	5	2	2	3	2	1	2	1	2	
75	3	5	4	1	5	1	3	5	1	4	1	3	1	2	5	3	3	2	2	1	2	5	2	1	4	1	1	2	2	2	2	1	5	1	2	1	4	1	1	1	8	1	5	4	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	1	2
76	4	4	5	3	3	1	3	5	3	3	5	5	2	3	2	3	2	5	5	1	2	1	2	5	3	5	1	2	2	3	5	5	4	1	3	5	1	4	5	1	1	2	3	2	3	4	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	1	2
77	4	4	5	4	3	2	3	4	5	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	1	5	1	1	2	2	3	4	1	1	2	5	2	2	4	2	1	2	2	2	4	3	3	1	2	3	3	3	4	3	1	2	1	2
78	4	4	5	1	5	1	3	4	1	4	1	1	1	1	1	4	2	1	2	1	1	5	5	1	4	1	1	2	1	1	2	4	4	1	2	1	4	4	5	5	1	3	5	5	5	4	5	2	3	5	1	2	1	5	1	2	1	2
79	2	2	2	2	4	1	2	2	4	2	3	3	1	2	2	4	1	3	2	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	1	2	1	6	1	3	4	2	2	5	1	2	3	3	4	4	4	1	3	4	4	3	3	3	1	2	1	2

80	1	1	1	1	5	9	1	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	2	2	7	1	3	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	5	9	1	2	4	2	2	4	1	2	3	3	3	5	1	1	2	1	1	1	2	1	6	1	7	1
81	5	5	5	5	1	2	3	1	5	1	5	5	1	2	1	4	4	4	4	1	2	1	2	5	5	5	1	3	2	4	1	5	5	1	2	5	1	3	5	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	3	3	1	1	1	2			
82	4	5	4	2	4	1	3	3	1	4	3	3	1	2	5	5	4	1	1	1	2	4	5	1	3	1	1	2	5	5	1	1	1	1	2	1	4	4	1	1	1	1	5	5	1	5	1	1	2	1	5	3	5	4	1	3	1	2
83	4	5	5	5	2	2	3	2	5	2	4	4	1	2	1	3	4	5	5	1	3	2	1	5	3	4	1	2	4	4	3	5	5	2	3	5	5	2	4	2	1	3	2	4	4	3	5	1	3	5	2	2	3	2	1	2	1	2
84	3	5	4	1	5	1	3	5	1	4	1	3	1	2	5	3	3	2	2	1	2	5	2	1	4	1	1	2	2	2	2	1	5	1	2	1	4	1	1	1	8	1	5	4	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	1	2
85	4	4	5	3	3	1	3	5	3	3	5	5	2	3	2	3	2	5	5	1	2	1	2	5	3	5	1	2	2	3	5	5	4	1	3	5	1	4	5	1	1	2	3	2	3	4	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	1	2
86	4	4	5	4	3	2	3	4	5	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	1	5	1	1	2	2	3	4	1	1	2	5	2	2	4	2	1	2	2	2	4	3	3	1	2	3	3	3	4	3	1	2	1	2
87	4	4	5	1	5	1	3	4	1	4	1	1	1	1	1	4	2	1	2	1	1	5	5	1	4	1	1	2	1	1	2	4	4	1	2	1	4	4	5	5	1	3	5	5	5	4	5	2	3	5	1	2	1	5	1	2	1	2
88	2	2	2	2	4	1	2	2	4	2	3	3	1	2	2	4	1	3	2	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	1	2	1	6	1	3	4	2	2	5	1	2	3	3	4	4	4	1	3	4	4	3	3	3	1	2	1	2
89	1	1	1	1	5	9	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	3	4	1	2	2	3	2	3	3	1	2	1	1	1	2	2	7	1	1	2	2	3	1	1	3	3	3	4	4	1	2	3	3	3	3	3	1	2	8	1	
90	1	1	1	1	5	9	1	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	2	2	7	1	3	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	5	9	1	2	4	2	2	4	1	2	3	3	3	5	1	1	2	1	1	1	2	1	6	1	7	1

