



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADEMICO DE PSICOLOGIA

TESIS

ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DEL AREA
DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE ANDAHUAYLAS,
APURIMAC – 2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:

HAYDEE SILVIA SHERÓN PAITÁN

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL LICENCIADA EN PSICOLOGIA

ASESOR:

MG. WALTER JESUS ACHARTE CHAMPI

CÓDIGO ORCID: N° 0000-0001-6598-7801

CHINCHA, 2024

Constancia de aprobación de la investigación



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Chincha, 28 de agosto de 2024

Dra. SUSANA MARLENI ATUNCAR DEZA

DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que la bachiller: **HAYDEE SILVIA SHERÓN PAITÁN**, con DNI N° 21536016, de la Facultad Ciencias de la Salud, del programa Académico de Psicología, ha cumplido con elaborar su tesis titulada: **“ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DEL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE ANDAHUAYLAS, APURIMAC – 2023.”**

APROBADO(A):



Por lo tanto, queda expedito para la revisión por parte de los jurados para sustentación.

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

Cordialmente,

Asesor: Mg. WALTER JESÚS ACHARTE CHAMPI
CODIGO ORCID: 0000-0001-6598-7801

Declaratoria de autenticidad de la investigación

ENITH GUTIERREZ ALARCÓN
ABOGADA - NOTARIA DE ANDAHUAYLAS
TELF. 083-797925

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Este documento no ha sido redactado en esta Notaría.


Yo, HAYDEE SILVIA SHERON PAITAN identificado(a) con DNI N° 21536016, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Estrés Y Clima Laboral En El Personal Del Área De Emergencia Del Hospital De Andahuaylas, Apurímac – 2023, declaro bajo juramento que:


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

12%


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


Chincha Alta, 29 de agosto del 2024


HAYDEE SILVIA SHERON PAITAN
DNI: 21536016



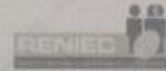
CERTIFICO: Que la firma que antecede
Corresponde a: HAYDEE SILVIA SHERON PAITAN
Identificado (a) con DNI: 21536016
Andahuaylas: 29 AGO 2024


ENITH GUTIERREZ ALARCÓN
ABOGADA - NOTARIA DE ANDAHUAYLAS





0105715310



NU IAKIA
GUTIERREZ ALARCON ENITH
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 21536016
Primer Apellido SHERON
Segundo Apellido PAITAN
Nombres HAYDEE SILVIA

CORRESPONDE

Al menos una impresión dactilar
capturada (primera impresión dactilar)
corresponde al DNI consultado.



SHERON PAITAN, HAYDEE SILVIA
DNI 21536016

**INFORMACIÓN DE CONSULTA
DACTILAR**

Operador: 70403938 - Miriam
Mautaylla Salcedo

Fecha de Transacción: 29-08-2024
12:14:50

Entidad: 10104766549 - GUTIERREZ
ALARCON ENITH

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<http://serviciobiotometrico.reniec.gob.pe/identifica/verificacion.do>

Número de Consulta: 0105715310



Dedicatoria

A mi esposo Felipe y a mis queridos hijos Elynor y Juan, quienes soportaron en silencio el sufrimiento y me apoyaron desinteresadamente, les dedico este humilde trabajo.

Haydee

Agradecimiento

Agradecer a dios por darme salud, fortaleza para lograr mi meta.

A la Universidad Autónoma de Ica por darme la oportunidad de ser realizada.

Al Mg Walter Jesús Acharte Champi por su dedicado asesoramiento y apoyo emocional brindado y a todos mis docentes de psicología. Al director del Hospital sub Regional de Andahuaylas – Apurímac y al personal profesional del área de emergencia por brindarme la oportunidad de realizar este estudio.

Resumen

Objetivo: determinar la relación entre estrés y clima laboral en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurímac-2023. **Metodología:** que se uso fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, con un diseño no experimental y cohorte transversal. La muestra no probabilística fue constituida de 80 profesionales asistenciales que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión. Los instrumentos aplicados fueron: para medir el nivel la escala de estrés de Kahn y Byosiére y el Instrumento para medir la variable clima laboral: Escala de clima laboral CL-SPC. **Resultados:** a nivel descriptivo muestran que un 77,5 se encuentra en el nivel muy bajo de estrés, en cuanto al clima laboral un 28,75 se encuentra tanto en el nivel desfavorable y en medio. El resultado inferencial general según la prueba Rho Spearman se obtuvo un coeficiente de -0.185 y un valor de Sig. 0.101. **Conclusión:** existe una relación negativa o indirecta entre el estrés y clima laboral.

Palabras clave: estrés, clima, laboral, autorrealización, involucramiento.

Abstract

Objective: of the research was to determine the relationship between stress and work environment in the staff of the emergency area of the Andahuaylas hospital, Apurimac-2023. **Methodology:** used was a quantitative approach, correlational level, with a non-experimental design and cross-sectional cohort. The non-probabilistic sample was made up of 80 healthcare professionals who met the inclusion and exclusion criteria. The instruments applied were: to measure the level, the Kahn and Byosiere stress scale and the Instrument to measure the work climate variable: CL-SPC Work Climate Scale. **Results:** at a descriptive level show that 77.5 is at the very low level of stress, in terms of the work environment, 28.75 is at both the unfavorable and medium level. The general inferential result according to the Rho Spearman test obtained a coefficient of -0.185 and a value of Sig. 0.101. **Conclusions:** there is a negative or indirect relationship between stress and work environment.

Keywords: stress, climate, work, self-realization, involvement.

Índice general

Portada.....	i
Constancia de aprobación de la investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	ii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	vii
Resumen	vii
Abstract.....	viii
Índice general	ix
Índice de tablas.....	xii
Índice de gráficos.....	xiii
I. INTRODUCCION	144
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	177
2.1. Descripción del problema.....	177
2.2. Pregunta de investigación general	211
2.3. Preguntas de investigación específicas	211
2.4. Objetivo general.....	222
2.5. Objetivos específicos	222
2.6. Justificación e importancia.....	233
2.7. Alcances y limitaciones.....	255
III. MARCO TEORICO	266
3.1. Antecedentes de la investigación	266
3.2. Bases Teóricas	332
3.3. Marco conceptual	488
IV. METODOLOGÍA	50

4.1. Tipo y nivel de investigación.	50
4.2. Diseño de la investigación	51
4.3. Hipótesis general y específicas	52
4.4. Identificación de los variables	52
4.5. Matriz de operacionalización de variables ¡Error! Marcador no definido.4	
4.6. Población – Muestra	577
4.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	577
4.8. Técnicas de Análisis y Procesamiento de Datos	62
V. RESULTADOS	64
5.1. Presentación de resultados.....	64
5.2. Presentacion de resultados – Tablas Cruzadas	80
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	85
6.1. Análisis inferencial	85
VII. DISCUSION DE RESULTADOS	91
7.1. Comparación de resultados.....	91
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	999
ANEXOS.....	11010
Anexo 1: Matriz de consistencia	11010
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	11212
Anexo 3: Ficha de validación de instrumento de medición	1177
Anexo 4: Base de datos.....	12323
Anexo 5: Evidencia fotográfica..... ¡Error! Marcador no definido.35	
Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud ¡Error! Marcador no definido.49	

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de variables	50
Tabla 2	Número de personal de área de emergencia del Hospital.	52
Tabla 3	Técnica de la escala de estrés	54
Tabla 4	Valores alfa de Cronbach de variable estrés Kahn y Byosiere	55
Tabla 5	Técnica de la escala Clima Laboral CL/SPC	56
Tabla 6	Valores alfa de Cronbach de la variable Clima Laboral	57
Tabla 7	Análisis descriptivo de la Variable estrés	59
Tabla 8	Análisis descriptivo de la dimensión física del estrés	60
Tabla 9	Análisis descriptivo de la dimensión psicológicas del estrés	61
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión psicológicas del estrés	62
Tabla 11	Análisis descriptivo de la variable clima laboral	63
Tabla 12	Análisis de la dimensión autorrealización del clima laboral	64
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión involucramiento laboral de la variable clima laboral	65
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión supervisión de la variable clima laboral	66
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión comunicación de la variable clima laboral	67
Tabla 16	Análisis descriptivo de dimensión Condiciones laborales de la variable clima laboral	68
Tabla 17	Análisis cruzado entre las variables estrés y clima laboral	69

Tabla 18	Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión autorrealización	70
Tabla 19	Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión involucramiento laboral	72
Tabla 20	Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión supervisión	73
Tabla 21	Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión comunicación	74
Tabla 22	Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión condiciones laborales	75
Tabla 23	Prueba de normalidad de estrés y clima laboral	77
Tabla 24	Correlación de las variables estrés y clima laboral	78
Tabla 25	Correlación de la variable estrés y la dimensión autorrealización	79
Tabla 26	Correlación de la variable estrés y la dimensión involucramiento laboral	80
Tabla 27	Correlación de la variable estrés y la dimensión supervisión	81
Tabla 28	Correlación de la variable estrés y la dimensión comunicación	82
Tabla 29	Correlación de la variable estrés y la dimensión condiciones laborales	83

Índice de gráficos

Figura 1	Análisis descriptivo de la variable estrés	59
Figura 2	Análisis descriptivo de la dimensión físicas del estrés	60
Figura 3	Análisis descriptivo de la dimensión psicológicas del estrés	61
Figura 4	Análisis descriptivo de la dimensión conductual del estrés	62
Figura 5	Análisis descriptivo de la variable clima laboral	63
Figura 6	Análisis de la dimensión autorrealización de la variable clima laboral	64
Figura 7	Análisis de la dimensión involucramiento laboral de la variable clima laboral	65
Figura 8	Análisis descriptivo de la dimensión supervisión de la variable clima laboral	66
Figura 9	Análisis descriptivo de la dimensión comunicación de la variable clima laboral	68
Figura 10	Análisis descriptivo de la dimensión condiciones laborales de la variable clima laboral	69
Figura 11	Análisis cruzado entre las variables estrés y clima laboral	70
Figura 12	Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión involucramiento laboral	72
Figura 13	Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión supervisión	74
Figura 14	Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión comunicación	75
Figura 15	Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión condiciones laborales	76

I. INTRODUCCION

La investigación explico las dos variables que están presentes en nuestro día a día, son el estrés y clima laboral, donde interactuamos y pasamos la mayor parte del día, donde convergemos ideas, posiciones, intereses e inclusive tener discrepancias, que son normales, progresivas y constructivas; por ello, cuando hablamos del clima laboral es un amplio campo de relaciones entre los entes que intervienen, dando forma, resultados hacia objetivos comunes; el equilibrio de un clima laboral es determinante para el logro de objetivos organizacionales e individuales, asimismo enlazadas a un conjunto de percepciones compartidas por las personas acerca de su ambiente relacionado a las practicas, procedimientos organizacionales y políticas, pues como formales e informales (Olaz y Pilar, 2022).

El estrés; una anomalía psicológica que nace por la presión laboral excesiva, ansiedad incontrolada y preocupaciones intrascendentes; que alteran el comportamiento y rendimiento laboral, y familiar en el individuo; es imperioso tener consideración que el control del estrés está ligado a nuestro quehacer; la rutina, del cómo enfrentamos problemas, oportunidades, adversidades, que afecta y nos lleva a muchas enfermedades mentales, además el estrés es un fenómeno natural en todo organismo que frente a términos de estímulos presenta respuesta a reacciones específicas en sentido tanto positiva y negativa citado (Felix et al., 2018).

La investigación, bajo un contexto de un centro médico, cuyo personal con años de experiencia; sin embargo, no escapan a los problemas de estrés y los desniveles de clima laboral. Se encontró la relación que existe entre las dos variables de estudio, cuyos resultados contribuye ampliar el conocimiento para este caso específico en las futuras investigaciones. (Díaz, 2019).

En esta investigación se formuló, en base a un interés por comprender la problemática, la cual se organiza considerando la estructura de la universidad, está conformada como punto I, con la Introducción de investigación del presente trabajo donde se explicó el preámbulo sobre las variables del estudio.

Punto II, corresponde al planteamiento del problema de la investigación que consta con la descripción de la realidad problemática seguido de un análisis de las variables a nivel internacional, latinoamericano, nacional, local a su vez con pregunta de investigación general, específicas y la justificación, se aclaró la importancia y explican los alcances y limitaciones del presente estudio.

Punto III, contiene antecedentes internacionales, nacionales y locales de estudios pasados, como también las bases teóricas y el marco conceptual en donde se explicó el sustento de cada variable.

Punto IV, en este apartado se presentó la metodología del estudio en donde se dio conocer tipo, nivel y diseño de la investigación, planteamiento de hipótesis general y específicas, se identificó ambas variables, y se construyó la operacionalización de las variables, también se detalló la población que se considera en el estudio y la muestra, además se mencionó técnicas e instrumentos de recolección de información, técnicas de análisis y procesamientos de datos.

Punto V, se presentaron resultados donde se mostró los resultados descriptivos y resultados de las tablas cruzadas por medio de figuras y tablas estadísticas.

Punto VI, se presentó el análisis de los resultados correspondientes donde se realizó una interpretación detallada y un análisis crítico de los datos de la prueba de hipótesis general y específicos,

Punto VII, en este apartado se presentó la discusión de resultados la cual contiene la comparación de los resultados con la literatura realizada, la identificación de implicancia practica y teórica.

Por siguiente conclusiones y recomendaciones se resumieron las conclusiones y se brindaron recomendaciones prácticas para las futuras investigaciones. Las referencias bibliográficas con fuentes citadas consultadas durante la investigación. Finalmente, en los anexos se incluyeron: el anexo 01 con la matriz de consistencia, seguido del anexo 02 el instrumento de recolección de datos, el anexo 03 ficha de validación de instrumentos de medición, anexo 04 base de datos de Excel, anexo 05 informe de turnitin al 28% de similitud, anexo 06 consentimiento informado y por último anexo 07 evidencias fotográficas.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

La diversidad de investigaciones han demostrado que los trabajadores de salud, pueden estar expuestos a problemas de salud física, mental, social, ocasionado por la coacción laboral que se presenta en momentos inesperados, esto nos acarrea a un desequilibrio físico, psicológico, en donde se observa el agotamiento excesivo del personal de Salud por la demanda de paciente, al descanso inadecuado por el horario de labor, a las exigencias que nos damos nosotros mismos, llegando a no brindar una buena atención a los pacientes por tanto es manifestado el estrés con actitudes negativas, generando tristeza, cólera, ira por lo que el personal de salud debe estar en un buen estado de salud mental y física para poder brindar una buena atención en los aspectos biológicos, físicos, como también psicológicos. Asimismo, el estrés no solo afecta en lo Emocional y físico, sino que también nos afecta a otros aspectos en la vida familiar, amigos, y en el desempeño trabajo laboral, como también académico (Oroya y Ruiz, 2022).

Por lo tanto, el estrés ha pasado hacer parte de nuestra vida cotidiana, por lo común está asociado al agotamiento físico y mental, al inestable estado de cansancio, por situaciones de tensión, en el trabajo enfrentando a grupos enteros e individuos dicho motivo causa una situación indeseable al individuo en un estado de nerviosismo y ansiedad crónico que deja mostrar. (García et al., 2012).

Según a nivel Internacional la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS 2016) con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de los Estados Americanos (OEA) realizó un seminario, sobre el impacto del estrés laboral en la salud y productividad de los trabajadores y las

medidas para reducir el problema, el Dr. Francisco Becerra, sub director de la OPS, refiere que el estrés laboral no es extraño para ninguno de nosotros, la constante innovación de la tecnología, comunicación virtual y la globalización hace que nos propasemos de nuestras habilidades y capacidades, excediendo límites, ocasionando un estrés que nos conlleva a disfunciones físicas, mentales y sociales, afectando familia y la sociedad (Nico, 2018).

Además la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2019), indicó que no hay datos globales disponibles acerca de la prevalencia y el impacto del estrés laboral en el trabajo por otra lado en América Central en 2012, se aplicó una encuesta acerca de las condiciones de trabajo y la salud, obteniendo que el 10% de trabajadores presentan constantemente un bajo estrés de tristeza, depresión con pérdida de sueño ocasionado por preocupaciones por su condiciones de trabajo, también en Argentina en 2009, se aplicó una encuesta a los trabajadores presentando estrés mental el 26.7%, debido a la excesiva carga de trabajo, en Brasil el 14% en los Servicios de Salud donde se evaluó el ausentismo por accidentes y enfermedades ocupacionales. Chile (2011) mostró el 27.9% en los trabajadores y el 13,8% en los empleadores manifestaron estrés y depresión en las empresas. Pues el estrés es un factor presente en todos los días laborables al 50 y 60 por ciento (OIT, 2019).

La fuerza de trabajo en las Américas en 2020 representó cerca del 50% (460 millones) en clima laboral de la población total de la región, siendo su principal fuente de producción y desarrollo. América Latina y el Caribe contribuyen con 60% de la fuerza de trabajo y está presente en todos los sectores económicos. Tanto el cuerpo como la mente protestan, se exponen y pagan el precio. Este es el resultado de una intensa competencia, incertidumbre y demandas laborales y sociales. Vivimos en un mundo que avanza a un ritmo vertiginoso, y las personas

que no logran adaptarse y responder rápidamente a estos cambios experimentan angustia, agotamiento emocional y trastornos en los patrones de alimentación, ejercicio y sueño (Acosta et al., 2019).

En cuanto a nivel Latinoamérica en el país Ecuador el clima laboral en las entidades públicas se evidenció en consecuencia de la excesiva hora de trabajo, realizó un proceso de cambio para poder llegar a una calidad de trato. La secretaria de la Administración Pública (Snap) hizo distinguir su labor a 30 entidades públicas y unidades prestadoras de servicios como: Ministerio de Salud, Educación, Inclusión Económica y Social (MIES) y otros, esta medición se aplicó 2013 al 2015 por medio de una encuesta a 24.140 servidores públicos también a 52 unidades prestadoras de servicios como: hospitales, escuelas, centros de rehabilitación social, policía y centro de desarrollo infantil, en el 2013 como política de estado se implementó una herramienta para mejorar el desempeño de los trabajadores (Becerra et al., 2018).

Así mismo, la Jornadas Científicas Institucionales (2021) manifestó preocupación de las afecciones de la salud mental a la ponencia de la oficina Ejecutiva de Apoyo a la investigación y Docencia Especializada el Dr. Javier Saavedra mantiene, que al fallecer un familiar en casa a causa de la enfermedad covid-19, nos ocasiona actitudes anímicas negativa con sentimientos de angustia, tristeza y una tensión a la persona afectando la salud mental. Según Maruris et al refiere que el estrés es la reacción que presenta el organismo frente a cualquier circunstancia manifestando un estado de fuerte tensión fisiológica o psicológica que se alista para una huida o ataque, citado por (Mejia et al., 2019).

A nivel Nacional, el Ministerio de Salud (2021) nos brindó que el 52% de la población Metropolitana de Lima, debido a la pandemia el covid - 19 y a problemas de salud, económicos o familiares, sufren de estrés moderado a severo, esto fue informado por el Instituto Nacional de

Salud del Minsa (INSM) al hacer un estudio preliminar a la población adulta de Lima dando a conocer el impacto de la pandemia en la salud mental, esto se realizó vía llamada telefónica donde se obtuvo que el 54.6% reportan problemas para dormir. Además, el director general del INSM, Dr. Humberto Castillo refiere que es indispensable saber el resultado que contribuirá al análisis y diseño de políticas en el área de salud mental del país.