Tabla 33. Base de datos de la V2 Escala de Estresores laborales

	N		N		N		N		N		N		N		N		N		TOTAL	
D1	T I D2	T I	T I	D3	T I D4	T I	D5	T I	D6	T I	D7	T I	D8	T I	D9	TOTAL	TOTAL	TOTAL	GENERAL	
RELACIÓN	O V PRE.	O V	O V	CARENC	O V CONFLICT	O V	SOBRECARGA	O V	INCERTID	O V	VULNER	O V	DATISFA	O V	ESTIM	AL	AL	AL	RANGO	
CON LOS	A L ECUA	A L	A L	IA DE	A L OTROS	A L	GA DE	A L	RESP. AL	A L	VULNER	A L	DATISFA	A L	ESTIM	AL	AL	AL	RANGO	
JEFES	L 1 DA	L 2	L 2	SOSTEN	L 3 TRABAJ	L 4	TRABAJO	L 5	TRAT.	L 6	ABILIDAD	L 7	CCIÓN	L 8	A					
1 2 3 4 5	6 7	8 9 0	1	1 1 1	1 1 1	1 1 1 1	1 2 2 2	2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 3 3	3 3 3 3	4 4 4 4 4 4 4 4	3 3 3 3	4 4 4 4 4 4 4 4	0	0	0	0	0	0	0	48
0	0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 A	0 3 0	0 0 L 0 0 A 0 0	0 3 0	0 0 L 0 0 A 0 0	0	0	0	0	0	0	0	
3 3 3 3 0 3	3 0 3	3 3 0 3	3 3 0 3	3 3 0 3	3 3 0 3	3 3 3 0 3	3 3 3 0 3	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 0 3	2	0 3 0 3	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 0 3	2	1 2 2 2 0 6	1 2 0 1 2 3 3 2 2	1	1	1	1	1	015 163
2 2 2 0 1 7 1	2 2 4 1	2 1 3 0 1	1 1 2 1 4 1	1 1 0 1 2 1 4	0 0 2 0 2 1	2 1 1 1 0 2 1 2 0 3 2 3 2 2 1	1 2 2 2 0 6	1 2 0 1 2 3 3 2 2	1	1 2 2 2 0 6	1 2 0 1 2 3 3 2 2	1	1 2 2 2 0 6	1 2 0 1 2 3 3 2 2	1	1	1	1	1	4
2 0 2 0 2 6 1	0 2 2 1	2 1 3 6 1	3 2 0 5 1	1 1 1 1 1 1 4	0 0 2 0 2 1	3 1 1 0 2 2 0 1 0 0 0 0 0 0 0 0	1 2 2 0 4	1 1 0 0 1 3 3 3 3	1	2 2 0 4	1 1 0 0 1 3 3 3 3	1	2 2 0 4	1 1 0 0 1 3 3 3 3	1	1	1	1	1	014 153
0 0 3 0 3 6 1	3 3 6 1	0 2 3 5 1	2 3 0 5 1	1 0 0 0 1 1 1 0 0 1 0 1	1 3 0 0 0 2 1 0 1 3 0 0 0 2 1 0 1 3 0 0 2 2 4	1 0 3 3 0 6	1 0 0 2 0 2 0 2 3	1	1 0 3 3 0 6	1 0 0 2 0 2 0 2 3	1	1 0 3 3 0 6	1 0 0 2 0 2 0 2 3	1	1	1	1	1	1	09 153
2 0 1 0 1 4 1	0 0 0 1	3 3 3 9 1	1 3 0 4 1	0 0 0 3 1 3 0 0 0 0 0 1 3 0 0 0 0 0 0 1 3 0 0 0 2 3 0 0 1 0 0 1 0 0	1 1 3 3 0 7	1 3 0 1 1 3 3 3 3	1	1 1 3 3 0 7	1 3 0 1 1 3 3 3 3	1	1 1 3 3 0 7	1 3 0 1 1 3 3 3 3	1	1	1	1	1	1	1	017 154
0 2 3 0 2 7 1	0 1 1 1	0 3 3 6 1	0 3 0 3 1	0 0 2 0 1 2 0 0 1 1 2 1 0 0 3 0 1 2 0 1 0 0 2 2 1 2	1 1 0 0 3 4	1 0 0 0 2 0 2	1	1 1 0 0 3 4	1 0 0 0 2 0 2 2	1	1 1 0 0 3 4	1 0 0 0 2 0 2 2	1	1	1	1	1	1	1	28 145
1 1 3 3 1 9 1	3 3 6 1	0 1 3 4 1	2 1 2 5 1	2 0 1 1 1 4 0 0 0 0 0 1 2 2 0 2 3 3 3 2 2 1 1 1 0 2	1 0 3 1 1 5	1 1 1 1 1 3 3 3 2	1	1 0 3 1 1 5	1 1 1 1 1 3 3 3 2	1	1 0 3 1 1 5	1 1 1 1 1 3 3 3 2	1	1	1	1	1	1	1	318 173
1 1 2 0 1 5 1	2 2 4 1	1 1 3 3 7 1	1 1 1 1 3 1	2 2 2 1 1 7 0 0 0 0 0 1 1 1 1 2 1 2 0 0 1 1 0 1 1 2	1 0 2 1 2 5	1 2 0 0 1 1 1 1 1	1	1 0 2 1 2 5	1 2 0 0 1 1 1 1 1	1	1 0 2 1 2 5	1 2 0 0 1 1 1 1 1	1	1	1	1	1	1	1	07 150
1 1 0 0 0 2 1	0 2 2 1	0 2 3 5 1	3 0 0 3 1	0 0 0 0 1 0 0 1 0 0 1 1 3 0 0 0 1 3 0 0 3 0 0 0 0 0 0	1 1 3 3 0 7	1 3 0 1 2 0 3 3 3	1	1 1 3 3 0 7	1 3 0 1 2 0 3 3 3	1	1 1 3 3 0 7	1 3 0 1 2 0 3 3 3	1	1	1	1	1	1	1	015 145
1 1 0 0 0 2 1	0 2 2 1	0 2 3 5 1	2 3 0 5 1	0 0 0 0 1 0 1 2 0 0 3 1 3 2 0 0 2 3 0 2 2 0 0 0 0 4	1 2 3 2 0 7	1 2 2 2 2 3 3 3 3	1	1 2 3 2 0 7	1 2 2 2 2 3 3 3 3	1	1 2 3 2 0 7	1 2 2 2 2 3 3 3 3	1	1	1	1	1	1	1	020 158

1 1 0 0 0 2 1 0 2 2 1 0 2 3 5 1 0 0 0 0 1 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 1 3 2 0 0 2 2 0 2 2 0 0 0 0 3	1	1 2 3 2 0 7 1 2 2 2 2 3 3 3 3	020 149 3
3 2 0 1 0 6 1 0 3 3 1 3 3 3 9 1 3 2 2 7 1 0 0 3 0 1 3 0 0 0 0 0 1 0 0 3 0 2 0 3 0 0 0 0 3 3 4	1	1 2 2 3 0 7 1 3 0 3 0 3 3 3 3	321 170 4
1 2 3 2 3 1 1 1 3 4 1 2 3 3 8 1 0 1 2 3 1 1 2 1 2 1 6 0 0 1 0 1 1 1 0 2 1 0 0 1 3 1 2 1 0 1 3	1	1 0 1 0 1 2 1 1 2 0 1 0 3 1 0	210 158 3
0 2 0 0 0 2 1 0 1 1 1 2 1 3 6 1 1 3 0 4 1 1 0 0 0 1 1 0 2 0 0 2 1 3 0 0 0 2 1 0 0 0 0 0 0 2 8	1	1 1 3 3 0 7 1 3 0 0 2 2 1 3 3	014 145 2
0 2 0 0 0 2 1 1 2 3 1 2 1 3 6 1 1 2 0 3 1 0 0 0 0 1 0 0 1 0 0 1 1 2 1 0 1 0 2 0 0 2 0 0 0 2 0	1	1 1 2 2 0 5 1 2 0 1 1 1 2 3 3	013 143 2
0 2 0 0 0 2 1 0 0 0 1 1 2 3 6 1 1 3 0 4 1 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 1 0 3 1 1 2 2 0 1 1 0 0 0 0 1	1	1 0 3 3 0 6 1 3 0 0 3 3 3 3 3	018 147 3
1 3 3 0 0 7 1 0 3 3 1 3 2 3 8 1 0 3 0 3 1 3 0 2 2 1 7 0 0 3 0 3 1 3 3 3 2 3 1 0 0 0 0 3 3 3 4	2	1 0 3 3 0 6 1 0 0 3 0 3 3 3 3	015 176 5
1 2 2 1 2 8 1 2 1 3 1 3 2 3 8 1 2 2 2 6 1 1 1 1 1 1 4 0 0 0 0 0 1 3 0 0 0 2 2 1 0 3 1 1 1 1 5	1	1 1 3 3 0 7 1 1 2 0 0 3 1 3 3	114 165 4
0 2 3 0 2 7 1 2 0 2 1 3 0 3 6 1 2 0 0 2 1 1 0 0 0 1 1 0 0 3 0 3 1 3 0 0 0 2 0 0 0 3 3 0 3 0 4	1	1 0 3 3 0 6 1 0 0 3 0 3 0 3 3	012 153 3
1 2 1 1 1 6 1 2 1 3 1 1 2 1 4 1 3 1 2 6 1 3 1 1 1 1 6 2 1 1 1 5 1 1 1 3 1 0 1 1 1 1 1 2 1 1 5	1	1 1 1 1 2 5 1 1 0 0 1 0 1 1 1	16 156 3
0 1 0 0 1 2 1 0 3 3 1 2 0 3 5 1 0 3 0 3 1 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 1 3 0 0 0 0 2 0 0 2 0 0 0 1 8	1	1 0 3 3 0 6 1 2 0 0 0 1 2 1 3	09 136 1
2 2 1 1 0 6 1 1 0 1 1 3 0 2 5 1 0 1 1 2 1 2 1 3 1 1 7 2 2 3 0 7 1 3 0 0 1 3 2 0 0 3 0 2 2 1 7	1	1 1 3 2 0 6 1 3 1 3 0 3 2 3 3	018 169 4