El Instituto Nacional de la Salud Honorio Delgado-Hideyo Noguchi publicó, (2022). Publicó en una nota de prensa a la oficina de comunicaciones que el ambiente laboral negativo reduce la productividad y ocasiona problemas en la salud física y mental. La Licenciada en Psicología Magda Vera, del Departamento de Psicología del Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado indica que mal ambiente laboral y falta de espacio adecuado para la realización de un trabajo pueden desencadenar problemas de estrés o ansiedad, brindar un buen clima laboral en el trabajo la salud física y el bienestar de las personas se encuentran óptima si en cambio el clima laboral es deficiente, daña a la salud y el bienestar de la persona (Vallejo, 2021).

Con respecto a nivel local en el Hospital de Andahuaylas, evidenció los niveles del estrés laboral nos ocasiona una serie de problemas, debido a la excesiva sobre carga de trabajo y no poder dar una buena atención integral al paciente, al ver fallecer a un paciente conocido o familiares tal vez no poder auxiliarlo en el momento adecuado y no poder brindarle una buena atención, la exposición continua de múltiples enfermedades a un contagio, la toma de decisiones al momento de la atención, todo estos puntos nos conlleva aun estrés laboral, por consiguiente no podemos brindar una buena atención al paciente e información al usuario acerca del estado de su familiar también el no poder realizar un buen desempeño laboral satisfactorio sintiéndose angustiados,

irritables e intranquilos llegando a dificultar en concentrarse en pensar con lógica lo que van a realizar (Escobar, 2023).

En cuanto a nivel Local en el Hospital de Andahuaylas el clima laboral afectó enormemente a todo el personal, médicos, Lic. en enfermería, técnicos en enfermería y obstetras, que labora en dicho nosocomio, debido a la inadecuada habilitación de espacios por la limitada infraestructura donde se realiza el procedimiento, así también por la mala interpretación de la comunicación entre ellos, llevando a conflictos entre compañeros, paciente y usuario esto es debido a las exageraciones, rumores y chismes llegando a faltarse el respeto entre ellos pues por consiguiente , esto hace que genere cambios en nuestra conducta, emociones , pensamientos afectando nuestra salud física, mental y el bienestar de la persona (Molina et al., 2020).

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre estrés y clima laboral en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurímac-2023?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la relación entre estrés y autorrealización en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurímac-2023?

P.E.2:

¿Cuál es la relación entre estrés e involucramiento laboral en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurímac-2023?

P.E.3:

¿Cuál es la relación entre estrés y supervisión en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurímac-2023?

P.E.4:

¿Cuál es la relación entre estrés y comunicación en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurímac-2023?

P.E.5:

¿Cuál es la relación entre estrés y condiciones laborales en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurímac-2023?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre estrés y clima laboral en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurímac-2023.

2.5. Objetivos específicos

O.E.1:

Determinar la relación entre estrés y autorrealización en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurímac-2023.

O.E.2:

Determinar la relación entre estrés e involucramiento laboral en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurímac-2023.

O.E.3:

Determinar la relación entre estrés y supervisión en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurímac-2023.

O.E.4:

Determinar la relación entre estrés y comunicación en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurímac-2023.

O.E.5:

Determinar la relación entre estrés y condiciones laborales en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurímac-2023.

2.6. Justificación e importancia

Justificación Teórico

El personal de salud presentó algunas dudas del estrés laboral y clima laboral por lo que la presente investigación se realiza con el propósito de proporcionar conocimientos, basados en los resultados obtenidos desde los datos, apoyados en teoría que permite desarrollar y comprender conceptos y comportamientos definidos. La teoría nos permite contrastar hechos justificados, validados desde un entorno, que permite dar viabilidad y consistencia hacia los resultados obtenidos generando conocimientos específicos, nos permite aclarar lo concerniente al clima laboral y el estrés para poder ayudar desde una nueva perspectiva.

Justificación Metodológica

La investigación durante el proceso de su desarrollo, se apoyó en el diseño e instrumentos probados, de tal forma que permitió obtener resultados fiables; pues para dar a conocer la relación entre el estrés y clima laboral, porque la investigación después de ser revisados, probados; podrán ser replicados para nuevas investigaciones.

Justificación Social

El estudio se respaldó de acuerdo a los hallazgos y recomendaciones, de prevención, promoción, implementó para mejorar el bienestar del entorno de la persona, poder así llegar a tener unas buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, pacientes y usuarios, brindar una buena, adecuada atención médica integral (médicos, Lic. en enfermería, técnicos en enfermería, obstetrias) a los pacientes del área de emergencia.

Justificación práctica

La operacionalización de las variables, permitió centrar en que el instrumento de medición está estandarizados y validados así el control de calidad, donde se ejecuten investigaciones similares. La investigación, permitió conocer, procesar resultados directos, bajo las recomendaciones expuestas, su implementación generó condiciones de mejora en el área del objeto de estudio, respecto a las variables investigadas.

Importancia

La importancia responde a uno de los problemas fundamentales por lo cual atraviesa la sociedad y que la investigación será de utilidad para los estudiantes y profesionales de la salud, ofreciéndoles un marco de referencia, es estudio que se desarrolló en el departamento de emergencia del Hospital Sub regional de Andahuaylas, el estrés, demostró los problemas que existen en el clima laboral del personal, afectando el bienestar de nuestra salud mental, ocasionando a una mala relaciones interpersonales con las personas que están en su alrededor y una inadecuada atención al paciente estos desencadenan otros problemas, como es el caso de sentimientos de angustia, tristeza, tensiones en personas, aversiones hacia ciertos procesos.

Discutió la necesidad y la importancia de la investigación sobre el estrés laboral y defina claramente qué es el estrés laboral. Tras estudiar sus indicadores, explicaremos detalladamente sus consecuencias y finalmente recomendaremos medidas preventivas para evitar estrés y complicaciones.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Metodológico: en el estudio correlacional, se logró alcanzar la relación negativa o indirecta de intensidad moderada entre el estrés y clima laboral.

Social: Personal de emergencia del Hospital Regional Andahuaylas - Apurímac, 2023.

Espacial o geográfico: El estudio se realizó en el Hospital Regional de la Provincia de Andahuaylas, Región Apurímac.

Temporal: el presente estudio se desarrolló y se aplicó el instrumento durante el segundo semestre del año 2023.

Limitaciones

La principal limitación encontró en la población de estudio fue el contexto de rechazos de algunos profesionales de la salud, que provocó dificultades en la implementación del proceso de permiso de solicitud de instrumentos entre los empleados. El cuestionario es incómodo de completar en persona y el acceso al hospital está restringido por protocolos de bioseguridad. Mediante la sensibilización sobre el tema que es importante de investigar el estrés en relación con clima laboral, los profesionales de área de emergencia aceptan en colaborar para realizar el estudio.

III. MARCO TEORICO

3.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

Moreira y Rodríguez, (2021). Ecuador. Artículo: Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos. Este estudio se realizó con el objetivo de analizar el estrés laboral del personal operativo del Cuerpo de Bomberos de Porto Viejo y cómo afecta el clima laboral dentro de la instalación. Se utilizó metodología cualitativo descriptivo, analítico, la muestra se aplicó a todo el personal de la compañía de Bombero de Portoviejo, el instrumento a utilizar fue el cuestionario aplicado a todo el personal en donde se pudo analizar cada uno de las interrogantes, Como resultado, el 56% informó experimentar niveles bajos de estrés y el 3% experimentó niveles altos de estrés debido a su trabajo en las instalaciones. En cuanto al clima de trabajo, los empleados dijeron que las instalaciones eran cómodas. La conclusión es que, a pesar del alto nivel de aceptación, es necesario tener en cuenta los valores de las personas.

Betancourt et al. (2020). Ecuador. La investigación se denominó: Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia Covid 19. Tuvo el objetivo de, determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería en el área de unidad de cuidados intensivos durante la pandemia Covid 19, su metodología fue un estudio observacional, analítico, de corte transversal, la población se realizó a 14 licenciados en enfermería, 02 auxiliares enfermería, 08 internos de enfermería, se aplicó una encuesta denominada “The Nursing Stresss Scale”, el resultado obtenido el 21% poseen un alto nivel de estrés que se originó por los factores “carga laboral” debido a la actividad por falta de tiempo para cumplir, el otro “muerte y

sufrimiento” el ver morir a un paciente hospitalizado ultimo “conflictos con médicos”, por ausencia del médico, se concluye el 71% están expuestos a un moderado nivel de estrés laboral.

García et al., (2020). México. En la tesis Estrés laboral de las enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México en el contexto de la pandemia Covid 19. El propósito fue de, determinar el nivel estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19, por ello el método que utilizo fue enfoque cuantitativo tipo descriptivo transversal y además la muestra con 126 enfermeras, por lo cual se empleó como instrumento un cuestionario estructurado que comprendía cedulas de datos personales y laborales como también la Escala de estrés (NSS), el resultado obtenido fue el nivel de estrés medio en los participantes, seguido del nivel bajo y se encontraron importantes estresores que se evidenciaron en este estudio como la “carga de trabajo y lidiar con la muerte y agonía” por lo tanto se concluye que los niveles de estrés inciden directamente en el profesional de salud durante el contexto de la pandemia.

Antecedentes Nacionales

Huamán y Pillaca, (2021). Perú. Tesis denominada: Estrés y Clima laboral en colaboradores del Centro de Salud José Paseta Bar-CLAS Marcona, en el contexto de la emergencia sanitaria 2020. Tuvo como objetivo Determinar la relación entre el estrés y el clima laboral entre los trabajadores del Centro de Salud José Paceta Bal Clas. Metodología fue utilizada de corte transversal, enfoque cuantitativo nivel correlacional, no probabilística, diseño no experimental. La muestra fueron 40 participantes de ambos sexos, no probalística, se empleó dos instrumentos para la variable estrés la ficha técnica de Inventario “Burnout” de Maslach (MBI); además para la escala Clima Social en el Trabajo (WES), los resultados existe relación significativa, con un grado

de relación fuerte entre el estrés y el clima laboral en los trabajadores del Centro de salud por lo cual, a mayor estrés menor es la posibilidad de un clima laboral estable, concluyendo que existe relación fuerte entre el estrés y el clima Laboral.

Alvares y Cueva, (2020). Perú. Con el título: Clima laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal de salud, Hospital Carlos Alcántara, La Molina, Lima. En el contexto de esta investigación, su propósito fue resolver la relación que existe entre el clima laboral y estilos de afrontamiento al estrés en trabajadores de salud, Hospital Carlos Alcántara, la Molina, el método que se utilizó en la investigación fue de tipo básico, diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo, para ello se trabajó con una muestra de 120 personales de salud enfermeros, médicos, técnicos y el instrumento que aplico fue el cuestionario y la técnica que realizo fue la encuesta. Por lo tanto, se obtuvo como resultado que, existe la correlación positiva entre el clima laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal de salud, Concluimos que existe una correlación positiva y moderada de 0,589 entre aspectos del clima laboral y el estilo de afrontamiento del estrés de los trabajadores de salud.

Flores, (2021). Perú. El estudio de esta investigación: Estrés laboral y clima laboral en trabajadores de la Microred Cumba, Bagua 2021. Tuvo el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y clima laboral en trabajadores de la Microrred Cumba, Bagua, el método que uso fue descriptivo con un diseño correlacional, la muestra fue 104 personal trabajador de distintos centros y puestos de salud que conforman la Microred integrados por técnicos en enfermería y farmacia, Lic. enfermería, obstetricia, médicos, psicología, odontología, internos, conductores y personal de limpieza, el instrumento que se utilizó el Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) de Spielberger y Vagg modificado por Cinthia Imán Merino y la Escala de Clima Laboral CL-

SPC de Sonia Palma. El resultado demuestra una relación negativa baja entre ambas variables, se llega a la conclusión que los grados de correlación entre las dimensiones de ambas variables es dispersa.

Asto, (2022). Perú. El estudio denominado: Clima laboral y estrés en los trabajadores de los establecimientos de la salud de las micro redes Huasmin y Sucre, Celendin, Cajamarca. Tuvo como objetivo evaluar la relación entre el Clima Laboral y el estrés laboral percibido en los trabajadores de los establecimientos de salud, de las Microrredes: Huasmin y Sucre, Celendin. Metodología que empleo el diseño no experimental de tipo transversal, descriptivo y correlacional, la muestra formada por 67 trabajadores profesional médico, no médico, técnico y de servicios generales, el instrumento utilizado fue escala de Estrés de la Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de Salud también la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma, el resultado obtenido del clima laboral desfavorable el 49.3% y regular en 44.8%; nivel de estrés el 34.3% medio, seguido del intermedio el 37.3% en conclusión se encontró que existe relación altamente significativa entre el estrés laboral y clima laboral.

Artiaga y Ramos, (2020). Perú. La investigación denominada: Clima laboral y estrés en trabajadores que atienden a los pacientes con Covid-19 en la clínica internacional, Lima. Tuvo como objetivo evaluar la relación entre Clima laboral y Estrés en trabajadores que atienden a los pacientes con covid-19 en la clínica Internacional Lima, el método que aplico fue nivel correlacional, tipo transversal, con un diseño no experimental, la muestra se llevó a cabo en el área de covid con 100 trabajadores, el instrumento fue el Test de Clima Laboral de Sonia Palma y para el estrés se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach, resultados del clima laboral el 61% favorable, respecto a sus dimensiones involucramiento laboral y condiciones laborales el 39% favorable, comunicación el 38%, los niveles de estrés, agotamiento

emocional el 71%,despersonalización el 51%,realización personal 47%,se concluye existe una relación significativa de asociación entre el clima laboral y el nivel de estrés en el personal.

Bada et al., (2020). Perú. La presente investigación tuvo el título El estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. El propósito de este estudio fue esclarecer la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en docente. Método: Estudio descriptivo correlacional realizado con la participación de 140 docentes. Se utilizaron dos herramientas: el Maslash Burnout Inventory y la Escala de Clima Organizacional. El primero considera aspectos de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, los resultados presentaron con un nivel medio el 80,7 % el estrés laboral y el clima organizacional con un nivel alto 78,6%, Concluimos que la relación inversa entre las variables de estudio sugiere que se debe promover un clima organizacional adecuado en las instituciones educativas.

Antecedentes Locales

Cardenas y Reynaga, (2022). Perú. Investigación denominada: Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal asistencial del Hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. Tuvo el objetivo de determinar la relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la salud del Hospital Subregional de Andahuaylas 2021, la metodología fue tipo observacional prospectivo, con diseño descriptivo correlacional, analítico, su muestra de 120 personas representado por el profesional de enfermería en el servicio de emergencia, la técnica utilizada para la recogida de datos fue una encuesta mediante dos cuestionarios. Como resultados el 93,3% sufren estrés de forma ocasional, el 4,2% no han sufrido de estrés y el 2,5% manifestó que sufre estrés con mucha frecuencia. Además, se identificó el 75,8% con un riesgo medio de

exigencias psicológicas y nivel alto el 24,2%, Se concluye que no existe relación significativa entre riesgos psicosociales y estrés laboral.

Ecos et al., (2022). Perú. Título: Relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera en el servicio de emergencia del área Covid-19 en el Hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el estrés y desempeño profesional de enfermería en el servicio de emergencia que labora en el área COVID-19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, el método a usar fue enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal, no experimental, tipo básico, la muestra se aplicó en el área de COVID a 60 trabajadores de salud, el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario “Escala de Estrés de Enfermería (NSS)”. Se aplicó la técnica de la encuesta diferenciada de la que se recolecto datos de forma virtual y presencial. Los resultados obtenidos fueron con presencia de altos niveles el 83% a la vez con un nivel moderado de estrés en 33%, se concluye que existe relación directamente proporcional entre las dos variables.

Molina et al., (2020). Perú. El presente estudio denominado: Nivel de estrés laboral del enfermero durante la emergencia sanitaria por Covid-19, Hospital sub regional de Andahuaylas. Tuvo como objetivo, determinar el nivel de estrés laboral de enfermería durante la emergencia sanitaria por COVID-19 Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020, la metodología que aplico corte trasversal y descriptivo correlacional, para este estudio la muestra fue conformada por 46 profesionales en enfermería, el instrumento fue el cuestionario anónimo aplicado con 34 ítems, dividido en 03 secciones: ambiente psicológico, ambiente social, ambiente físico. Los resultados descriptivos se tiene un porcentaje de 84.8% con un nivel bajo de estrés y el nivel medio 15.2%; esto es de acuerdo a lo observado al personal de enfermería; en conclusión, si existe un nivel de estrés laboral, cuyo

valor significativo es 0.00 menor a 0.05; además existe asociación entre la característica sociodemográfica, situación laboral y el estrés.

3.2. Bases Teóricas

Definición de Estrés

El estrés es la respuesta del cuerpo a problemas o demandas físicas y emocionales. En pequeños incidentes esto es positivo, ayudando a evitar peligros o completar las tareas a tiempo. Pero el estrés crónico puede dañar la salud (Fred y Berger, 2022).

Es una defensa biológica importante para la supervivencia porque está relacionada con cambios y situaciones a las que todo el mundo se enfrenta, como un cambio de trabajo, una entrevista o una mudanza, que pueden provocar estrés. Sin embargo, también depende de la condición física y psicológica del individuo (Acosta et al., 2019).

Según la Biblioteca Nacional de Medicina de EE. UU., el estrés es una sensación de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que te frustre, enoje o ponga nervioso (Fred y Berger, 2022).

Estrés y afrontamiento bajo una perspectiva transaccional principalmente, y se describe el llamado síndrome de desgaste profesional es una amenaza de los trabajadores y como consecuencia del estrés crónico. (Zavala, 2018)

En resumen, el estrés es un mecanismo que se activa cuando una situación excede los recursos y capacidades de una persona. Por lo tanto, una persona intenta completar todas las tareas que se le asignan para poder afrontarlo, pero sufre una derrota (Monago y Rojas, 2019)

Perspectiva histórica del estrés

En la actualidad la palabra estrés casi siempre se va escuchar y que esta palabra va a ser a que haya diversos cambios en nuestro bienestar

y salud mental, además por la falta de comprensión mutua en los diálogos y la palabra que incrementa su polisemia (Espinosa et al., 2020).

Cabe mencionar algunas historias del concepto del estrés en primer uso científicos

En primer lugar, Robert Hooke en la década del siglo XVII habla de la elasticidad de los materiales y sus cambios de forma debido a la carga a la que son sometidos, el estrés, el estrés adquirió un uso especial en las primeras décadas del siglo XX, en el ámbito de las ciencias humanas, (psicología y la medicina)

Momentos importantes del estrés

Los momentos en la del ser humano hace una perspectiva integrativa presupone es la existencia de conexiones entre los diferentes sistemas en los que tradicionalmente se ha particionado el organismo, conexiones que en algunos casos no serían totalmente novedosas, pero que habilitarían una discusión en relación con la autonomía de cada uno de esos sistemas, las especialidades y las disciplinas ocupadas de estudiarlos (Enciso y Ramírez, 2022).