2 2 2 1 2 9 1 1 2 3 1 0 2 3 5 1 1 3 0 4 1 1 1 2 0 1 4 0 0 0 0 0 1 3 0 1 0 3 2 0 2 1 0 1 0 2 5	1	1 0 3 3 0 6 1 3 0 0 0 2 3 3 3	014 160 3
0 0 3 0 0 3 1 0 2 2 1 0 1 3 4 1 1 1 0 2 1 0 0 1 0 1 1 0 0 1 0 1 1 3 1 1 0 2 1 1 1 0 3 0 1 2 6	1	1 1 1 3 1 6 1 2 0 3 0 1 2 0 1	211 146 3
0 3 2 0 0 5 1 0 2 2 1 3 1 3 7 1 1 3 0 4 1 2 0 2 0 1 4 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 2 1 0 1 0 0 0 1 2 7	1	1 1 3 3 0 7 1 0 0 0 3 1 1 3 3	011 147 3
0 3 2 0 0 5 1 0 0 0 1 3 0 3 6 1 0 3 0 3 1 0 0 3 0 1 3 0 0 0 0 0 1 3 0 0 0 3 1 0 0 0 3 2 1 3 6	1	1 3 3 3 0 9 1 3 0 3 0 3 3 3 3	018 160 3
0 1 0 0 0 1 1 0 3 3 1 3 0 3 6 1 2 3 0 5 1 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 1 0 3 2 0 2 2 0 0 2 0 0 0 0 1	1	1 0 3 3 0 6 1 2 0 1 0 3 2 3 3	014 146 3
0 2 1 0 0 3 1 0 3 3 1 1 0 2 3 1 1 3 0 4 1 1 0 2 0 1 3 0 0 1 0 1 1 2 0 1 1 0 1 0 2 0 0 0 2 1 0	1	1 0 2 2 0 4 1 3 1 1 1 1 1 3 1	113 144 2
2 2 2 1 2 9 1 2 1 3 1 2 3 3 8 1 2 3 1 6 1 2 3 2 2 1 9 0 0 1 0 1 1 3 1 0 0 3 0 0 0 1 1 1 3 2 5	1	1 0 1 2 0 3 1 1 1 3 1 1 0 1 1	09 163 4
0 1 0 0 0 1 1 0 2 2 1 3 3 3 9 1 1 2 0 3 1 0 0 0 0 1 0 0 0 1 0 1 1 3 1 0 0 1 1 3 0 0 0 0 0 0 9	1	1 1 3 2 0 6 1 3 0 0 0 3 1 3 2	012 143 2
0 0 0 0 0 0 1 0 3 3 1 3 0 3 6 1 2 3 0 5 1 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 1 2 0 0 0 0 2 0 0 0 0 0 0 0 4	1	1 0 3 2 0 5 1 3 3 0 3 0 0 3 3	015 138 1
2 2 1 2 2 9 1 1 0 1 1 3 1 3 7 1 2 2 1 5 1 1 0 0 1 1 2 0 0 1 0 1 1 0 1 0 0 1 2 0 0 1 2 1 1 3 2	1	1 1 3 3 0 7 1 1 0 1 1 3 2 3 3	014 158 3
0 0 0 0 0 0 1 2 2 4 1 3 2 3 8 1 2 3 0 5 1 0 0 0 0 1 0 0 2 0 0 2 1 2 0 0 0 2 2 2 0 0 0 0 0 2 0	1	1 2 2 2 0 6 1 3 0 3 0 3 2 3 3	017 152 3