La identificación o detección de agentes capaces de atravesar esos sistemas, de interrelacionarlos de un modo novedoso, lo que hizo posible dar sustento a este tipo de propuesta integradora. Ahora bien, se puede asumir una propuesta integradora (a) manteniendo la autonomía y los límites de cada disciplina, sistema o linderos conceptual, hecho que generalmente expresa muy bien la idea de “interdisciplinariedad” o bien, (b) se puede intentar establecer una integración en la que se busque un lenguaje común, capaz de perforar y desdibujar no sólo los límites disciplinarios, sino aquellos en los que se ha visto fragmentado el cuerpo humano para su estudio (González, 2020).

Fases del estrés

Citado por Vergel et al., (2021). Menciona tres fases a continuación se detalla cada una de ellas:

Fase de alarma: Sucede cada vez que el cuerpo enfrenta una situación amenazante. Por tanto, se producen cambios fisiológicos, tras los cuales la producción de adrenalina supera lo normal, el cuerpo experimenta tensión muscular, aumento de la frecuencia cardíaca respiratoria, trastornos digestivos, etc. Es el momento en el que tu cuerpo se prepara para responder a los factores estresantes, gasta toda su energía e intenta recuperar el control. Tras esta situación, el cuerpo vuelve a su estado normal.

Fase de resistencia: Esto sucede cuando continúa una situación amenazante o estresante. En este caso, el cuerpo intenta adaptarse, lo que puede provocar agotamiento físico y riesgo de enfermedad. A medida que avanza la adaptación, la fatiga inducida por el estrés reduce la capacidad de respuesta. De lo contrario, se forma un equilibrio dinámico entre el entorno interno y externo del individuo y, en este caso, el organismo tiene la oportunidad de arreglárselas sin problemas durante mucho tiempo.

Fase de agotamiento: Esto ocurre cuando los eventos estresantes son persistentes y prolongados, agotando todos los mecanismos de afrontamiento adaptativos, lo que lleva a la depresión y la ansiedad. Durante este período se necesita con urgencia descanso y recuperación, ya que el estrés puede volverse agudo y crónico y, en casos extremos, provocar la muerte.

Causas del estrés

Hay muchas situaciones que pueden provocar estrés, pero no todas las situaciones son malas, el estrés existe. En este caso, “el estrés es un proceso general por el cual los individuos se adaptan a su entorno”

(Vergel et al, 2021). El estrés, tanto leve como grave, es una respuesta natural a condiciones adversas y puede provocar determinadas reacciones psicosomáticas y desequilibrios psicológicos. Los factores estresantes son situaciones y presiones externas e internas que causan estrés (Lemos et al., 2019).

La Asociación de Especialistas en Salud Preventiva y Laboral (Iniasta, 2019) vaticina los siguientes motivos:

- Grandes cambios en la vida.
- trabajo o escuela
- Dificultad en las relaciones interpersonales.
- Deuda
- Situación increíble
- Niños y familia
- Ansiedad crónica
- desesperación
- Diálogo interno negativo
- Expectativas poco realistas/perfeccionismo
- Pensamiento rígido y falta de flexibilidad.
- actitud de todo o nada

Respuesta adaptativa al estrés

Según Rodríguez, (2023) Cada individuo está expuesto a factores estresantes en forma de desafíos y amenazas, y dependiendo de cómo responda a ellos, experimenta niveles de "estrés". Hay dos niveles de estrés: eustrés y angustia.

Eustrés: Este es el nivel óptimo de actividad física requerido para realizar las actividades diarias, especialmente aquellas que requieren atención inmediata. Esta velocidad de respuesta es proporcional al estímulo y determina la capacidad de adaptación a situaciones estresantes.

Distrés: Es el nivel de actividad física y mental que resulta excesivo o insuficiente en una situación determinada y que puede provocar graves consecuencias para una persona con el tiempo. Ambas respuestas son beneficiosas y adaptativas. Permiten a las personas mejorar su desempeño cuando es necesario.

Tipos de estrés

Según Cabrera, (2023). Se clasifican en 2 tipos de estrés.

Agudo: Este tipo es más común debido a necesidades y tensiones recientes, así como al futuro a corto plazo, y la condición es algo emocional o incluso estimulante. El estrés agudo se considera grave si afecta a trastornos mentales, malestar y dolor, y se presentan otro tipo de síntomas, como taquicardia, sudoración, irritabilidad, náuseas, dolores de cabeza. El episodio de estrés agudo se cataloga normal para las personas con carga laboral excesiva relacionadas a la responsabilidad y tardanzas al centro de trabajo y no tienen un hábito adecuado en su vida. En respuesta presentan síntomas frecuentes a irritabilidad, ansiedad tensión e insomnio persistente, hipertensión, taquicardias cefaleas y dolor torácico.

Estrés crónico: Este estrés es más peligroso para una persona debido a los ataques físicos y emocionales, y elimina la idea errónea de un estado depresivo. Las personas con este trastorno ven su situación como irreversible, muchos no buscan soluciones y sus percepciones están agotadas. Cabe mencionar que el estrés crónico es una de las

principales causas de complicaciones como el suicidio y las enfermedades cardíacas.

Respuesta psicológica frente al estrés

Dolan et al., (2005), se divide en tres categorías, así como conceptualiza cada uno de ellos:

Cognitivo (pensamientos): La persona tiene dificultad para prestar atención a las actividades y muchas veces tiene una atención errática. Tanto el retraso cognitivo a corto como a largo plazo se reducen en situaciones que requieren respuestas inmediatas y espontáneas y se resuelven de manera impredecible, y los problemas que requieren actividad mental para resolverse tienen un alto número de errores. En general, estas personas se sienten incapaces de evaluar la situación actual y tienen dificultades para predecir el futuro.

Emotiva (sentimientos y emociones): sienten la dificultad de mantenerse despejada y relajada en estado físico y emocional, imaginan tener otras enfermedades, por eso desarrollan agitaciones, intolerancias, autoritarismo y falta de empatía. Va en ascenso en desánimo y descenso del deseo de vivir. Su autoestima se ve afectada por pensamientos de incapacidad e inferioridad.

Conductual (Actividades y comportamiento): Dificultad para mantener conversaciones orales con un grupo de personas, a menudo manifestada por tartamudez y fluidez verbal reducida, deseo frecuente de trabajar y estudiar, lo que resulta en un mayor consumo de alcohol, café y otras drogas, alteraciones en los patrones de sueño, insomnio. Las relaciones interpersonales tienden a culpar a los demás y provocar cambios de comportamiento como reacciones extrañas, actitudes atípicas y pensamientos suicidas.

Consecuencias del estrés

Según Acosta et al., (2019). Se categorizan en tres grupos.

Físicas: Es una respuesta inadecuada del cuerpo ante eventos que pueden causar estrés y también puede incluir cambios gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, musculares, cutáneos y sistémicos.

Psíquicas: Los efectos psicológicos del estrés incluyen ansiedad excesiva, dificultad para tomar decisiones, desorientación, falta de atención, olvidos, trastornos mentales, sensibilidad, accidentes, abuso de sustancias, etc. La exposición crónica puede causar varios tipos de trastornos mentales.

Organizativas: El afecto negativo no sólo es perjudicial para las personas, sino que también puede afectar las relaciones y el desempeño laboral. Esto puede provocar diversas enfermedades, accidentes laborales, incapacidades y, de hecho, puede crear un ambiente laboral negativo.

Nivel del estrés

Según Gallardo, (2021) refiere tres manifestaciones siendo estas las siguientes:

Bajo: presenta síntomas físicos como cefalea, dolor de espalda, contractura muscular entre otros, cambios en la personalidad y disminución de rendimiento personal y es notorio la irritabilidad, ansiedad, insomnio y problemas en la atención.

Medio: es frecuente alteraciones de sueño, dificultad para concentrarse, con problemas interpersonales, cambios en el peso, disminución de libido, pesimismo, ausencia laboral, fatiga, letargo, aumento consumo de alcohol, café y otros tipos de drogas.

Alto: significativamente disminuye la productividad laboral, ausentismo escolar continuo, baja autoestima, es frecuente el consumo de alcohol y sustancias psicotrópicos, depresión problemas de la salud como cefalea, problemas digestivos e infartos

Dimensiones del estrés

Este estudio se basa en la teoría del estrés laboral (Kahn y Byosiere 1992). Como se menciona en (Gonzales et al., 2005). Los autores definen el estrés como "el agotamiento emocional que conduce a la pérdida de motivación, lo que a menudo conduce a sentimientos de insuficiencia y fracaso" (según Ponce et al., 2005). Hay tres tipos de conceptos: se deben especificar herramientas de Kahn y Byosiere.

Físicas. Es una característica en el trabajo, una disminución de la autoestima en el ambiente laboral y la insatisfacción personal con la actitud y el servicio hacia los clientes (Vidotti et al., 2019). Según (Carrillo et al., 2018), logro personal. Es un desafío que implica superar todos los obstáculos, incluidos los malentendidos del concepto, porque el logro no se limita a la gratificación inmediata, sino que involucra un conjunto de metas que conducen a una satisfacción verdadera y duradera. La falta de satisfacción personal es un buen desarrollo en las actividades laborales, es decir, encontrar armonía entre la vida profesional y personal, ya que ambas son cruciales en la vida.

Psicológicas: El fondo del problema es que va acompañado de síntomas psicosomáticos que significan agotamiento emocional y de los propios recursos emocionales, y en los círculos profesionales surge la idea de que no tiene nada que ofrecer, lo cual se desperdicia (Vidotti et al., 2019). El agotamiento emocional se produce como resultado del exceso de actividad, el sobreesfuerzo, las tareas complejas y la motivación emocional o cognitiva. Todo esto puede provocar parálisis, ansiedad y depresión profunda o enfermedades crónicas en los humanos (Vidotti et al., 2019).

Golembiewski (2002), argumentó que el agotamiento emocional comienza con la despersonalización, un componente disfuncional para afrontar el estrés, seguido de un crecimiento personal deficiente en el lugar de trabajo y el consiguiente agotamiento emocional de quienes se preocupan o se preocupan. Mostrar una actitud impersonal y perder el

compromiso personal puede reducir el crecimiento personal en el lugar de trabajo, lo que genera ausentismo, rotación y ausentismo.

Para Martínez (2010). El agotamiento emocional ocurre cuando los empleados utilizan una resiliencia que no logra afrontar eficazmente el estrés laboral y sus efectos asociados. Consideraron que la fatiga y el esfuerzo físico eran variables de respuesta al estrés, como las respuestas emocionales de los empleados.

Conductual: Es una expresión de emociones, actitudes y reacciones negativas y una actitud diferente hacia las demás personas, especialmente las del entorno y las que se preocupan y mantienen la distancia, y por tanto refleja enfado, alta sensibilidad y falta de motivación para trabajar. (Vidotti et al., 2019).

Giraldo y Mesa (2021). Los autores conceptualizan cómo los altos niveles de dolor pueden dañar las emociones. La persona se siente desapegada o separada de sí misma. El mundo parece extraño y alejado de la realidad, y sientes como si estuvieras en un sueño o como si la realidad hubiera sido alterada. A menudo, a quienes sufren despersonalización les cuesta creer que están locos, observan cambios en la forma y el tamaño de las cosas, experimentan impresiones subjetivas del paso del tiempo y las personas pueden parecer extrañas.

Perspectiva epistemológica del estrés

En la ciencia siempre hay entidades, fenómenos o procesos que desafían la clasificación o división de disciplinas generalmente aceptada. El estrés entra en esta categoría. De hecho, en las últimas décadas se han puesto de relieve las limitaciones de la investigación en salud humana debido a la naturaleza unilateral de la profesión, centrándose principalmente en los diversos sistemas que componen el organismo en su conjunto. Ahora bien, una perspectiva que busca la integración no debería ignorar las causas de la desintegración. Para

analizar esta cuestión fundamentalmente, hay que entrar en el campo de la epistemología. En este trabajo esta tarea se lleva a cabo trasladando algunas de las ideas y categorías analíticas propuestas por el filósofo francés Bruno Latour, como las zonas de mezcla y las zonas críticas, al estudio de las tensiones específicas. De esta manera, pretende aportar una perspectiva nueva y diferente sobre el pensamiento de las conexiones internas y externas del organismo con el entorno (Alejandro, 2023).

Perspectiva filosófica de estrés

También se presentaron corrientes de pensamiento asociadas con la evolución del concepto tenemos a Claude Bernard, insoslayables, Walter Cannon, Hans Selye y Richard Lazarus, por otro lado, en los movimientos de pensamiento, se encuentran el psicoanálisis escuela funcionalista y principalmente diversidad amplia de perspectivas dando un interés a un análisis llamándolo “enfermedades psicosomáticas”. Padeciendo principalmente soldados y luego la población con una gran cantidad de manifestaciones y síntomas trayendo como consecuencia de las experiencias traumáticas vividas durante ese año esto se realizó durante la segunda guerra mundial. Además, en los años 60 del siglo pasado el estrés ya se había conformado en un legítimo tema de investigación científica, existía una fuerte disociación entre los estudios y la atención a la fisiología del organismo como también a la biología, pues por otro parte, se focalizaban en su aspecto psicológico (Flores, 2021).

En lo presente la idea de que el estrés involucra una dimensión fisiológica y otra dimensión psicológica, hace que puedan estudiarse en forma paralela, pero disociada, los investigadores mantienen cierta hegemonía de ambas esferas (Mc Ewen y Lasley, 2012). El eje de este enfoque está centrado en la noción de “integración”, pues se trata de abordar la investigación del estrés estudiando las diversas

interrelaciones detectadas y detectables entre los diferentes sistemas que conforman el organismo (psicológico, inmunológico, endócrino e inmune), y también con los que se encuentran fuera del organismo y que hacen a su entorno, sean estos considerados como sociales, económicos, culturales y/o ecológicos.

Variable Y: Clima laboral

Conceptos de clima laboral

El ambiente de trabajo se refiere al ambiente psicológico, el ambiente organizacional y el ambiente humanístico que dan forma a la relación laboral. Crear un ambiente de trabajo especial que motive a los empleados o afecte su desempeño. Otro concepto hace referencia al grado de motivación de los empleados, resultando un tipo de motivación relacionada con las personas y el ambiente laboral (Gómez, 2023).

Se menciona el clima en una institución cuando hace referencia a las afectos y cualidades, propiedades concernientes al entorno laboral, estas son percibidas a través de una vivencia de los miembros de la institución estos ejercen influencia en el comportamiento en el trabajo. Por eso se establece así que el concepto de clima es una vivencia real subjetiva dependiente de las percepciones y valoraciones individuales (Calderon y Cancapa, 2023).

Es un ambiente de trabajo familiar en el que las personas desarrollan su trabajo diario y organizan las relaciones entre los empleados e incluso con proveedores y clientes. Puede ser un vínculo o una barrera para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de personas individuales dentro o fuera de la organización, así como un factor que diferencia e influye en el comportamiento de los miembros de la organización. Se refiere a la percepción que tienen los empleados y directivos de la expresión personal de la organización a la que

pertenecen, lo que incide directamente en el desempeño organizacional (Méndez, 2019).

Características del clima laboral

Según Sumba et al., (2022). Indica las características que considere más relevantes:

- Hay cierta estabilidad y durabilidad.
- Influir en la conducta o comportamiento de los empleados de la empresa.
- Ayuda a incrementar el nivel de compromiso e identificación de los empleados de la organización.
- evaluaciones y percepciones de los empleados sobre las condiciones de trabajo favorables o desfavorables.
- La estructura, dirección, políticas y planes de gestión son variables que afectan el clima laboral.
- Alta rotación de personal.

Factores que conforman el clima laboral

Según Rojas et al., (2020). Toda organización existe en un entorno de factores externos e internos formados por elementos físicos, tecnológicos, sociales, políticos y económicos que de una forma u otra influyen y afectan las políticas y procedimientos de la organización y, por tanto, la provisión de recursos humanos. Cualquier programa diseñado para gestionar recursos debe tener en cuenta estos elementos. Por otro lado, existe total acuerdo en que la mayor contribución al clima laboral es la percepción que el empleado tiene de su entorno o de su proceso, lo que demuestra claramente que este enfoque está presente en el comportamiento del empleado

Perspectiva histórica de clima laboral

Al respecto, Benítez, (2023). Considera que es necesario centrarse en los temas de seguridad y salud en el trabajo en las instituciones como elemento esencial para el correcto funcionamiento masivo. El clima organizacional de una unidad estructural como lo es una institución educativa es un aspecto muy importante, ya que determina la percepción que los docentes tienen de la institución, lo que incide directamente en factores como su desempeño, eficiencia, identificación con el trabajo que realizan, la institución y sus colegas. De esta forma se puede determinar si existen factores internos o externos que afectan el desempeño del empleado.

El punto de partida formal y más conocido para centrarse en las personas y sus relaciones sociales como causa de la productividad organizacional fue el surgimiento de la escuela humanista de administración propuesta por Elton Mayo en Estados Unidos, que surgió de la necesidad de corregir poderosas tendencias. Trabajo deshumanizante resultante de la aplicación de métodos y prácticas organizativas estrictas en situaciones extremas sin tener en cuenta a las personas y sus necesidades psicológicas y/o sociales. Estas sugerencias productivas se basan en teorías científicas y teorías administrativas clásicas (Hernández y Rodríguez, 2014). En cualquier caso, en este punto debemos reconocer el enfoque propuesto previamente por Robert Owen, considerado por muchos estudiosos de la gestión como el verdadero padre de la gestión de recursos humanos moderna y el gran innovador de la gestión moderna (Moreno, 2023).

Señalaron que fortalecer el clima laboral es uno de los desafíos más difíciles e importantes que enfrenta cualquier institución educativa, especialmente en este siglo donde las personas enfrentan factores tan negativos como estrés, problemas emocionales, relaciones interpersonales imperfectas, experiencias frustrantes, enfermedades.

La psicología tiene un impacto significativo en el desarrollo del trabajo humano. (Ramacciotti, 2019).

Dimensiones de clima laboral

En el libro *La influencia del clima laboral en la motivación humana*. Michigan (Kpi, 2022). Fundación para el Estudio del Comportamiento Humano, Litwin G y Stinger R, se plantearon nueve dimensiones del clima organizacional con base en diferentes modelos de trabajo que existían a finales del siglo pasado. Del mismo modo, muchos autores e investigadores definen diferentes variables. Sin embargo, nos centramos en dimensiones que se crean en base a un conjunto de factores diferentes y con las que hemos podido realizar una investigación precisa y eficaz.

Autorrealización. Está directamente relacionada con la madurez del individuo; también indica cómo va más allá de las necesidades básicas y se relaciona con la realización personal y el bienestar ambiental; además de concluir que los sujetos comparten ciertas características como: percepción correcta de la realidad, reconocimiento, espontaneidad, enfoque en los problemas, privacidad, autonomía, juicio claro, experiencia, sentido de pertenencia a un equipo, relaciones fuertes selectivas, estructura democrática, moral, convicción, humor, creatividad, adaptabilidad, valor, eliminación de dicotomía. (Coelho, 2019).

Involucramiento Laboral. Un estudio realizado por Harvard Business School encontró que el 95% de la fuerza laboral tradicional no entiende las estrategias de las empresas para las que trabaja. Esto significa que los empleados no saben hacia dónde dirigir sus tareas, si no ven a la empresa como parte de ella, con los mismos objetivos y el mismo camino a seguir, entonces no podrán hacer un trabajo mejor ni más eficiente. (Arévalo et al., 2021). En este caso, el rol de liderazgo es fundamental para ejecutar planes operativos y organizacionales para

que el grupo de trabajo sepa quién es la empresa, hacia dónde va y se sienta parte de la empresa. La productividad y eficiencia de una organización está estrechamente relacionada con las personas involucradas en las actividades que realiza. (Riquelme, 2023).

Supervisión. Indicaron que la base de la supervisión es la evaluación de los procesos implementados en relación con las metas trazadas por la empresa, cuyo objetivo principal es resaltar fortalezas y debilidades para desarrollar planes de acción y crear nuevas actividades de mejora; Describe lo que harán los mandos intermedios y la dirección. Cómo ayudar a los colaboradores a interactuar y tomar decisiones (Flores, 2021).

Comunicación. Plantea que la comunicación es la base para construir relaciones entre instituciones, organizaciones y usuarios, estableciendo objetivos colectivos y sus alcances (Morales, 2022).

La comunicación es el resultado del proceso de intercambio, procesamiento y almacenamiento de información en una organización. La cooperación colectiva es importante, porque se pueden superar obstáculos y limitaciones, además, la comunicación dentro de la institución ayuda a: realizar funciones relacionadas con las tareas asignadas por la institución, aceptar cambios y adaptaciones individuales y colectivas, apoyar la ejecución de las tareas de acuerdo con los requisitos. establecidos en actos reglamentarios. tareas asignadas por la institución. política, esta política establece mecanismos para difundir información a los funcionarios de la agencia. Estos aspectos están interrelacionados en el sentido de que evolucionan en el tiempo en relación con las características actuales del entorno institucional (González, 2021).

Condiciones Laborales. Las condiciones de trabajo se definen como: Cualquier característica que pueda afectar significativamente los riesgos de seguridad y salud de los oficiales juega un papel importante en relación con los recursos que la agencia pone a disposición de sus

socios, quienes pueden ser: Además, trabajan principalmente ellos mismos para garantizar el bienestar. de oficiales. Además de la salud y el bienestar, también realizan una contribución psicosocial o económica a sus actividades; si las condiciones de trabajo son desfavorables, pueden ocurrir condiciones tales como insatisfacción laboral y cambios físicos y psicológicos.

Perspectiva epistemológica de clima laboral

El clima laboral es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización. El clima laboral es producto de las percepciones personales y estas percepciones están matizadas por las actividades, interacciones y experiencias de cada uno de los miembros (Torres et al., 2022).

El clima organizacional es el resultado de la percepción que tienen los empleados de los factores organizacionales en el lugar de trabajo, tales como: el estilo de liderazgo adoptado por la gerencia, la estructura organizacional y las relaciones entre los empleados. En este sentido, los elementos se combinan para crear un ambiente de trabajo especial y con características propias, que de ninguna manera reflejan la personalidad de la organización y no afectan el comportamiento de los individuos en el trabajo (Rodríguez y López, 2022).

Perspectiva filosófica de clima laboral

Para los teóricos Katz y Kahn, el clima laboral es aquel en el que cada organización crea su propia atmósfera con sus propias costumbres y estilos. El "clima laboral" refleja tanto las normas y valores del sistema formal como su reinterpretación en el sistema informal, reflejando así las presiones internas y externas sobre las personas que atrae la organización, sus procesos de trabajo y distribución física, así como la

forma de comunicación y uso de la energía en el sistema. Otra definición es la de Forehand y Gilmer, quienes definen el "clima laboral" como un conjunto relativamente constante de características que caracterizan a una organización, la distinguen de otras organizaciones e influyen en el comportamiento de sus miembros (Ganga et al., 2019).

Según las definiciones anteriores, el "ambiente de trabajo" debe entenderse como una propiedad inherente a la propia organización y, por tanto, algo externo al individuo; Estas definiciones han sido criticadas por ser demasiado amplias. Debido a esta última controversia, se consideró útil complementar lo dicho con algunas reflexiones adicionales.

3.3. Marco conceptual

Autorrealización: es la satisfacción de haber alcanzado y cumplido una o más metas personales que forman parte del desarrollo y del potencial humano. Por medio de la autorrealización los individuos exponen al máximo sus capacidades, habilidades o talentos a fin de ser y hacer aquello que se quiere (Coelho, 2019).

Ansiedad: es una reacción normal y saludable que se activa ante una amenaza o un peligro. La ansiedad se convierte en trastorno de ansiedad cuando esta reacción se activa en situaciones habitualmente no amenazantes/peligrosas o de manera persistente, hasta el punto que interfiere de manera importante en la vida diaria (Fullana, 2019).

Clima laboral: El ambiente laboral se conceptualiza como un entorno psicológico, organizacional y humano en el que se dan las relaciones laborales y se crea un ambiente laboral específico que puede motivar a los empleados o afectar su desempeño (Gómez, 2023).

Depresión: Los trastornos mentales se caracterizan principalmente por cambios de humor y tristeza y se asocian con cambios en el comportamiento, el nivel de actividad y el pensamiento. Es una

enfermedad recurrente que muchas veces es crónica y requiere tratamiento a largo plazo (Oms, 2023).

Desequilibrio emocional: Es un cambio en el estado emocional de una persona, especialmente en los sentimientos, que puede pasar de un estado al opuesto en un instante. Significa sentirse feliz y muy triste por cortos periodos de tiempo sin motivo aparente (Flores, 2022).

Emociones: Son patrones de comportamiento expresados individualmente, cada uno asociado con un patrón específico de activación fisiológica, un sentimiento o experiencia cognitiva subjetiva específica y un contexto neuroanatómico específico (Blanco, 2020).

Estrés: Respuestas fisiológicas, psicológicas y conductuales mediante las cuales los individuos intentan adaptarse y regular los factores estresantes internos y externos (Fred y Berger, 2022).

Estrés laboral: es un tipo de estrés relacionado con el trabajo o el ambiente laboral, que puede ser temporal o crónico, correspondiendo generalmente al segundo tipo (García, 2021).

Familia: Conjunto de personas unidas por sangre y sentimientos, cuyas prácticas de comportamiento se rigen por reglas y normas (Roldán, 2013).

Irritabilidad: Según Gabeti (2023). Se define como "ansiedad y preocupación excesivas que persisten durante más de seis meses y causan malestar clínicamente significativo o deterioro en la interacción social". Los síntomas más comunes son insomnio, fatiga, irritabilidad, tensión muscular, dificultad para concentrarse y falta de sueño. Es decir, se trataría de una inconsistencia interna o un problema de fluidez. Es una de las enfermedades más comunes.

Trastorno: cambios significativos en las funciones de un organismo o parte de él, es decir, en el equilibrio psicológico o mental de una persona (Viñuela, 2021).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación.

4.1.1. Enfoque

Presente estudio es cuantitativo según Hernández y Mendoza (2018), en el sentido que se recopilan en mediciones numéricas y análisis estadístico que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis y luego crear modelos de comportamiento y probar teorías. Este estudio utilizó métodos estadísticos, matemáticas y herramientas informáticas para validar y recopilar datos de hipótesis y luego desarrollar modelos e hipótesis sobre las variables de estudio (Arias et al., 2022).

4.1.2. Tipo

El tipo de estudio es básico porque se enfoca en las bases teóricas con el fin de ampliar los conceptos en profundizar y cambiar conocimientos mediante las investigaciones científicas, que se ajusta a un sistema (Hernández y Mendoza 2018).

En estudio prospectivo, se basa en registrar informaciones mientras estén en proceso de hechos a observar en este estudio el investigador es quien recolecta información de los datos en el presente (Hadi et al., 2023).

4.1.3. Nivel

Nivel correlacional este nivel de estudio tiene como propósito de medir el grado de relación existente entre dos o más variables dentro de un contexto específico, como deja entrever este estudio donde se identificó la relación entre el estrés y clima laboral de los trabajadores en el hospital en área de emergencia (Arias et al., 2022).

4.2. Diseño de la investigación

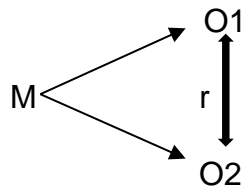
El diseño del estudio no experimental de corte transversal descriptivo correlacional tal como se detalla:

No experimental, porque investigador no manipula las variables, solo observa el fenómeno tal y como se presentan en su contexto social con el fin de analizar, sin interponerse en su desarrollo (Hernández y Mendoza 2018).

Corte transversal, porque se miden por primera y única vez las variables de investigación y se realiza el análisis con los datos obtenidos; las propiedades de uno o más grupos de unidades se miden durante un período de tiempo determinado y sin evaluar su desarrollo (Arias et al., 2022).

Descriptivo correlacional, Se enfoca en el análisis de hechos o situaciones para describir y el interés es encontrar la relación, ya que el estudio recolectó datos y buscó el grado de relación entre el estrés y clima laboral en los trabajadores de área emergencia (Hadi et al., 2023).

El grafico del diseño de investigación.



Donde:

M = Personal de emergencia

O1 = Variable X: Estrés

r = Relación entre las variables de estudio

O2 = Variable Y: Clima Laboral

4.3. Hipótesis general y específicas

Existe relación significativa entre el estrés y el clima laboral en el personal del área de emergencia del Hospital de Andahuaylas Apurímac-2023.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el estrés y la autorrealización en el personal del área de emergencia de un hospital Andahuaylas, Apurímac-2023.

Existe relación significativa entre el estrés e involucramiento laboral en el personal del área de emergencia de un hospital Andahuaylas, Apurímac-2023.

Existe relación significativa entre el estrés y supervisión en el personal del área de emergencia de un hospital Andahuaylas, Apurímac-2023.

Existe relación significativa entre el estrés y comunicación en el personal del área de emergencia de un hospital Andahuaylas, Apurímac-2023.

Existe relación significativa entre el estrés y condiciones laborales en el personal del área de emergencia de un hospital Andahuaylas, Apurímac-2023.

4.4. Identificación de los variables

Variable independiente: Estrés

Dimensiones:

D1. Físicas

D2. Psicológicas

D3. Conductual

Variable dependiente: Clima laboral

Dimensiones:

D1. Autorrealización

D2. Involucramiento laboral

D3. Supervisión

D4. Comunicación

D5. Condiciones laborales

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS
Variable 1: Estrés	Físicas	Molestia Corporal Desgaste Físico	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal	1.Nunca 2.A veces 3.Casi siempre 4.Siempre
	Psicológicas	Degaste Emocional Insatisfacción Laboral	7, 8. 9, 10, 11		
	Conductual	Relación Laboral Frustración Laboral	12, 13, 14, 15, 16		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS
Variable 2: Clima Laboral	Autorrealización	Oportunidades de promoción y participar en actividades que les permitan aprender y crecer	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Ordinal	1. Ninguno o nunca. 2. Poco 3. Regular o alguno 4. Mucho 5. Todo o siempre
	Involucramiento laboral	Cada empleado es considerado como un factor clave para el éxito de la organización.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17,18, 19, 20		
	Supervisión	Los empleados están involucrados en la organización.	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27,28, 29,30		

Comunicación	Hace referencia del grado que existe de celeridad, fluides, coherencia, precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la organización	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39,40		
Condiciones laborales	Sueldo atractivo en comparación con otras organizaciones y tecnología favorable al trabajo	41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50		

4.6. Población – Muestra

Población

Según Carrasco, (2019). Es el conjunto de todos los elementos que existen en el campo donde se realizó la investigación, también se puede considerar como un conjunto de elementos de la investigación. En este estudio se desarrolló con una población finita integrada de 80 servidores (mujeres y hombres) del Hospital Sub regional Andahuaylas, Apurímac 2023.

Tabla 1

Numero de personal de área de emergencia del Hospital.

POBLACION	Todas las áreas de atención	TOTAL
Cantidad de profesionales	80	80

Muestra

Se refiere a la muestra censal, lo que significa a todos los miembros de la población que desarrolló en el Hospital Andahuaylas de nivel y categoría II-2 ubicado en la provincia de Andahuaylas en la región Apurímac. Está formado por todos los profesionales de Médicos, Enfermeros, Obstetras y Técnicos de Enfermería con un total de 80 profesionales, con fines de investigación con el fin de observar y medir variables; una muestra es un fragmento o extracto de una población no probabilística y es representativa de la población y por lo tanto tiene características de la población (Hadi et al., 2023).

4.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Técnica

Para la realización de la presente investigación se empleó la técnica psicométrica. La técnica se refiere al conjunto de métodos y

procedimientos utilizados para diseñar, administrar y evaluar pruebas psicológicas (Anastasi y Urbina, 1997).

Instrumento

Se utilizó la escala de estrés laboral de Kahn y Byosiére (1992), cuyas propiedades psicométricas fueron adaptadas a nuestro contexto. Por Gálvez Arévalo, Esther Saraí y Loloy Marín, Ellis Katherine Adaptación del uso de herramientas de impresión entre trabajadores del Distrito Nuevo, Región Ancas, Perú, 2019; Pruebas realizadas en nuestro entorno, analizadas y verificadas mediante criterios de evaluación de expertos. Fuentes de estrés en empresas e instituciones.

Adoptaron tres dominios de estrés que constan de niveles combinados: niveles físico, psicológico y conductual (muy alto, alto, bajo, muy bajo). Dividieron el test en 16 ítems con cinco opciones como respuestas alternativas: (nunca, a veces, casi siempre, siempre). El objetivo fue determinar la relación entre el estrés y el ambiente laboral; Entre los trabajadores de la región de Nuevo Chimbote, el 51% informó altos niveles de síntomas físicos, el 51% creía que tenía altos niveles de síntomas psicológicos y el 52% de los trabajadores tenía altos niveles de síntomas conductuales, lo que indica que los trabajadores están estresados.

Tabla 2

Técnica de la escala de estrés

Nombre:	Escala de Estrés Kahn y Byosiére
Autor:	Kahn y Byosiére 1992
Adaptación peruana:	Gálvez Arévalo, Esther Saraí y Loloy Marín, Ellis Katherine
Administración:	Aplicación individual o colectiva.
Forma:	Completa.
Duración:	10 a 15 minutos.

Aplicación:	Profesionales de Psicología.
Puntuación:	Claves sobre la hoja de respuesta.
Significación/Dimensiones:	Físicas Psicológicas Conductual.
Tipificación	Baremos peruanos

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Validez y confiabilidad

La validación del instrumento se realizó por juicio de expertos mediante una revisión por maestros integrada de tres profesionales de la salud, quienes confirmaron y aprobaron la aceptación de todos los ítems y afirmaron que la escala tiene la evidencia de validez para aplicar, valoró la coherencia de ambas variables de una población de 80 profesionales.

La confiabilidad del instrumento fue evaluada y probada mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, realizó una evaluación piloto de ambas variable estrés y clima laboral siendo el valor de la escala total 0,955 de 20 encuestados. Por otro lado, el análisis de la variable estrés el valor es 0,867 y por dimensión muestra que el coeficiente de la dimensión físicas es 0.861, el coeficiente de la dimensión psicológica es 0.798 y el coeficiente de la dimensión conductual es igual a 0.775 como se muestra en la tabla.

Tabla 3

Valores alfa de Cronbach de variable estrés Kahn y Byosiere

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Escala total de estrés	.867
Físicas	.861
Psicológicas	.798
Conductual	.775

Clima Laboral CL_SPC

Para determinar las características del clima laboral se utilizó la “Escala de Clima Laboral CL-SPC”, desarrollada y estandarizada por la psicóloga peruana Sonia Palma Carrillo en el año 2004, en Resguardo y Custodia S.A.C, ubicado en la ciudad de Chiclayo. En la empresa, se realizó una encuesta a 98 empleados utilizando el siguiente método. Distribuimos los cuestionarios a 98 empleados a las 18.00 horas, en horario de guardia y en turnos de mañana y tarde. Dado que hay 49 empleados en el turno de mañana y 49 empleados en el turno de noche.

Diseñado para diagnosticar el entorno laboral de un empleado utilizando estándares de juicio experto. Sostuvieron que los cinco factores del ambiente laboral se componen de una combinación de cinco categorías: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales (desfavorables, moderadas, favorables, muy favorables). El cuestionario de 50 ítems con cuatro respuestas alternativas: (ninguno, poco, regular, mucho, siempre)

Tabla 4*Técnica de la escala Clima Laboral CL/SPC*

Nombre:	Escala de Clima Laboral CL-SPC				
Autor:	Litwin G. y Stinger R.				
Adaptación peruana:	Sonia Palma Carrillo.				
Administración:	Aplicación individual o colectiva.				
Forma:	Completa.				
Duración:	10 a 15 minutos.				
Aplicación:	Profesionales de Psicología.				
Puntuación:	Claves sobre la hoja de respuesta.				
Significación/Dimensiones:	Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales				
Tipificación	Baremos peruanos				
	1	2	3	4	5
	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o Siempre

Validez y confiabilidad

La validación del instrumento se realizó por juicio de expertos mediante una revisión por maestros integrada de tres profesionales de la salud, quienes confirmaron y aprobaron la aceptación de todos los ítems y afirmaron que la escala tiene la evidencia de validez para aplicar, valoró la coherencia de ambas variables de una población de 80 profesionales.

La confiabilidad del instrumento fue evaluada y probada mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, como prueba piloto siendo el

valor de la escala total 0,978 de la variable clima laboral de 20 encuestados. Por otro lado, el análisis de cada dimensión muestra que el coeficiente de la dimensión de autorrealización es 0.941, la dimensión de involucramiento laboral es 0.890, la dimensión de supervisión es 0.937, la dimensión de comunicación es 0.932, mientras que la dimensión de las condiciones laborales muestra 0,910.

Tabla 5

Valores alfa de Cronbach de la variable Clima Laboral

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Escala total de clima laboral	.978
Autorrealización	.941
Involucramiento laboral	.890
Supervisión	.937
Comunicación	.932
Condiciones laborales	.910

4.8. Técnicas de Análisis y Procesamiento de Datos

Este estudio se realizó en primer lugar fue contar con el permiso del director del hospital para la aplicación de encuestas correspondientes y se procedió a entregar el consentimiento informado a los trabajadores, con el objetivo de que acepten la autorización y luego procedió a la aplicación de las encuestas.

Luego se ha procesado en SPSS versión 26.0. Una encuesta es un método utilizado para recopilar datos o información de interés para un grupo de personas seleccionadas con fines de investigación (Carrasco, 2019).

Interpretación de datos

El estudio utilizó estadística descriptiva, consiste en recolectar datos mediante gráficos, porcentajes, cuadros y tablas para que los datos recolectados puedan describirse de manera clara y precisa sobre el comportamiento de la población (Flores, 2021).

También utilizó estadísticas inferenciales, en este método se realizan procesos analíticos y pruebas de hipótesis, cuyo propósito es extraer conclusiones científicamente sólidas sobre la elección de decisiones con base en la información obtenida de la muestra. Los datos se procesaron y validaron utilizando el software estadístico SPSS 26.0 con un intervalo de confianza del 95% (IC del 95%) y el Microsoft office Excel 2016. Se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, y de acuerdo de los resultados se empleó la prueba estadística no paramétrica de correlación Rho Spearman y utilizando tablas de frecuencia y gráficos para visualizar los resultados obtenidos.