3 2 2 0 3 0	1	3 3 6 1 3 3 3 9 1 0 2 3 5 1 3 0 0 3 1 6 0 0 3 0 3 1 3 1 3 3 0 3 3 0 3 3 0 3 3 0 3 8	2	2 0 3 3 0 6 1 3 0 3 0 3 3 3 3	321 194
0 3 0 0 0 3	1	3 0 3 1 3 3 3 9 1 2 2 0 4 1 3 0 0 0 1 3 0 0 3 0 3 1 3 2 3 0 3 0 0 3 3 0 2 2 3 4	2	1 0 3 3 3 9 1 3 0 3 2 3 3 3 3	323 181
1 0 0 0 1 2	1	0 2 2 1 1 2 3 6 1 1 1 0 2 1 0 0 1 0 1 1 0 0 0 0 0 1 3 0 0 1 0 0 0 0 0 1 0 2 2 9	1	1 0 3 3 0 6 1 3 0 0 0 3 2 3 3	014 142
1 1 2 1 1 6	1	1 1 2 1 3 2 3 8 1 1 1 1 3 1 1 1 1 1 1 4 0 0 0 0 0 1 3 1 1 1 1 2 1 1 1 1 1 1 1 6	1	1 1 3 1 1 6 1 1 0 1 1 1 2 3 3	244 389
1 1 1 1 1 5	1	1 1 2 1 3 3 3 9 1 3 1 3 7 1 1 1 1 1 1 4 1 1 1 1 4 1 3 1 1 1 0 1 0 0 1 0 0 0 0 8	1	1 0 3 3 0 6 1 0 0 0 0 0 3 3 3	09 154
0 2 0 0 1 3	1	1 2 3 1 1 2 3 6 1 0 3 0 3 1 0 0 0 1 1 1 0 1 0 0 1 1 2 0 0 0 2 2 1 0 2 0 0 0 1 0	1	1 0 3 2 0 5 1 1 0 0 1 2 3 2 3	012 144
2 1 3 2 1 9	1	2 2 4 1 1 2 2 5 1 2 2 2 6 1 2 1 2 1 1 6 0 0 1 1 2 1 3 1 0 0 0 3 1 2 2 1 1 2 3 9	1	1 0 3 3 0 6 1 3 0 2 0 3 3 2 2	015 172
0 0 0 0 0 0	1	0 0 0 1 2 2 2 6 1 1 2 0 3 1 1 0 0 2 1 3 0 0 0 0 0 1 3 2 2 1 1 2 0 0 0 2 0 0 0 3	1	1 0 3 0 0 3 1 1 0 0 0 0 1 1 2	05 133
0 1 0 0 2 3	1	0 0 0 1 3 0 3 6 1 2 3 0 5 1 0 0 0 2 1 2 0 0 0 0 0 1 3 1 0 0 1 2 0 0 2 2 1 0 0 2	2	1 1 3 3 1 8 1 2 0 1 2 3 3 3 0	115 151
2 2 2 0 2 8	1	2 2 4 1 2 2 3 7 1 1 2 0 3 1 1 2 2 2 1 7 0 0 2 2 4 1 2 2 1 1 1 2 3 2 2 2 2 1 1 2	1	1 0 2 2 2 6 1 1 1 1 1 2 1 1 1	110 171
0 2 3 0 1 6	1	2 2 4 1 2 1 2 5 1 3 1 2 6 1 2 2 0 1 1 5 1 1 2 2 6 1 2 2 2 2 1 2 1 0 0 0 2 2 1 7	1	1 1 1 1 1 4 1 1 2 1 1 1 1 1 1	110 163
0 0 0 1 0 1	1	1 3 4 1 3 2 3 8 1 0 3 0 3 1 0 0 0 1 1 1 0 0 1 0 1 1 3 1 0 1 1 3 0 0 2 1 0 0 1 3	1	1 1 3 2 0 6 1 2 1 1 2 2 3 3 3	017 154
0 0 2 0 0 2	1	0 3 3 1 3 0 3 6 1 0 2 0 2 1 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 1 3 0 2 0 3 0 0 0 0 0 0 0 1 9	1	1 1 1 1 0 3 1 1 1 1 0 1 1 1 1	310 135
0 0 0 0 0 0	1	0 0 0 1 3 3 3 9 1 1 3 0 4 1 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 1 3 1 0 0 0 2 1 1 3 0 0 1 2 4	1	1 1 3 3 0 7 1 3 0 0 0 3 3 3 3	318 152
0 0 0 0 0 0	1	0 0 0 1 3 3 3 9 1 0 3 0 3 1 2 0 1 1 1 4 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 3 0 0 3 2 0 1 3 2	1	1 0 3 3 0 6 1 3 0 1 0 0 3 2 2	011 145
1 1 0 0 0 2	1	0 3 3 1 3 3 0 6 1 2 3 0 5 1 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 1 3 0 0 0 0 2 0 0 2 0 0 0 1 8	1	1 0 3 3 0 6 1 2 1 0 1 3 3 3 3	016 146
2 2 2 2 2 0	1	2 2 4 1 2 2 2 6 1 2 0 0 2 1 2 2 2 2 1 8 0 2 2 2 6 1 2 2 2 2 2 2 0 0 0 2 2 0 0 6	1	1 2 1 1 0 4 1 0 0 3 2 0 1 2 2	010 166
0 3 3 0 0 6	1	3 0 3 1 3 3 3 9 1 2 3 0 5 1 3 2 3 2 1 0 0 0 0 0 0 1 2 2 2 2 0 2 0 2 2 1 2 3 2 2	2	1 0 3 2 0 5 1 1 1 3 1 2 2 0 3	215 175
2 1 1 2 2 8	1	3 2 5 1 2 1 2 5 1 3 3 2 8 1 0 2 3 1 1 6 0 0 0 0 0 1 0 1 0 0 3 2 0 0 2 1 0 0 1 0	1	1 0 3 3 0 6 1 2 0 0 0 2 3 3 2	012 160
3 1 2 2 0 8	1	1 1 2 1 0 3 3 6 1 2 3 0 5 1 0 2 0 1 1 3 0 0 0 0 0 1 3 2 0 0 2 2 0 0 1 1 0 0 0 1	1	1 2 2 3 0 7 1 3 0 3 3 1 2 3 3	018 160
0 1 0 0 0 1	1	0 3 3 1 3 3 3 9 1 0 3 0 3 1 2 0 0 0 1 2 0 0 0 0 0 1 3 2 0 0 1 3 0 0 2 1 0 2 0 4	1	1 0 3 2 0 5 1 3 0 1 0 0 3 3 3	013 150
2 2 2 2 2 0	1	2 3 5 1 2 0 3 5 1 0 2 0 2 1 2 0 0 0 1 2 0 0 0 0 0 1 3 2 0 0 0 3 0 2 0 0 1 2 2 5	1	1 0 3 3 0 6 1 0 0 0 2 0 3 3 2	010 155
2 3 1 1 1 8	1	1 1 2 1 1 2 3 6 1 2 1 2 5 1 2 3 2 1 1 8 3 2 3 1 9 1 0 3 3 2 2 2 0 1 2 0 2 0 2 9	1	1 3 3 3 3 2 1 3 1 3 1 1 1 1 1	012 181