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de los resultados

Tabla 6

Análisis descriptivo de la Variable estrés

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bajo	62	77,5
	Bajo	15	18,75
	Alto	3	3,75
	Total	80	100,0

Figura 1

Análisis descriptivo de la variable estrés

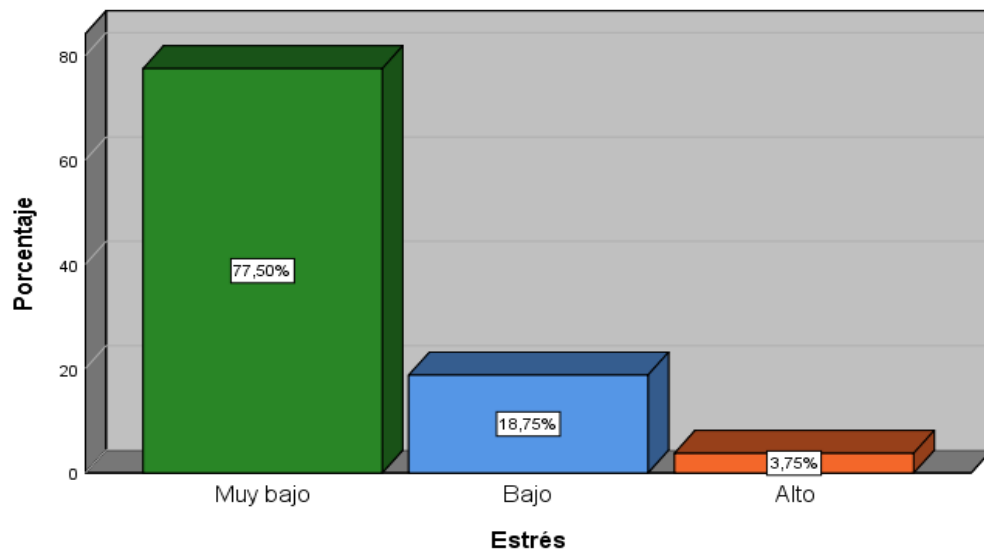


Tabla 7

Análisis descriptivo de la dimensión física del estrés

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bajo	62	77,5
	Bajo	16	20,0

Alto	2	2,5
Total	80	100,0

Figura 2

Análisis descriptivo de la dimensión físicas del estrés

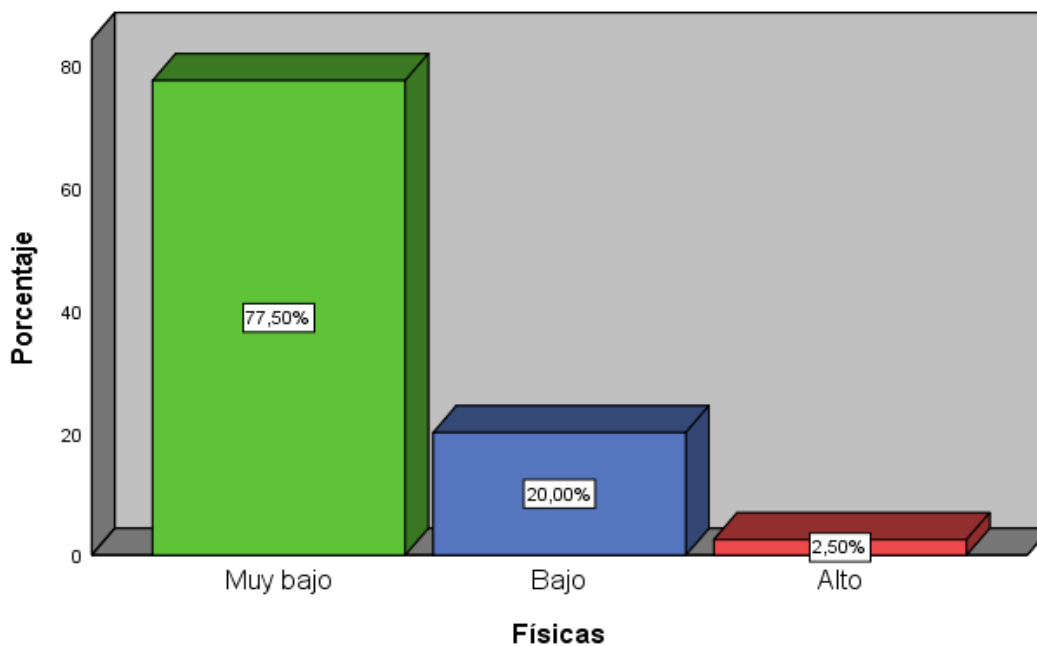


Tabla 8

Análisis descriptivo de la dimensión psicológicas del estrés

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bajo	58	72,5
	Bajo	18	22,5
	Alto	3	3,75
	Muy alto	1	1,25
	Total	80	100,0

Figura 3

Análisis descriptivo de la dimensión psicológicas del estrés

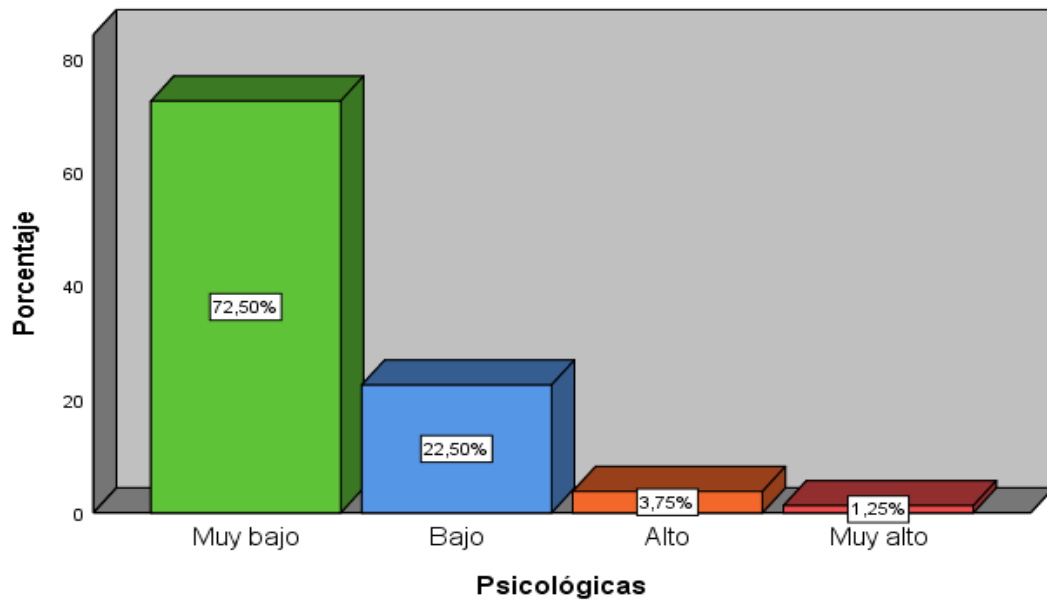


Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión conductual del estrés

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bajo	51	63,75
	Bajo	26	32,5
	Alto	2	2,5
	Muy alto	1	1,25
	Total	80	100,0

Figura 4

Análisis descriptivo de la dimensión conductual del estrés

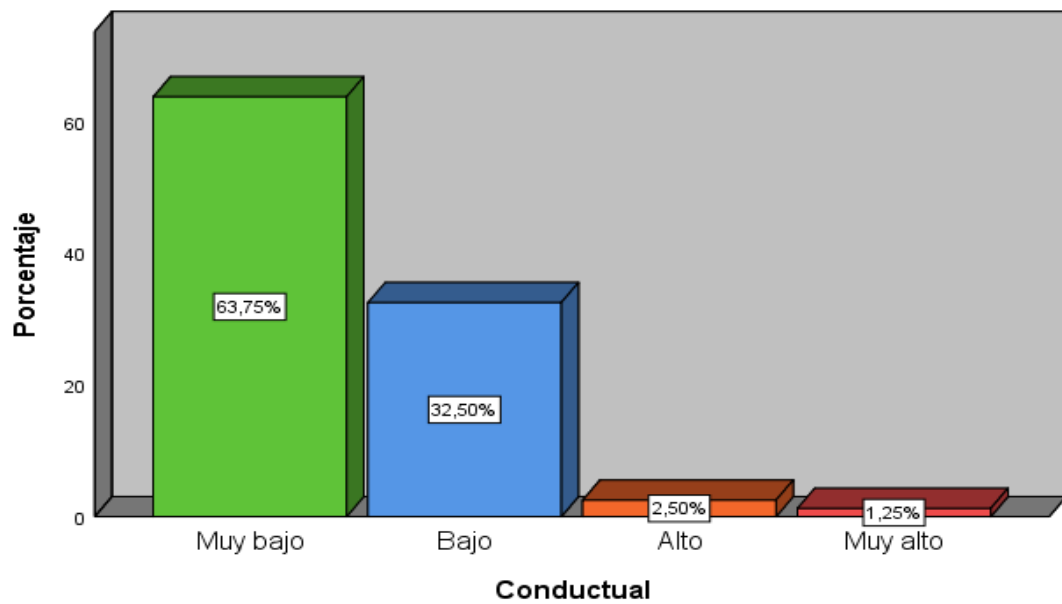


Tabla 10

Análisis descriptivo de la variable clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy desfavorable	3	3,75
	Desfavorable	23	28,75
	Media	23	28,75
	Favorable	19	23,75
	Muy favorable	12	15,0
	Total	80	100,0

Figura 5

Análisis descriptivo de la variable clima laboral

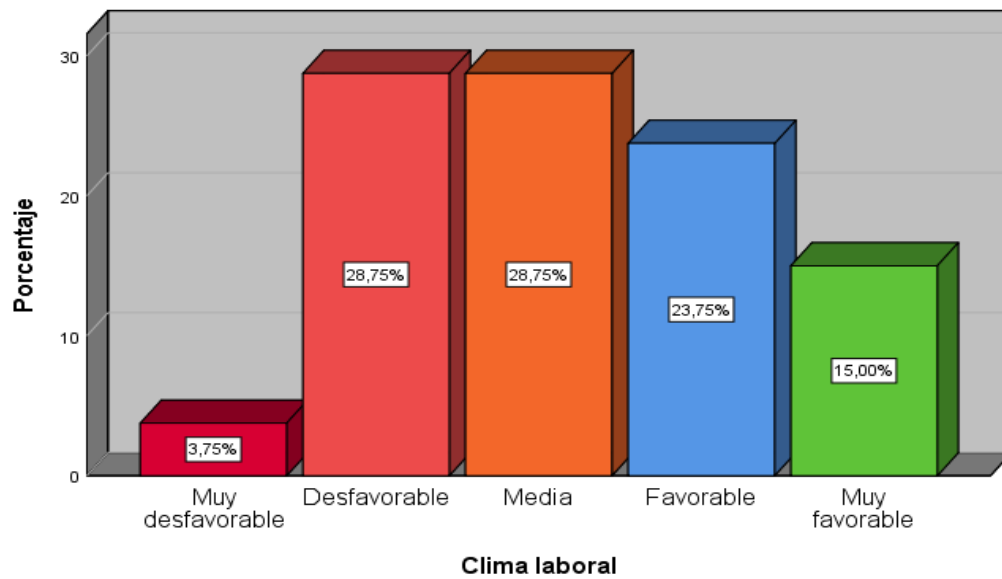


Tabla 11

Análisis de la dimensión autorrealización de la variable clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy desfavorable	12	15,0
	Desfavorable	27	33,75
	Media	16	20,0
	Favorable	12	15,0
	Muy favorable	13	16,25
	Total	80	100,0

Figura 6

Análisis de la dimensión autorrealización de la variable clima laboral

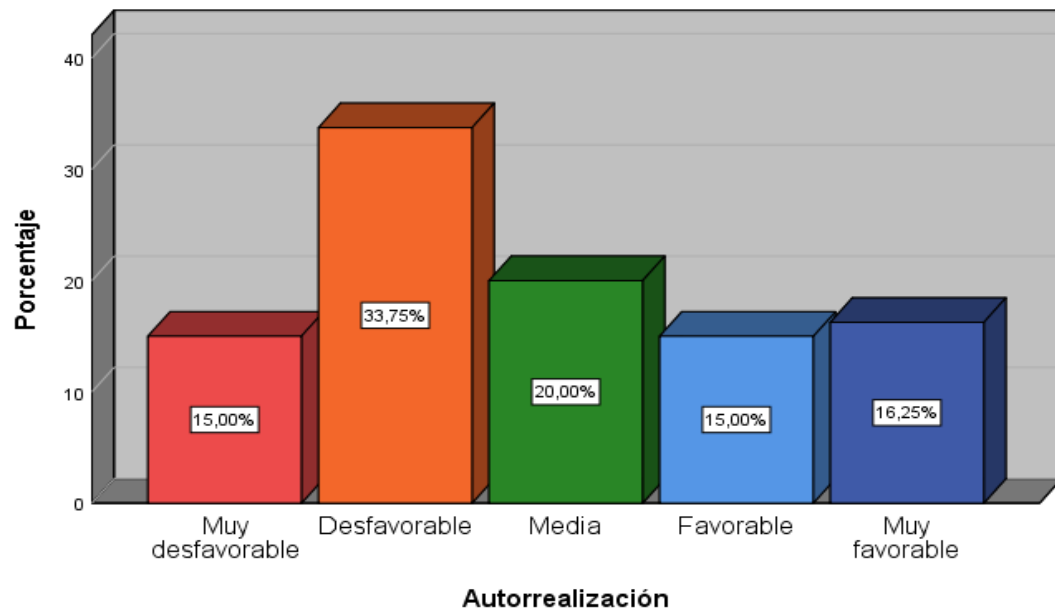


Tabla 12

Análisis descriptivo de dimensión involucramiento laboral del clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy desfavorable	4	5,0
	Desfavorable	9	11,25
	Media	28	35,0
	Favorable	22	27,5
	Muy favorable	17	21,25
	Total	80	100,0

Figura 7

Análisis de la dimensión involucramiento laboral de la variable clima laboral

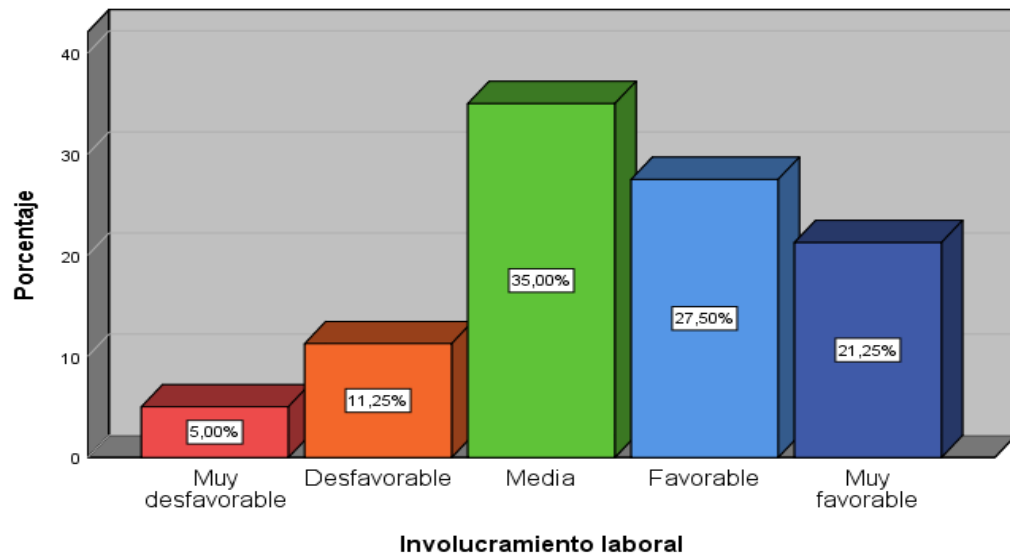


Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión supervisión de la variable clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy desfavorable	2	2,5
	Desfavorable	22	27,5
	Media	22	27,5
	Favorable	21	26,25
	Muy favorable	13	16,25
	Total	80	100,0

Figura 8

Análisis descriptivo de la dimensión supervisión de la variable clima laboral

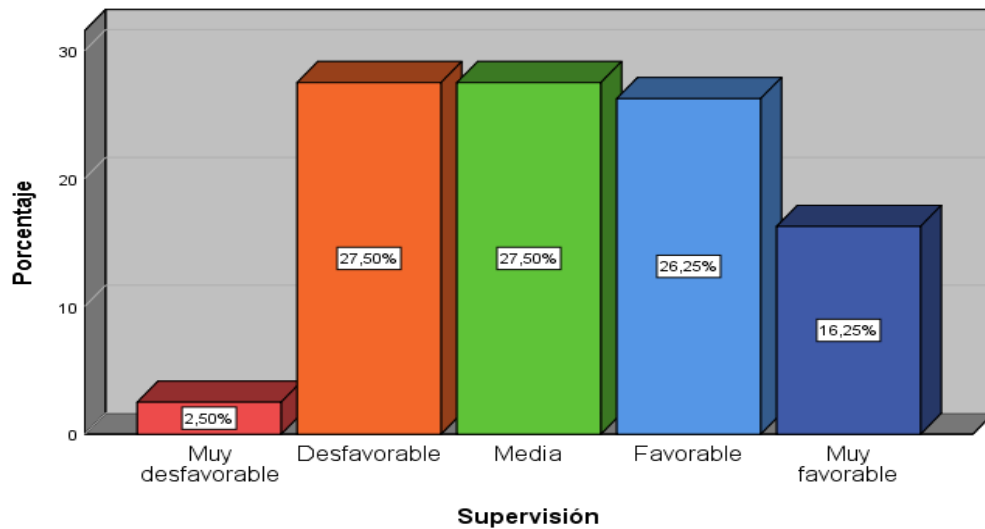


Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión comunicación de la variable clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy desfavorable	3	3,75
	Desfavorable	18	22,5
	Media	24	30,0
	Favorable	20	25,0
	Muy favorable	15	18,75
	Total	80	100,0

Figura 9

Análisis descriptivo de la dimensión comunicación de la variable clima laboral

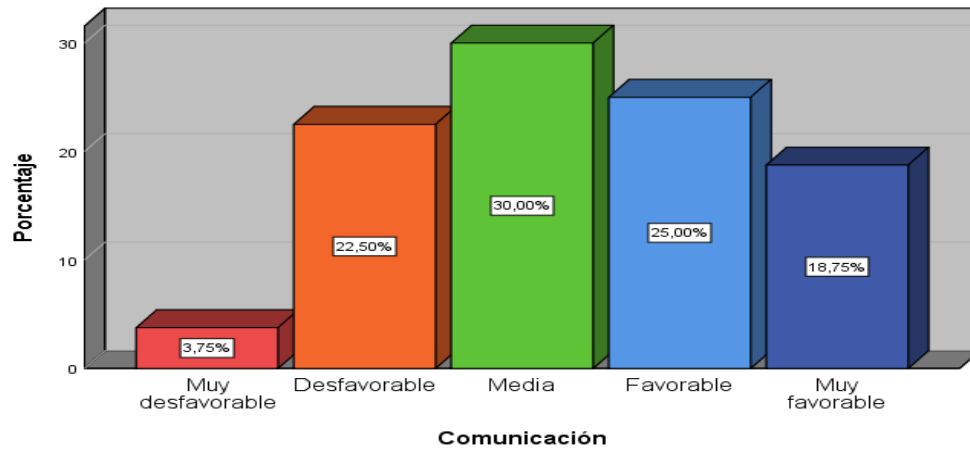


Tabla 15

Análisis descriptivo de dimensión condiciones laborales de la variable clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy desfavorable	5	6,25
	Desfavorable	21	26,25
	Media	21	26,25
	Favorable	16	20,0
	Muy favorable	17	21,25
	Total	80	100,0