2 2 2 0 3 9	1	2 2 4 1 2 3 3 8	1	2 3 0 5 1 2 0 3 2	1 7 0 0 3 3 6	1 3 3 3 3 2 3 2 0 3 3 3 3 2 3	3	2 2 3 2 0 7	1 2 0 0 0 0 3 3 3	011 190
3 3 3 3 3 5	1	2 3 5 1 3 1 3 7	1	1 2 3 6 1 2 3 2 2	1 9 0 0 0 0 0	1 3 0 3 3 2 2 0 2 2 0 0 2 2 1	2	1 0 3 0 2 5	1 0 3 2 2 2 2 3 0	014 182
2 2 2 2 2 0	1	2 2 4 1 3 3 3 9	1	0 3 0 3 1 0 0 0 0	1 0 0 0 0 0 0	1 3 0 0 0 0 2 2 0 2 0 0 0 0 9	2	1 0 3 2 0 5	1 0 0 0 0 2 1 0 0	031 143
1 0 1 3 1 6	1	1 2 3 1 3 3 3 9	1	2 2 2 6 1 0 0 1	2 1 3 0 0 2 3 5	1 3 3 2 0 0 2 3 3 3 0 2 2 0 3	2	1 1 3 2 0 6	1 2 1 1 0 0 3 3 3	013 174
2 2 3 2 1 0	1	1 0 1 1 1 0 2 3	1	2 2 2 6 1 1 1 3	1 1 6 0 1 1 1 3	1 2 2 1 3 2 2 2 2 1 2 2 2 5	1	1 3 2 2 2 9	1 2 2 3 2 2 1 1 2	217 180
1 1 1 1 1 5	1	1 1 2 1 1 1 2 4	1	1 2 1 4 1 1 1 1	1 1 4 1 1 0 0 2	1 2 1 1 1 2 2 0 1 1 1 1 1 5	1	1 2 3 2 0 7	1 2 0 1 1 1 3 3 2	114 157
2 2 1 2 1 8	1	2 0 2 1 3 1 2 6	1	2 2 2 6 1 2 1 3	1 1 7 1 1 1 2 5	1 2 1 2 2 1 1 2 2 2 1 2 2 2 2	2	1 1 2 2 2 7	1 1 1 3 2 2 1 1 1	214 177
0 1 0 0 0 1	1	0 2 2 1 0 1 1 2	1	2 2 0 4 1 0 0 0	0 1 0 0 0 0 0 0	1 1 1 2 0 1 2 0 0 1 1 0 0 1 0	1	1 1 2 2 1 6	1 2 0 1 1 2 2 1 3	113 138
2 1 2 2 1 8	1	1 1 2 1 2 1 2 5	1	2 2 2 6 1 1 1 3	1 1 6 0 1 1 2 4	1 2 2 2 1 2 2 2 2 1 2 2 2 4	2	1 1 2 2 2 7	1 1 1 3 1 2 2 2 2	216 178
2 2 3 2 1 0	1	2 0 2 1 2 0 2 4	1	2 2 2 6 1 2 1 3	2 1 8 1 1 2 1 5	1 2 2 2 2 1 1 1 2 2 1 2 2 2 2	2	1 1 2 2 2 7	1 1 1 3 3 2 1 0 1	113 177
2 2 3 1 1 9	1	2 2 4 1 3 0 3 6	1	2 3 0 5 1 2 2 2	2 1 8 0 1 2 1 4	1 3 1 1 1 1 3 2 2 2 1 2 2 2 3	2	1 2 2 1 1 6	1 1 2 2 2 2 2 2 2	318 183
2 1 3 2 1 9	1	1 1 2 1 1 1 2 4	1	3 2 2 7 1 3 1 2	1 1 7 1 2 1 2 6	1 1 1 1 1 1 2 1 2 3 2 1 2 2 0	2	1 1 2 2 2 7	1 1 1 3 1 2 1 0 2	213 175
1 3 2 1 3 0	1	3 3 6 1 3 1 2 6	1	2 3 1 6 1 2 2 2	1 1 7 0 0 0 0 0	1 3 2 2 2 2 2 0 3 3 3 1 1 1 5	1	1 3 2 3 2 0	1 2 2 2 2 2 2 2 2	016 186
3 1 3 3 3 3	1	3 1 4 1 1 1 1 3	1	3 1 3 7 1 3 3 1	3 1 0 0 0 3 0 3	1 3 0 3 0 2 1 1 0 3 2 2 2 2 1	2	1 2 2 0 2 6	1 2 0 0 0 2 2 2 2	313 180
1 1 1 1 1 5	1	1 0 1 1 1 1 2 4	1	1 2 0 3 1 1 0 1	1 1 3 0 0 0 0 0	1 2 0 1 1 1 2 0 0 1 1 0 0 1 0	1	1 1 2 2 1 6	1 1 1 0 1 1 1 1 1	071 139
0 1 2 0 0 3	1	3 3 6 1 2 0 3 5	1	0 3 0 3 1 2 0 2	2 1 6 0 0 0 0 0	1 2 0 0 1 2 2 0 0 2 0 0 0 0 9	1	1 0 0 3 1 4	1 2 0 2 1 3 2 2 1	013 149
2 0 0 0 0 2	1	2 2 4 1 2 3 3 8	1	2 3 0 5 1 0 0 2	1 1 3 0 0 0 0 0	1 3 0 0 0 0 3 0 0 3 0 0 0 2 1	1	1 2 2 3 3 0	1 3 0 1 2 3 3 3 3	018 161
0 0 1 1 2 4	1	2 1 3 1 1 1 2 4	1	1 1 2 4 1 1 1 1	2 1 5 0 0 1 1 2	1 1 0 1 2 0 1 2 2 1 2 0 0 2 4	1	1 1 2 1 2 6	1 2 1 2 1 0 1 1 1	091 151
0 3 0 0 0 3	1	0 0 0 1 3 3 3 9	1	0 3 0 3 1 1 1 0	0 1 2 0 0 0 0 0	1 3 0 0 0 3 3 0 0 0 1 3 3 3 9	1	1 2 0 3 3 8	1 3 0 0 0 2 2 2 2	011 155
3 2 2 3 2 2	1	2 2 4 1 2 3 2 7	1	2 2 3 7 1 2 3 3	2 1 0 0 0 3 0 3	1 3 2 0 0 2 2 0 0 2 2 1 1 2 7	1	1 1 1 3 2 7	1 3 0 2 2 2 2 3 3	017 184
2 0 1 0 0 3	1	2 2 4 1 2 1 3 6	1	0 2 0 2 1 0 2 0	0 1 2 0 0 0 0 0	1 2 0 1 0 2 2 0 0 2 1 1 1 0 2	1	1 1 1 2 2 6	1 2 2 2 1 2 2 2 2	015 150
2 2 2 0 1 7	1	3 3 6 1 1 3 3 7	1	1 1 1 3 1 0 0 0	0 1 0 0 0 0 1 1	1 1 1 0 1 3 3 0 1 2 1 0 0 1 4	1	1 3 2 2 2 9	1 1 1 1 1 2 2 3 1	113 160