Figura 10

Análisis descriptivo de la dimensión condiciones laborales de la variable clima laboral

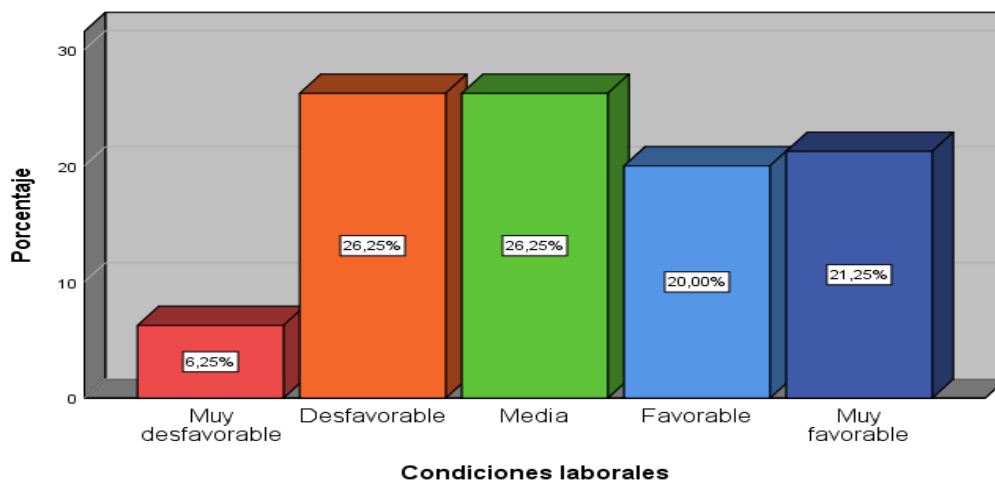


Tabla 16

Análisis cruzado entre las variables estrés y clima laboral

			Estrés			Total
			Muy bajo	Bajo	Alto	
Clima laboral	Muy desfavorable	Recuento	2	1	0	3
		% del total	2,5%	1,3%	0,0%	3,8%
	Desfavorable	Recuento	17	4	2	23
		% del total	21,3%	5,0%	2,5%	28,7%
	Media	Recuento	15	8	0	23
		% del total	18,8%	10,0%	0,0%	28,7%
	Favorable	Recuento	16	2	1	19
		% del total	20,0%	2,5%	1,3%	23,8%
	Muy favorable	Recuento	12	0	0	12
		% del total	15,0%	0,0%	0,0%	15,0%
	Total	Recuento	62	15	3	80
		% del total	77,5%	18,8%	3,8%	100,0%

Figura 11

Análisis cruzado entre las variables estrés y clima laboral

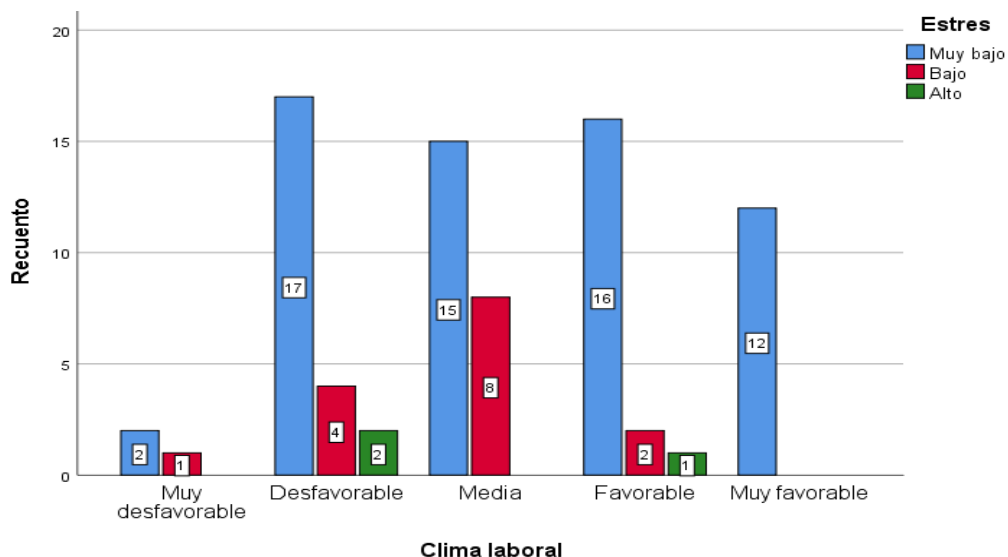


Tabla 17

Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión autorrealización

			Estrés			Total
			Muy bajo	Bajo	Alto	
Autorrealiz ación	Muy desfavorable	Recuento	10	2	0	12
		% del total	12,5%	2,5%	0,0%	15,0%
	Desfavorable	Recuento	21	4	2	27
		% del total	26,3%	5,0%	2,5%	33,8%
	Media	Recuento	9	7	0	16
		% del total	11,3%	8,8%	0,0%	20,0%
	Favorable	Recuento	9	2	1	12
		% del total	11,3%	2,5%	1,3%	15,0%
	Muy favorable	Recuento	13	0	0	13
		% del total	16,3%	0,0%	0,0%	16,3%
Total		Recuento	62	15	3	80
		% del total	77,5%	18,8%	3,8%	100,0%

Figura 12

Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión autorrealización

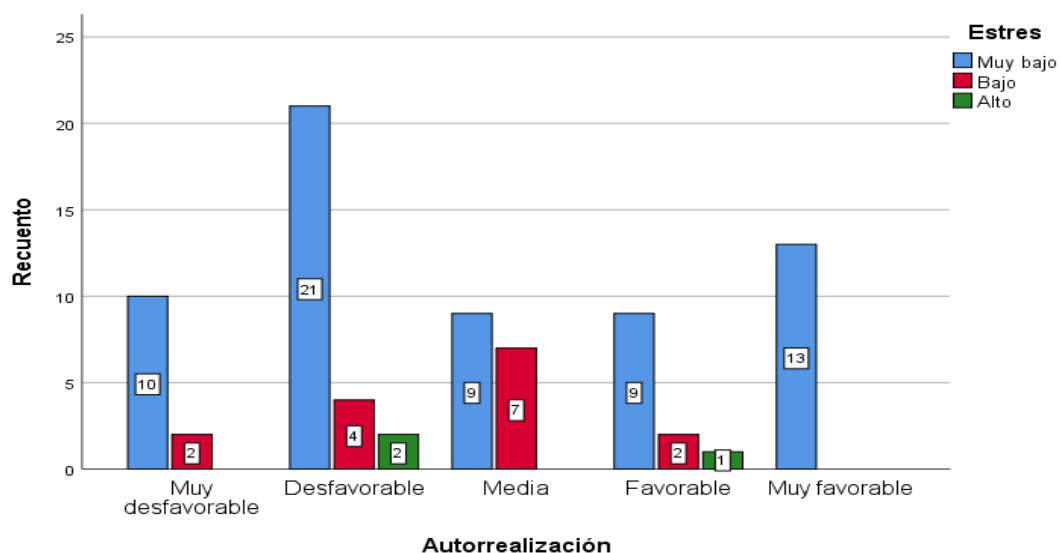


Tabla 18

Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión involucramiento laboral

		Estrés			Total	
		Muy bajo	Bajo	Alto		
Involucramiento laboral	Muy desfavorable	Recuento	3	1	0	4
		% del total	3,8%	1,3%	0,0%	5,0%
	Desfavorable	Recuento	7	2	0	9
		% del total	8,8%	2,5%	0,0%	11,3%
	Media	Recuento	18	8	2	28
		% del total	22,5%	10,0%	2,5%	35,0%
	Favorable	Recuento	18	3	1	22
		% del total	22,5%	3,8%	1,3%	27,5%
	Muy favorable	Recuento	16	1	0	17
		% del total	20,0%	1,3%	0,0%	21,3%
	Total	Recuento	62	15	3	80
		% del total	77,5%	18,8%	3,8%	100,0%

Figura 12

Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión involucramiento laboral

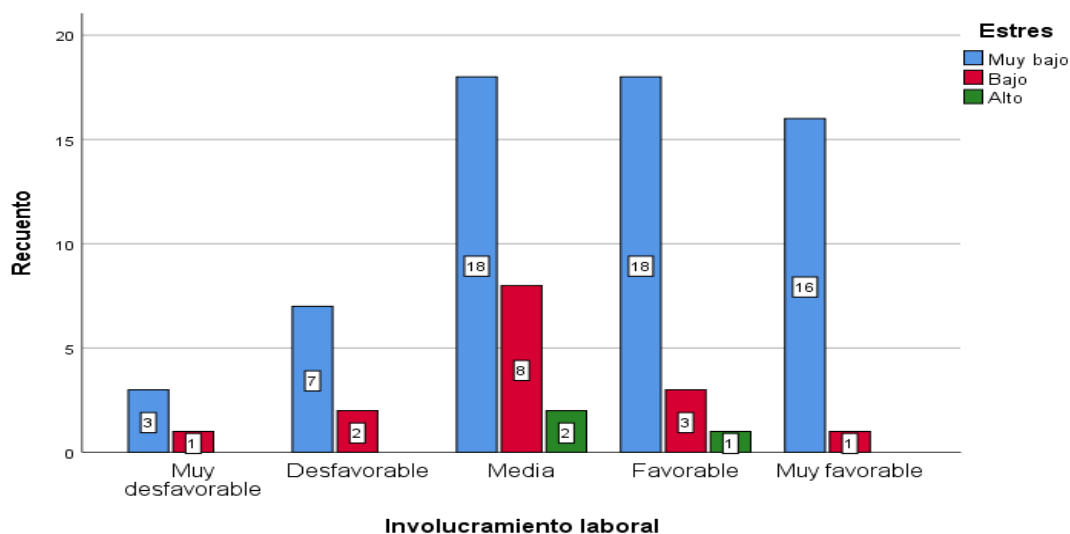


Tabla 19

Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión supervisión

		Estrés				Total
		Muy bajo	Bajo	Alto		
Supervisión	Muy desfavorable	Recuento	1	1	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	0,0%	2,5%
	Desfavorable	Recuento	16	4	2	22
		% del total	20,0%	5,0%	2,5%	27,5%
	Media	Recuento	14	8	0	22
		% del total	17,5%	10,0%	0,0%	27,5%
	Favorable	Recuento	18	2	1	21
		% del total	22,5%	2,5%	1,3%	26,3%

	Muy favorable	Recuento	13	0	0	13
		% del total	16,3%	0,0%	0,0%	16,3%
Total		Recuento	62	15	3	80
		% del total	77,5%	18,8%	3,8%	100,0%

Figura 13

Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión supervisión

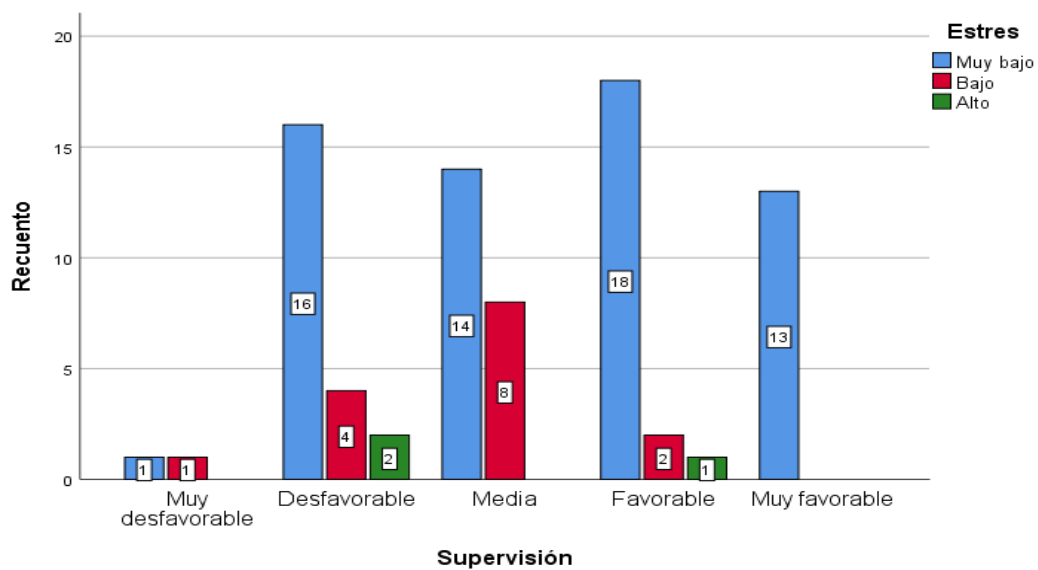


Tabla 20

Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión comunicación

		Estrés				
		Muy			Total	
		bajo	Bajo	Alto		
Comunicación	Muy desfavorable	Recuento	2	1	0	3
		% del total	2,5%	1,3%	0,0%	3,8%
	Desfavorable	Recuento	11	6	1	18

	% del total	13,8%	7,5%	1,3%	22,5%
Media	Recuento	18	5	1	24
	% del total	22,5%	6,3%	1,3%	30,0%
Favorable	Recuento	17	3	0	20
	% del total	21,3%	3,8%	0,0%	25,0%
Muy favorable	Recuento	14	0	1	15
	% del total	17,5%	0,0%	1,3%	18,8%
Total	Recuento	62	15	3	80
	% del total	77,5%	18,8%	3,8%	100,0%

Figura 14

Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión comunicación

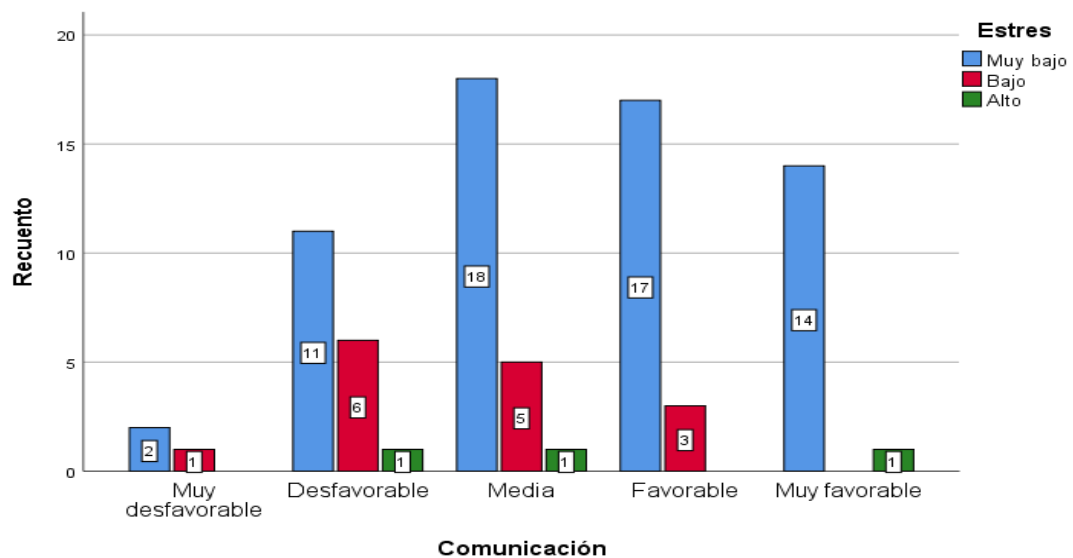
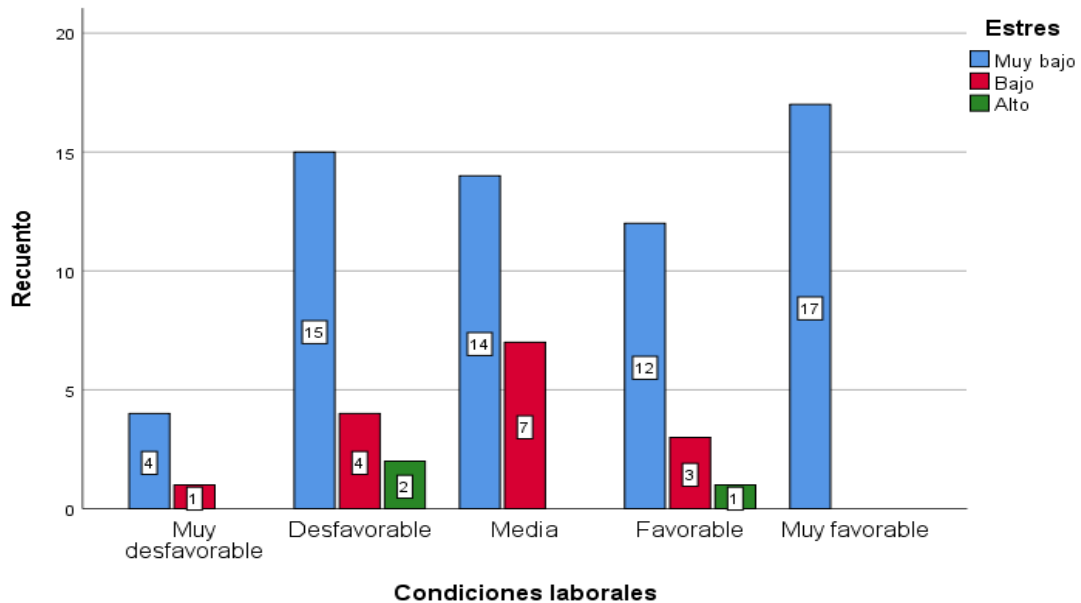


Tabla 21*Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión condiciones laborales*

		Estrés				
			Muy bajo	Bajo	Alto	Total
Condiciones laborales	Muy desfavorable	Recuento	4	1	0	5
		% del total	5,0%	1,3%	0,0%	6,3%
	Desfavorable	Recuento	15	4	2	21
		% del total	18,8%	5,0%	2,5%	26,3%
	Media	Recuento	14	7	0	21
		% del total	17,5%	8,8%	0,0%	26,3%
	Favorable	Recuento	12	3	1	16
		% del total	15,0%	3,8%	1,3%	20,0%
	Muy favorable	Recuento	17	0	0	17
		% del total	21,3%	0,0%	0,0%	21,3%
	Total	Recuento	62	15	3	80
		% del total	77,5%	18,8%	3,8%	100,0%

Figura 15

Análisis cruzado de la variable estrés y la dimensión condiciones laborales



5.2. Interpretación de los resultados

En la Tabla 08 y Figura 02, los resultados muestran que el 77,50% de los encuestados sienten que presentan un nivel de muy bajo de estrés físico, siendo la proporción más alta de encuestados. El 20,0% de los encuestados sienten un nivel de estrés físico bajo y el 2,50% de los encuestados siente un nivel de estrés físico alto. Los resultados iniciales, arrojan que el estrés físico, está controlado y los niveles mínimos presentes, responden a características propias del proceso de atención

En la Tabla 09 y Figura 03, los resultados muestran que el 72,5% de los encuestados sienten un nivel de estrés psicológico muy bajo siendo la proporción más alta de encuestados. El 22,5% de los encuestados sintió un nivel de estrés psicológico bajo, el 3,75% de los encuestados sintieron un nivel de estrés psicológico alto y el 1,25% de los encuestados sintió un nivel de estrés psicológico muy alto. Los

hallazgos iniciales, denotan que el estrés psicológico está controlado, en decrecimiento.