3 2 2 0 3 0	1	0 0 0 1 2 3 0 5 1 1 2 2 5 1 0 3 1 1 1 5 0 3 0 1 4 1 2 0 3 2 1 3 0 2 0 3 0 0 2 8	1	1 0 3 2 1 6 1 0 3 2 1 3 0 2 1	214 167
3 3 3 3 3 5	1	3 0 3 1 0 0 0 0 1 3 0 3 6 1 3 2 3 2 1 0 1 1 1 3 6 1 0 2 3 3 3 0 2 3 0 3 3 3 0 5	2	1 3 0 0 3 6 1 0 2 3 3 0 0 0 2	313 165
3 3 3 3 3 5	1	3 0 3 1 0 0 0 0 1 3 0 3 6 1 3 2 3 3 1 1 0 1 3 3 7 1 0 3 3 3 2 0 1 3 0 3 3 3 0 4	2	1 3 2 2 3 0 1 0 3 3 3 2 0 0 0	314 160
2 0 0 0 0 2	1	2 2 4 1 2 3 3 8 1 2 3 0 5 1 0 0 2 1 1 3 0 0 0 0 0 1 3 0 0 0 0 3 0 0 3 0 0 0 2 1	1	1 2 2 3 3 0 1 3 0 1 2 3 3 3 3	018 161
0 0 1 1 2 4	1	2 1 3 1 1 1 2 4 1 1 1 2 4 1 1 1 1 2 1 5 0 0 1 1 2 1 1 0 1 2 0 1 2 2 1 2 0 0 2 4	1	1 1 2 1 2 6 1 2 1 2 1 0 1 1 1	09 151
0 3 0 0 0 3	1	0 0 0 1 3 3 3 9 1 0 3 0 3 1 1 1 0 0 1 2 0 0 0 0 0 1 3 0 0 0 3 3 0 0 0 1 3 3 3 9	1	1 2 0 3 3 8 1 3 0 0 0 2 2 2 2	011 155
3 2 2 3 2 2	1	2 2 4 1 2 3 2 7 1 2 2 3 7 1 2 3 3 2 1 0 0 0 3 0 3 1 3 2 0 0 2 2 0 0 2 2 1 1 2 7	1	1 1 1 3 2 7 1 3 0 2 2 2 2 3 3	017 184
2 0 1 0 0 3	1	2 2 4 1 2 1 3 6 1 0 2 0 2 1 0 2 0 0 1 2 0 0 0 0 0 1 2 0 1 0 2 2 0 0 2 1 1 1 0 2	1	1 1 1 2 2 6 1 2 2 2 1 2 2 2 2	015 150
2 2 2 0 1 7	1	3 3 6 1 1 3 3 7 1 1 1 1 3 1 0 0 0 0 1 0 0 0 0 1 1 1 1 1 0 1 3 3 0 1 2 1 0 0 1 4	1	1 3 2 2 2 9 1 1 1 1 1 2 2 3 1	113 160
3 2 2 0 3 0	1	0 0 0 1 2 3 0 5 1 1 2 2 5 1 0 3 1 1 1 5 0 3 0 1 4 1 2 0 3 2 1 3 0 2 0 3 0 0 2 8	2	1 0 3 2 1 6 1 0 3 2 1 3 0 2 1	214 167
3 3 3 3 3 5	1	3 0 3 1 0 0 0 0 1 3 0 3 6 1 3 2 3 2 1 0 1 1 1 3 6 1 0 2 3 3 3 0 2 3 0 3 3 3 0 5	2	1 3 0 0 3 6 1 0 2 3 3 0 0 0 2	313 184
3 3 3 3 3 5	1	3 3 6 1 1 2 2 5 1 1 1 1 3 1 2 3 3 3 1 1 2 2 2 2 8 1 0 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 1	2	1 0 3 2 1 6 1 0 1 2 2 2 2 3 3	217 155
3 3 3 3 3 5	1	3 0 3 1 0 0 0 0 1 3 0 3 6 1 3 2 3 3 1 1 0 1 3 3 7 1 0 3 3 3 2 0 1 3 0 3 3 3 0 4	2	1 3 0 0 3 6 1 0 3 3 3 2 0 0 0	314 150