En la Tabla 10 y Figura 04, los resultados muestran que el 63,75% de los encuestados sintieron un nivel de estrés conductual muy bajo siendo la proporción más alta de encuestados. El 32,5% de los encuestados sintió un nivel de estrés conductual bajo, el 2,5% de los encuestados sintieron un nivel de estrés conductual alto y el 1,25% de los encuestados sintieron un nivel de estrés conductual muy alto. Estos resultados precisan que el estrés conductual está presente, con alta atención y en proceso de decrecimiento

En este presente estudio sobre la variable de clima laboral, en la Tabla 11 y Figura 05, se aprecia los resultados, que el 28,75% de los encuestados percibió un nivel desfavorable del clima laboral, el 28,75% de los encuestados percibió un nivel medio del clima laboral, siendo ambas los porcentajes más alta; las percepciones positivas alcanzaron el 23,75% de los trabajadores encuestados percibieron un nivel favorable del clima laboral y el 15,0% percibió un nivel muy favorable del clima laboral; cerramos con un límite extremo, donde el 3,75% de los encuestados percibió un nivel muy desfavorable del clima laboral. Estos hallazgos, prueban que el sector positivo es mayor, por tanto, existe una percepción mayor que existe un clima laboral favorable.

En la Tabla 12 y Figura 06 los colaboradores perciben la autorrealización el 15,0% de los encuestados expresó un nivel muy desfavorable en su autorrealización; el 33,75% de los trabajadores un nivel desfavorable de autorrealización siendo la mayor proporción entre los encuestados; el 20,0% percibe un nivel medio de autorrealización, el 16,25% de los encuestados expresó un nivel muy favorable de autorrealización. Los hallazgos extremos negativos indican que no se brindan una buena atención a las

necesidades básicas para la autorrealización del trabajador en el ambiente laboral.

En la Tabla 13 y Figura 07 se aprecia los resultados, donde el 35,0% de los trabajadores percibieron un nivel medio de involucramiento laboral. Además, un 27,5% de los trabajadores expresaron nivel favorable de involucramiento laboral, por otro lado, el 21.25% expresó un nivel muy favorable de involucramiento laboral, mientras por el lado negativo el 11.25% percibió un nivel desfavorable y el 5.0% de los trabajadores percibió un nivel muy desfavorable del involucramiento laboral.

En la tabla 14 y figura 08 se aprecia los resultados donde se obtuvo el 27,5% percibió un nivel desfavorable de la supervisión al clima laboral; el 27,5% de los trabajadores percibió un nivel medio de supervisión del clima laboral y siendo ambas la proporción más alta de los encuestados en esta dimensión, mientras el 26,25% de los trabajadores percibió un nivel favorable de supervisión al clima laboral y el 16,25% anotó un nivel muy favorable de la supervisión del clima laboral y el 2,5% de los trabajadores encuestados sintió un nivel muy desfavorable en la supervisión del clima laboral. Estos hallazgos, nos conducen a denotar, precisar que existe una considerable supervisión o seguimiento al desarrollo del clima laboral.

En la tabla 15 y figura 09, los resultados respecto a la comunicación entre los trabajadores; alcanzó, el 30,0% percibió un nivel medio de comunicación siendo el porcentaje más alta de los encuestados, el 25,0% expresó un nivel favorable de comunicación, el 18,75% se sintió un nivel muy favorable de comunicación, seguido el 22,5% percibió un nivel desfavorable de comunicación y el 3,75% de los encuestados sintió un nivel muy desfavorable de la comunicación. Estos resultados preliminares emergen en que existe un desarrollo favorable y progresivo de la comunicación y en desarrollo superior.

En la tabla 16 y figura 10, se aprecia el 26,25% de los encuestados percibió un nivel medio de las condiciones laborales, el 20,0% de los encuestados percibió un nivel favorable de las condiciones laborales, el 21,25% de los encuestados percibió un nivel muy favorable; por otro lado, el 26,25% de los encuestados mostró un nivel desfavorable de las condiciones laborales, y el 6,25% de los encuestados mostró un nivel muy desfavorable de las condiciones laborales. Estos resultados preliminares, arrojan que lo positivo de las condiciones laborales es mayor, y que se encuentran en avance de implementación.

La Tabla 17 y la Figura 11 en los resultados muestran de total de los trabajadores en ambas variables el 28,7% presentan un nivel media y desfavorable, en relación de estrés muy bajo con el clima laboral el 21,3% de la población presenta desfavorable, de las cuales el 20,0% presenta clima laboral favorable; El 15,0% del total de la muestra experimenta muy favorable, pero el 2,5% de ellos expresa muy desfavorable.

La Tabla 18 y la Figura 12 en los resultados muestran de total de los trabajadores de estrés con autorrealización, el 33,8% presentan un nivel desfavorable, en relación de estrés muy bajo con la dimensión el 26,3% de la población presenta desfavorable, de las cuales el 11,3% presenta favorable; El 16,5% del total de la muestra experimenta muy favorable, y el 12,5% de ellos expresa muy desfavorable.

La Tabla 19 y la Figura 13 en los resultados muestran de total de los trabajadores de estrés con involucramiento laboral el 35,0% presentan un nivel medio, en relación de estrés muy bajo con la dimensión el 22,5% de la población presenta nivel media y favorable, el 20,0% presenta muy favorable, el 8,8% del total de la muestra desfavorable y el 3,8% de ellos expresa muy desfavorable.

La Tabla 20 y la Figura 14 en los resultados muestran de total de los trabajadores de estrés con supervisión el 27,5% presentan un nivel desfavorable y media, en relación de estrés muy bajo con la dimensión

el 22,5% de la población presenta favorable, de las cuales el 20,0% presenta desfavorable, el 17,5% del total de la muestra nivel media, el 16,3 de la población muestra muy favorable, mientras el 1,3% de ellos expresa muy desfavorable.

La Tabla 21 y la Figura 15 en los resultados muestras de los trabajadores de estrés con comunicación, el 30,0% de la población presentan un nivel medio, en relación de estrés muy bajo con la dimensión el 22,5% de la población presenta nivel medio, de las cuales el 21,3% presenta favorable, el 17,5% del total de la muestra muy favorable, el 13,8% de la población muestra desfavorable, mientras el 2,5% de ellos expresa muy desfavorable.

La Tabla 22 y la Figura 16 en los resultados muestras de los trabajadores de estrés con condiciones laborales, el 26,3% de la población presentan un nivel media y desfavorable, en relación de estrés muy bajo con la dimensión el 21,3% de la población presenta nivel muy favorable, de las cuales el 18,8% presenta desfavorable, el 17,5% del total de la muestra nivel media, el 15,0% de la población muestra favorable, mientras el 5,0% expresa muy desfavorable.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis inferencial

Prueba de normalidad

H0: Los datos tiene distribución normal $p > 0.05$

H1 Los datos no tienen distribución normal $p < 0.05$

Tabla 22

Prueba de normalidad de estrés y clima laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	,171	80	,000
Clima laboral	,075	80	,000*
Autorrealización	,118	80	,008
Involucramiento laboral	,074	80	,000*
Supervisión	,106	80	,027
Comunicación	,105	80	,030
Condiciones laborales	,113	80	,014

En la tabla 23, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov a las variables estrés y clima laboral en un conjunto de 80 observaciones. La hipótesis nula (H0) asumía que los datos seguían una distribución normal ($p > 0.05$), mientras que la hipótesis alternativa (H1) planteaba que no seguían dicha distribución ($p < 0.05$).

Para la variable estrés el estadístico de Kolmogorov-Smirnov es 0.171, con 80 grados de libertad, y un valor de significancia (Sig.) de 0.000. Dado que el valor de p (0.001) fue menor que el nivel de significancia (0.05), se rechazó la hipótesis nula, indicando que los datos de clima laboral no presentaban una distribución normal. De esta manera, se sugiere emplear un estadístico de contraste no paramétrico, en este caso el Rho de Spearman.

Contrastación de hipótesis general

H0 No existe relación significativa entre el estrés y clima laboral en el personal en el área de emergencia del hospital de Andahuaylas Apurímac-2023

H1 Existe relación significativa entre el estrés y clima laboral en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas Apurímac-2023

Tabla 23

Correlación de las variables estrés y clima laboral

			Clima Laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	-,185
		Sig. (bilateral)	,101
		N	80

Análisis inferencial

El resultado señala que el valor de significancia bilateral (sig.) 0.101 es mayor que $> 0,05$, se rechaza la hipótesis alterna, se acepta la hipótesis nula que indica que no existe relación significativa entre estrés y clima laboral.

Contrastación de hipótesis específico 1

H0 No existe relación significativa entre el estrés y la autorrealización en el personal del área de emergencia de un hospital Andahuaylas, Apurímac-2023.

H1 Existe relación significativa entre el estrés y la autorrealización en el personal del área de emergencia de un hospital Andahuaylas, Apurímac-2023.

Tabla 24

Correlación de la variable estrés y la dimensión autorrealización

		Autorrealización	
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	-,180
		Sig. (bilateral)	,878
		N	80

Análisis inferencial

El resultado indica el valor de significancia bilateral de Sig.= 0.878 es mayor que $> 0,05$; por tanto, se rechaza la hipótesis alterna, se acepta la hipótesis nula que indica que no existe relación significativa entre el estrés y la autorrealización.

Contrastación de la hipótesis específico 2

H0 No existe relación significativa entre el estrés e involucramiento laboral en el personal del área de emergencia del hospital Andahuaylas, Apurímac-2023.

H1 Existe relación significativa entre el estrés e involucramiento laboral en el personal del área de emergencia de un hospital Andahuaylas, Apurímac-2023.

Tabla 25

Correlación de la variable estrés y la dimensión involucramiento laboral

		Involucramiento Laboral	
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	-,212
		Sig. (bilateral)	,059
		N	80

Análisis inferencial

El resultado, indica el valor de significancia bilateral de Sig. = 0.059 es ligeramente mayor > 0,05, se rechaza la hipótesis alterna, se acepta la hipótesis nula que indica que no existe relación significativa entre el estrés y el involucramiento laboral.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H0 No existe relación significativa entre el estrés y supervisión en el personal del área de emergencia de un hospital Andahuaylas, Apurímac-2023.

H1 Existe relación significativa entre el estrés y supervisión en el personal del área de emergencia de un hospital Andahuaylas, Apurímac-2023.

Tabla 26

Correlación de la variable estrés y la dimensión supervisión

			Supervisión
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	-,231*
		Sig. (bilateral)	,039
		N	80

Análisis inferencial

El resultado, indica una relación inversa muy débil entre el estrés y la dimensión de la supervisión, dado que el valor de significancia bilateral de Sig.= 0.039 es inferior al umbral de < 0,05, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre el estrés y supervisión.

Contrastación de la hipótesis específico 4

Ho No existe relación significativa entre el estrés y comunicación en el personal del área de emergencia de un hospital Andahuaylas, Apurímac-2023.

H1 Existe relación significativa entre el estrés y comunicación en el personal del área de emergencia de un hospital Andahuaylas, Apurímac-2023.

Tabla 27

Correlación de la variable estrés y la dimensión comunicación

		Comunicación	
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	-,276*
		Sig. (bilateral)	,013
		N	80

Análisis inferencial

El resultado, indica una relación inversa muy débil entre el estrés y la dimensión comunicación, dado que el valor de significancia bilateral de Sig.= 0.013 es inferior al umbral de $< 0,05$, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre el estrés y comunicación.

Contrastación de la hipótesis específico 5

Ho No existe relación significativa entre el estrés y condiciones laborales en el personal del área de emergencia de un hospital Andahuaylas, Apurímac-2023.

H1 Existe relación significativa entre el estrés y condiciones laborales en el personal del área de emergencia de un hospital Andahuaylas, Apurímac-2023.

Tabla 28

Correlación de la variable estrés y la dimensión condiciones laborales

		Condiciones Laborales	
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	-,222*
		Sig. (bilateral)	,048
		N	80

Análisis inferencial

El resultado, indica una relación inversa muy débil entre el estrés y la dimensión de las condiciones laborales, dado que el valor de significancia bilateral de Sig.= 0.048 es inferior al umbral de < 0,05; por tanto, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre el estrés y las condiciones laborales.

VII. DISCUSION DE RESULTADOS

7.1 Comparación de resultados

El presente estudio tuvo como objetivo determinar si existe relación entre estrés y clima laboral en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurímac-2023. De tal forma que se desarrolló con éxito gracias a las fortalezas como la accesibilidad del director del Hospital quien nos da la disposición establecido como unidad de estudio, y al personal profesional quienes colaboraron en su momento determinado para la aplicación de los instrumentos psicológicos, así mismo se contó con el presupuesto necesario para la ejecución de la investigación como también el soporte brindado por el asesor un excelente guía durante la realización del proceso con la finalidad de lograr los objetivos propuestos. Asimismo, la investigación será de utilidad para los estudiantes y profesionales de la salud, ofreciéndoles un marco de referencia. Además, se presentó algunas debilidades al momento del estudio, con rechazos de algunos profesionales de la salud, al momento de la realización de la encuesta.

Al analizar los resultados descriptivos generales de la variable estrés el 77.50% de los profesionales presentan estrés muy bajo esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores perciben buen ambiente laboral, indicando que existe una relación positiva en las dimensiones físicas, psicológicas y conductual.

Para la dimensión física del estrés se determinó que el 77,50% del personal se halla en un nivel muy bajo y un 20,0% en nivel bajo, es decir que logran satisfacer algunas metas hacia el usuario y pacientes, no llegando a presentar dolores gastrointestinales, cardiovascular, respiratorio.

En cuanto a la dimensión psicológica del estrés se estableció que el 72,5% del personal se ubica en un nivel muy bajo y un 22,5% en nivel

bajo, es decir que están superando el agotamiento emocional como exceso de actividad, sobreesfuerzo, algunas tareas complejas y motivación emocional o cognitiva, no llegando a presentar ansiedad, parálisis, depresión y enfermedades crónicas.

También la dimensión conductual del estrés determino que el 63,75% del personal indica un nivel muy bajo y un 32,5% en nivel bajo, es decir manifiestan emociones, actitudes y reacciones negativas frente a los usuarios y pacientes reflejando enfado, alta sensibilidad, falta de motivación para trabajar.

Por otro lado, el clima laboral presenta un 28.75% nivel desfavorable y nivel media quiere decir no existe un buen ambiente laboral favorable, seguidamente con 23,75% nivel favorable.

Para la dimensión autorrealización del clima laboral se determinó que el 33,75% del personal indica nivel desfavorable es decir por la realización personal y el bienestar ambiental, el 20,0% percibe un nivel medio de autorrealización por ciertas características como: percepción correcta de la realidad, reconocimiento, espontaneidad y el 16,25% de los encuestados expresó un nivel muy favorable.

En cuanto a la dimensión involucramiento del clima laboral se estableció que 35,0% del personal se ubica en un nivel medio esto significa que los empleados no saben hacia dónde dirigir sus tareas, además, un 27,5%. de los trabajadores expresaron nivel favorable y el 21.25% expresó nivel muy favorable es decir a la productividad y eficiencia en las actividades realizadas hay un involucramiento.

También la dimensión supervisión del clima laboral obtuvo el 27,5% el personal con un nivel desfavorable por el temor a evaluación de los procesos implementados que va en relación con las metas trazadas, el 27,5% un nivel medio, y otro el 26,25% de los trabajadores percibió un nivel favorable, resaltando fortalezas y debilidades.

Asimismo, la dimensión comunicación del clima laboral alcanzó, el 30,0% con un nivel medio, para lo cual construir relaciones positivas para un mejor clima, el 25,0% expresó un nivel favorable y muy favorable el 18,75% al mal uso del almacenamiento y procesamiento de la comunicación.

En cuanto la dimensión condiciones laborales el 26,25% con un nivel medio y con el 26,25% un nivel muy desfavorable; según la condición de trabajo y la implementación afectan significativamente a la salud con cambios físicos y psicológicos por otro lado, el 21,25% mostró un nivel muy favorable, favorable el 20%.

Respecto a la hipótesis general, cuyo resultado del análisis basado en el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a -0.185, y un valor de (Sig. = 0.101 >0.05); se determina que no existe relación significativa ambas variables, se acepta la hipótesis nula de las variables estrés y clima laboral, estos resultados no concuerdan, no corroboran con el estudio de Huamán y Pillaca, (2021) porque existe relación significativa de ambas variables; y un grado de relación fuerte. En cuanto a Bada (2020) el resultado del grado de relación es diferente, si concuerda con el sentido que son negativos: Respecto a Flores (2021) concuerda con la investigación, un grado de relación bajo y no significativa.

El resultado de la hipótesis 1, Se determina el valor de Sig.= 0.878 > 0,05, se respalda la hipótesis nula de la variable de estrés y autorrealización del clima laboral. De esta manera se verifica que no existe relación negativa o indirecta entre el estrés y autorrealización. Estos hallazgos corroboran con el estudio de Flores (2021) un grado de relación bajo y no significativo. En cuanto a los estudios de Huamán y Pillaca (2021), Alvarez y Cueva (2020), Asto (2022) y Artiaga y Ramos (2020) los resultados de todos los indicados son contrarios;

solo con el estudio de Bada (2020) existe una proximidad por el sentido o dirección de la relación que es negativa, pero con grado moderado.

En la discusión de la hipótesis específico 2 el resultado determina el valor de Sig.= 0.059 > 0,05, respalda la hipótesis nula, de la variable estrés e involucramiento del clima laboral. Estos hallazgos corroboran con el estudio de Flores (2021) un grado de relación bajo y no significativo. En cuanto a los estudios de Huamán y Pillaca (2021), Alvarez y Cueva (2020), Asto (2022) y Artiaga y Ramos (2020) los resultados de todos los indicados son contrarios; solo con el estudio de Bada (2020) existe una proximidad por el sentido o dirección de la relación que es negativa, pero con grado moderado.

En la discusión de la hipótesis específico 3 el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a -0.231, que determina que existe una relación baja, el valor sig.= 0.039 < 0,05, respalda hipótesis nula, de la variable estrés y la supervisión del clima laboral. Estos hallazgos corroboran con el estudio de Flores (2021) un grado de relación bajo y no significativo. En cuanto a los estudios de Huamán y Pillaca (2021), Alvarez y Cueva (2020), Asto (2022) y Artiaga y Ramos (2020) los resultados de todos los indicados son contrarios; solo con el estudio de Bada (2020) existe una proximidad por el sentido o dirección de la relación que es negativa, pero con grado moderado.

En la discusión de hipótesis específico 4 el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a -0.276, se determina que existe relación baja, el valor de Sig.= 0.013 < 0,05, respalda la hipótesis nula, de la variable estrés y la comunicación del clima laboral. Estos hallazgos corroboran con el estudio de Flores (2021) un grado de relación bajo y no significativo. En cuanto a los estudios de Huamán y Pillaca (2021), Alvarez y Cueva (2020), Asto (2022) y Artiaga y Ramos (2020) los resultados de todos los indicados son contrarios;

solo con el estudio de Bada (2020) existe una proximidad por el sentido o dirección de la relación que es negativa, pero con grado moderado.

En la discusión de hipótesis específico 5 el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a -0.222, se determina que existe relación baja, el valor de Sig.= 0.048, respalda la hipótesis nula, de la variable estrés y las condiciones del clima laboral. Estos hallazgos corroboran con el estudio de Flores (2021) un grado de relación bajo y no significativo. En cuanto a los estudios de Huamán y Pillaca (2021), Alvarez y Cueva (2020), Asto (2022) y Artiaga y Ramos (2020) los resultados de todos los indicados son contrarios; solo con el estudio de Bada (2020) existe una proximidad por el sentido o dirección de la relación que es negativa, pero con grado moderado.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Primera: Se logró determinar la no relación efímera entre el estrés y clima laboral del personal en el área de emergencia del hospital de Andahuaylas Apurimac-2023 por que el p- valor de significancia bilateral (sig.) $0.101 > 0,05$, lo que indica que no existe relación significativa entre estrés y clima laboral.

Segundo: Se determinó la no relación efímera entre el estrés y la dimensión autorrealización del clima laboral del personal en el área de emergencia del hospital de Andahuaylas Apurimac-2023, por que el p valor de significancia bilateral de Sig.= $0.878 > 0,05$ lo que indica que no existe relación significativa entre el estrés y la autorrealización.

Tercera: Se determino la no relación efímera entre el estrés y la dimensión involucramiento del clima laboral del personal en el área de emergencia del hospital de Andahuaylas Apurimac-2023 por que p valor de significancia bilateral de Sig. = $0.059 > 0,05$ lo que indica que no existe relación significativa entre el estrés y el involucramiento laboral.

Cuarta: Se determinó la relación entre el estrés y la dimensión supervisión del clima laboral del personal en el área de emergencia del hospital de Andahuaylas Apurimac-2023 pues el coeficiente de Rho de Spearman es igual a -0.231 , de correlación negativa con una intensidad baja y p valor de significancia bilateral de sig.= $0.039 < 0,05$ lo que indica que existe relación significativa entre el estrés y supervisión, es decir, a mayor carga excesiva de estrés en el personal menos es la supervisión.

Quinta: Se determinó la relación entre el estrés y la dimensión comunicación del clima laboral del personal en el área de emergencia del hospital de Andahuaylas Apurimac-2023 por lo cual el coeficiente de Rho de Spearman es igual a -0.276 , de correlación negativa, intensidad baja y p valor de significancia bilateral de Sig.= $0.013 < 0,05$ lo que indica que existe relación

significativa entre el estrés y comunicación, es decir, a mayor carga excesiva de estrés en el personal menos es la comunicación.

Sexta: Se determinó la relación entre el estrés y la dimensión condiciones laborales del clima laboral del personal en el área de emergencia del hospital de Andahuaylas Apurímac-2023 por lo cual el coeficiente de Rho de Spearman es igual a -0.222, de correlación negativa, intensidad baja y p valor de significancia bilateral de Sig.= 0.048 < 0,05 lo que indica que existe relación significativa entre el estrés y las condiciones laborales, es decir, a mayor carga excesiva de estrés en el personal tiende a disminuir las condiciones laborales.

Recomendaciones

En base en la investigación posterior a la conclusión, las recomendaciones son las siguientes:

Primero: Se recomienda a los directores y funcionarios del Hospital de Andahuaylas considerar los resultados de este estudio y tomar medidas preventivas para mejorar el desempeño laboral de los profesionales asistenciales lo cual repercutirá en un mayor impacto en el clima laboral.

Segundo: Recomendamos realizar más investigaciones relacionadas con el estrés laboral y clima laboral, ya que ambas variables son muy importantes para el desarrollo profesional, además de lograr la salud mental y lograr un adecuado equilibrio familiar y laboral.

Tercero: Se recomienda aprender habilidades gerenciales a través de: musicoterapia, yoga y meditación guiada para relajar a los empleados y controlar sus emociones.

Cuarto: Se recomienda realizar talleres sobre estrés laboral, como el clima laboral, los profesionales toman más en serio este problema y son capaces de afrontarlo para evitar problemas de salud física y emocional.

Quinto: Se recomienda que los servicios y los departamentos de personal monitoreen y supervisen el esfuerzo laboral y apliquen métodos de fortalecimiento de los recursos humanos para mejorar el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta Fernández, M., Liliana Parra Osorio, L., Burbano Molina, C., Aguilera Velasco, M. d., & Pozos Radillo, B. E. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Salud Uninorte*, 328-342. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n3/2011-7531-sun-35-03-328.pdf>

Alejandro Russo, S. (2023). Pensando en el Estrés desde la Epistemología. *Articulo de divulgacion cientifica pinelatinoamericana*, 33-41. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/pinelatam/article/view/40744>

Alvares Ramos, N. S., & Cueva Bustamante, Y. (2020). *clima laboral y los estilos de afrontamiento al estrés en el personal de salud, Hospital Carlos Alcántara, La Molina, Lima*. Lima: Tesis para optar título en licenciado en Psicología en la Universidad Autónoma de Ica. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/660>

Arévalo Barrera, J. C., Quiroz Carhuatanta, S. J., & Delgado Bardales, J. M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 8615-8654. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943

Arias Gonzáles, J. L., Holgado Tisoc, J., Tafur Pittman, T. L., & Vasquez Pauca, M. J. (2022). *Metodología de la Investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>

Artiaga Ruiz, J., & Ramos Tabra, V. (2020). *Clima laboral y Estrés en trabajadores que atienden a los pacientes con covid-19 en la clínica Internacional Lima*. Lima: Tesis para optar título en Químico Farmacéutico de la Universidad Roosevelt. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14140/344>

Asto Vargas, R. M. (2022). *Clima laboray y estres en los trabajadores de los establecimeintos de la salud, de las micro redes Huasmin y Sucre, Celendin*. Cajamarca: Tesis para obter Maestro en Salud Publica de la Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14074/5015>

Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., & Arroyo Rosales Madeleine Elizabeth, C. G. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Revista Medisur*, 1138-1144. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>

Becerra Ostos, L., Quintanilla, D., Vásquez, X., & Restrepo Guerrero, H. (2018). Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Revista Salud Publica*, 574-578. Obtenido de <https://doi.org/10.15446/rsap.V20n5.69094>

Benítez Romero, E. N. (2023). Recorrido histórico e investigativo sobre liderazgo transformacional del directivo docente orientado al mejoramiento del clima laboral. *Ciencia Latina Revista científica multidisciplinar*, 4603-4618. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4785

Betancourt Delgado, M. T., Domínguez Quijije, W. F., Peláez Flores, B. I., & Herrera Velázquez, M. d. (2020). Estres laboral en el personal de enfermeria del area de uci durante la pandemia covid 19. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 41-50. doi:<https://doi.org/10.47230/unesciencias.v4.n1.2021.308>

Blanco Canales, A. (5 de Febrero de 2020). *La emoción y sus componentes*. Obtenido de La emoción y sus componentes: <https://grupoleide.com/la-emocion-y-sus-componentes/>

Cabrera Juarez, K. L. (2023). *Estrés laboral y desempeño en agentes de seguridad de una empresa privada, Piura 2023*. Trujillo: Tesis para obter titulo

Licenciada en Psicología. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/118099>

Calderon Ramos, R. L., & Cancapa Turpo, X. C. (2023). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa ODAM Odontología - Arequipa, 2022*. Arequipa: Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Marketing de la Universidad Continental. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/13106>

Cardenas Centeno, J. T., & Reynaga Aldoradin, B. J. (2022). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal asistencial del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021*. Abancay: Tesis para optar título licenciado en Enfermería. Obtenido de <https://repositorio.utea.edu.pe/handle/utea/351>

Carrasco Diaz, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos. Obtenido de http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761

Coelho, F. (1 de enero de 2019). Significado de Autorrealización. *Significados*, págs. 20-32. Obtenido de <https://www.significados.com/autorrealizacion/>

Díaz Dávila, F. G. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del Hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV Hacer*, 31-40. Obtenido de doi.org/10.18050/RevUCVHACER.v8n1a3

Ecos Ramos, M. M., Sanchez Yanqui, A. A., & Orosco Huisa, L. A. (2022). *Relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera en el servicio de emergencia del área covid-19 en el hospital sub regional de Andahuaylas - 2021*. Callao: Tesis para optar segunda especialidad de la Universidad Nacional del Callao. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12952/7405>

Enciso, J., & Ramírez González, T. B. (2022). Capitalismo cognitivo y estrés laboral. *Edähi Boletín Científico de Ciencias Sociales y Humanidades del ICSHu*, 16-24. doi:<https://doi.org/10.29057/icshu.v10i20.8888>

Escobar Rosel, C. A. (2023). *Estrés y desempeño laboral en los colaboradores de empresas de consumo masivo de la provincia de Tungurahua y Pichincha*. Ambato: Tesis para optar en licenciado en Empresas de la Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/38833>

Espinosa Pérez, S., Deroncele Acosta, A., & Medina Zuta, P. (2020). Estrategia de intervención psicosocial educativa para el manejo efectivo del estrés de rol en médicos y enfermeras: diagnóstico preliminar y bases epistemológicas. *Maestro y sociedad*, 35-58. Obtenido de <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5143>

Felix Verduzco, R. O., Garcia Hernandez, C., & Mercado Ibarra, S. M. (2018). El estres en el entorno laboral. *Revista Instituto Tecnológico de Sonora.*, 31-42. Obtenido de [Dialnet-EIEstresEnElEntornoLaboral-7188504.pdf](https://dialnet-elEstresEnElEntornoLaboral-7188504.pdf)

Flores Aguilar, J. C. (2021). Factores psicosociales que impactan en el estrés organizacional: primera aproximación teórica. *Vinculategica EFAM*, 906-915. doi:<https://doi.org/10.29105/vtga7.2-52>

Flores Calle, Y. I. (2021). *Estrés laboral y clima laboral en trabajadores de la Microred Cumba, Bagua 2021*. Lima: Tesis para optar título licenciada en Psicología en la Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2018>

Flores Carretero, E. (21 de Mayo de 2021). *3 mitos sobre el exceso de control en la supervisión*. Obtenido de 3 mitos sobre el exceso de control en la supervisión: <https://www.ieie.eu/exceso-de-control-en-la-supervision/>

Flores Centeno, E. (15 de Marzo de 2022). *La inestabilidad emocional: 8 claves para entenderla y evitarla*. Obtenido de La inestabilidad emocional: 8

claves para entenderla y evitarla: <https://www.ieie.eu/inestabilidad-emocional/>

Flores, A. (2021). La interpretación de datos y su importancia para tu negocio. *Future of people*, 1-15. Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/transformacion-digital/interpretacion-datos/>

Fred, K., & Berger, M. D. (2022). El estrés y su salud. *Medline Plus*, 3-8. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>

Fullana, M. À. (19 de Enero de 2019). Los Trastornos de Ansiedad en primera persona. *Clinic Barcelona*, págs. 1-26. Obtenido de <https://www.clinicbarcelona.org/asistencia/enfermedades/trastornos-de-ansiedad>

Gabineti, C. (26 de Julio de 2023). Irritabilidad: qué es, cuáles son sus causas y cómo gestionarla. *Gabineti*, págs. <https://gabineti.com/blog/irritabilidad-que-es-cuales-son-sus-causas-y-como-gestionarla/>.

Ganga Contreras, F. A., Piñones Santana, M. A., & Saavedra Moyano, L. (2019). Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión, por Francisco Ganga, María Piñones & Lorena Saavedra. *Revista Espol Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades*, 9-28. Obtenido de <https://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco>

García García, P., Jiménez Martínez, A. A., Hinojosa García, L., N. Gracia Castillo, G., Cano Fajardo, L. E., & Abeldaño Zúñiga, R. A. (2020). Estrés laboral de las Enfermeras de un hospital publico de la zona fronteriza de Mexico en el contexto de la pandemia covid 19. *Revista de Salud Publica*, 65-73. doi:DOI: <https://doi.org/10.31052/1853.1180>.

García Ros, R., Pérez González, F., Pérez Blasco, J., & Natividad, L. (2012). Evaluación del estrés académico en estudiantes de nueva incorporación a la

universidad. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 143-154. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80524058011>

García Rubio, M. J. (9 de Diciembre de 2021). *El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud*. Obtenido de El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud: <https://www.neuronup.com/psicologia/el-estres-laboral-definicion-causas-y-consecuencias-para-la-salud/>

Gomez, D. (19 de Enero de 2023). *Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos*. Obtenido de Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos: <https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral>

Gonzalez Mendigaña, G. (20 de Octubre de 2021). *El Papel De La Comunicación Dentro Del Clima Laboral*. Obtenido de El Papel De La Comunicación Dentro Del Clima Laboral: <https://guillermoygloria.com/clima-laboral/el-papel-de-la-comunicacion-dentro-del-clima-laboral/>

González Velázquez, L. (2020). Estrés académico en estudiantes universitarios asociado a la pandemia por COVID-19. *Revista digitl de la Universidad Autonoma de Chiapas*, 158-179. doi:<https://doi.org/10.31644/IMASD.25.2020.a10>

Hadi Mohamed, M. M., Martel Carranza, C. P., Huayta Meza, F. T., Rojas León, C. R., & Arias Gonzáles, J. L. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>

Hernández sampiere, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F.: Mc Graw Hill Education. Obtenido de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Huamán Narvay, J., & Pillaca Castilla, M. D. (2021). *Estrés y el Clima Laboral en colaboradores del Centro de Salud José Paseto Bar – CLAS Marcona, en el contexto de la Emergencia Sanitaria 2020*. Chincha: Tesis para optar el

Título de Licenciada en Psicología de la Universidad Atonoma de Ica.
Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/790>

Iniesta, A. (2019). *Guía sobre el manejo de estres desde medicina del trabajo*. Barcelona: Sans Growing Brands. Obtenido de http://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_Manejo_Estres/GuiaManejoEstres.pdf

Kpi. (2022). ¿Cuáles son las dimensiones del clima organizacional? *Kpi estudios*, 1-15. Obtenido de <https://www.kpiestudios.com/cuales-son-las-dimensiones-del-clima-organizacional>

Lemos, M., Calle, G., Roldan, T., Melisa, V., Orejuela, J. J., & Roman Calderon, J. P. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Revsita Diversitas perspectivas en Psicología*, 61-72. doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0015.05>

Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón Pedraza, S. A., & García Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Asociación Médica de Investigación y Servicios en Salud.*, 204-211. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>

Mendez Alvarez, C. E. (2019). *Clima Organizacional de Colombia: un metodo de analisis para su intervencion*. Bogota: Universidad del Rosario. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

Molina Laupa, F., Yncacari Layme, M., & Diaz Paucar, A. (2020). *Nivel de estres laboral del Enfermeria durante la emergencia sanitaria por covid-19 Hospital sub regional de Andahuaylas*. Andahuaylas: Tesis para obtar seguan especialidad en la Universidad Nacional del Callao. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12952/6241>

Monago Quispe, M. N., & Rojas Bustillos, A. G. (2019). *Factores organizacionales y el estrés laboral en profesionales de la salud, Centro de Salud Paragsha y Centro de Salud Huariaca – Pasco, 2017*. Cerro de Pasco: Tesis para optar Título para Licenciada en Enfermería. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/924>

Morales Mujica, D. L. (2022). *La comunicación interna en la mejora del clima laboral en una mediana empresa de servicios*. Lima: Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Comunicación, Universidad de Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12724/16479>

Moreira, D., & Rodríguez Álava, A. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud*, 212-228. doi:<https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0042>

Moreno, J. (19 de Enero de 2023). *Cómo mejorar el clima laboral: estrategias y ejemplos*. Obtenido de *Cómo mejorar el clima laboral: estrategias y ejemplos*: <https://blog.hubspot.es/service/clima-laboral>

Nico, A. M. (2018). La lucha contra la exclusión social : una mirada al ordenamiento italiano. *Torrossa*, 301-304. Obtenido de <https://www.torrossa.com/en/resources/an/4399957>

Noguchi, I. N.-H. (09 de mayo de 2022). Ambiente laboral negativo reduce productividad y ocasiona problemas en la salud física y mental. *Portal de Transparencia*, págs. 1-5. Obtenido de *Ambiente laboral negativo reduce productividad y ocasiona problemas en la salud física y mental*: [https://www.gob.pe/institucion/inism/noticias/612877-](https://www.gob.pe/institucion/inism/noticias/612877-ambielaboAmbiente%20laboral%20negativo%20reduce%20productivida)

[ambielaboAmbiente%20laboral%20negativo%20reduce%20productividad%20y%20ocasiona%20problemas%20en%20la%20salud%20f%C3%ADsica%20y%20mentalral-negativo-reduce-productividad-y-ocasiona-problemas-en-la-sal](https://www.gob.pe/institucion/inism/noticias/612877-ambielaboAmbiente%20laboral%20negativo%20reduce%20productividad%20y%20ocasiona%20problemas%20en%20la%20salud%20f%C3%ADsica%20y%20mentalral-negativo-reduce-productividad-y-ocasiona-problemas-en-la-sal)

OIT. (18 de 02 de 2019). *La OIT desde 1919: Lucha por la justicia social*. Obtenido de Red de Desarrollo Social de América Latina y El Caribe.: <https://dds.cepal.org/redesoc/portal/videos/ficha/?id=1160>

Olaz, Á., & Pilar, O. (2022). *Como logra un buen clima laboral Diagnostico, medicion y gestion para organizaciones*. Madrid: Esic Editorial. Obtenido de <https://books.google.es/books?id=MadhEAAAQBAJ&dq=El+clima+laboral+n+cuesti%C3%B3n.+&hl=es&lr=>

Oms. (31 de Marzo de 2023). *Organización mundial de la Salud*. Obtenido de Organización mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>

Oroya Asencios, I. K., & Ruiz Ramirez, R. I. (2022). *Inadecuada organización del trabajo en tiempos de pandemia y el estrés laboral en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Pucallpa*. Pucallpa: Tesis para optar Licenciado en Administracion de la Universidad Nacional de Ucayali. Obtenido de <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5470>

Preciado González, R., & Córdova Jiménez, I. (2019). Cómo redactar un apartado de consideraciones éticas y no morir en el intento. *Etiga de la Investigación* , 1-27. Obtenido de https://www.cucs.udg.mx/investigacion/sites/default/files/adjuntos/como_no_morir_en_el_intento_0.pdf

Ramacciotti, K. (2019). Los accidentes laborales en perspectiva histórica. *Revista de la Universidad Nacional de General Sarmiento*, 5-13. Obtenido de <https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2019/08/9789876304245-resumen-1.pdf>

Riquelme, M. (4 de Agosto de 2023). *¿Qué es el Involucramiento en el Trabajo?* Obtenido de *¿Qué es el Involucramiento en el Trabajo?:* <https://www.webyempresas.com/involucramiento-en-el-trabajo/>.

Rodríguez Ramírez, Y. (2023). *Impacto Psicosocial de la Pandemia en los Trabajadores de Hogares y Egidas para Personas Mayores en Puerto Rico*

por COVID-19. Valencia: Tesis Doctoral de la Universitat de Valencia. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10550/88587>

Rodríguez Rodríguez, A., & López Vera, A. A. (2022). *Clima laboral en la motivación de los trabajadores de la Dirección Distrital Portoviejo*. Jipijapa: Tesis para optar maestría en Administración Pública de la Universidad estatal de del