## Anexo 12: Matriz de consistencia

Título de la Tesis: Clima organizacional y estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021

Investigador(es): Fidelia Contreras Bejar

*Tabla 34. Matriz de Consistencia*

Pregunta de investigación	Objetivos (verbos infinitivos)	Hipótesis	Variables	Dimensiones de las variables	Metodología
Pregunta General de Investigación: ¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y el Estrés Laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el Estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.	Hipótesis General Existe relación inversa entre el clima organizacional y el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021	V. 1 Clima organizacional	Relaciones interpersonales Estilo de dirección Sentido de pertenencia Retribución Disponibilidad de recursos Estabilidad Claridad y coherencia en la dirección Valores colectivos	Tipo de investigación Cuantitativa aplicada  Nivel de investigación Coeficiente de correlación entre 2 variables Diseño de Investigación Cuantitativo  Población 150  Muestra 90

<p>Pregunta Específica 1 ¿Cuál es el nivel del Clima organizacional en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima -2021?</p>	<p>Objetivos Específico 1 Identificar el nivel del Clima organizacional en empleados de una Institución Dirección Redes Integradas de Salud de Lima-2021.</p>				<p>Muestreo probabilístico, intencionado y por conveniencia</p> <p>Técnicas de recolección de datos Cuestionario –encuesta Psicometría</p>
<p>Pregunta Específica 2 ¿Cuál es el nivel del Estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud Lima - 2021?</p>	<p>Objetivos Específico 2 Identificar el nivel del Estrés laboral en empleados de una Institución Dirección Redes Integradas de Salud de Lima -2021.</p>		<p>V. 2 : Estrés laboral</p>	<p>I- Relación con los jefes II-Preparación inadecuada III-Carencia de sostén IV-Conflicto con otros trabajadores V- Sobrecarga de trabajo VI-Incertidumbre respecto al tratamiento VII- Vulnerabilidad VIII-Satisfacción IX- Autoestima</p>	<p>Instrumentos 1-Escala de clima organizacional (EDCO) 2-Escala de estresores laborales (EDEL)</p>
<p>Pregunta Específica 3 ¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del Clima organizacional con el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima -2021?</p>	<p>Objetivos Específico 3 Determinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional con el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección Redes Integradas de Salud de Lima-2021.</p>	<p>Hipótesis específica 1: Existe relación inversa entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una institución Redes Integradas de Salud de Lima-2021.</p>			<p>Técnicas de análisis e interpretación de datos Estadística de prueba no psicométrica Investigación analítica bivariada Prueba de hipótesis con Rho de Spearman de correlaciones</p>
<p>Pregunta Específica 4 ¿Cuál es la relación entre la dimensión estilo de dirección del clima organizacional con el estrés laboral en los</p>	<p>Objetivos Específico 4 Determinar la relación entre la dimensión estilo de dirección del clima organizacional con el</p>	<p>Hipótesis específica 2: Existe relación inversa entre la dimensión estilo de dirección del clima organizacional y el</p>			

---

<p>empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima -2021?</p>	<p>estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.</p>	<p>estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima -2021.</p>
<p>Pregunta Específica 5 ¿Cuál es la Relación que existe entre la dimensión sentido de pertenencia del clima organizacional con el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud Lima-2021?</p>	<p>Objetivos Específico 5 Determinar la relación entre la dimensión sentido de pertenencia del clima organizacional con el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.</p>	<p>Hipótesis específica 3: Existe relación inversa entre la dimensión sentido de pertenencia del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima -2021.</p>
<p>Pregunta Específica 6 ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión retribución del clima organizacional con el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021?</p>	<p>Objetivo Específico 6 Determinar la relación entre la dimensión retribución del clima organizacional con el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.</p>	<p>Hipótesis específica 4: Existe relación inversa entre la dimensión retribución del clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.</p>
<p>Pregunta Específica 7 ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión disponibilidad de recursos del clima organizacional con el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021?</p>	<p>Objetivo Específico 7 Determinar la relación entre la dimensión disponibilidad de recursos del clima organizacional con el estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de</p>	<p>Hipótesis específica 5: Existe relación inversa entre dimensión disponibilidad de recursos del clima organizacional y estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de</p>

---

<p>Pregunta Específica 8 ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión estabilidad del clima organizacional con estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021?</p>	<p>Redes Integradas de Salud de Lima-2021.</p> <p>Objetivo Específico 8 Determinar la relación entre la dimensión estabilidad del clima organizacional con el estrés laboral en empleados de una Institución de Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.</p>	<p>Redes Integradas de Salud de Lima-2021.</p> <p>Hipótesis específica 6: Existe relación inversa entre la dimensión estabilidad del clima organizacional y estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.</p>
<p>Pregunta Específica 9 ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión claridad y coherencia en la dirección del clima organizacional con el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021?</p>	<p>Objetivo Específico 9 Determinar la relación entre la dimensión claridad y coherencia en la dirección del clima organizacional con el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.</p>	<p>Hipótesis específica 7: Existe relación inversa entre la dimensión claridad y coherencia en la dirección del clima organizacional y estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.</p>
<p>Pregunta Específica 10 ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión valores colectivos del clima organizacional con el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021?</p>	<p>Objetivo Específico 10 Determinar la relación entre la dimensión valores colectivos del clima organizacional con el estrés laboral en empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.</p>	<p>Hipótesis específica 8: Existe relación inversa entre la dimensión valores colectivos del clima organizacional y estrés laboral en los empleados de una Institución Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima-2021.</p>





## INFORME DE TURNTIN

### CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRES LABORAL EN EMPLEADOS DE UNA INSTITUCIÓN DIRECCIÓN

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

4%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

3%

3

[es.scribd.com](https://es.scribd.com)

Fuente de Internet

2%

4

[repositorio.autonomadeica.edu.pe](https://repositorio.autonomadeica.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

Kattya Lopez, María B. Arriaga, Juan G. Aliaga, Nadia N. Barreda et al. " Dysglycemia is associated with lineages in tuberculosis patients of North Lima - Peru ", Cold Spring Harbor Laboratory, 2020

Publicación

1%

6

[documents.mx](https://documents.mx)

Fuente de Internet

1%

7

[www.researchgate.net](https://www.researchgate.net)

Fuente de Internet

1%

8	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1 %
9	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	1 %
10	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1 %
11	www.uv.mx Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	www.sciencegate.app Fuente de Internet	1 %
14	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo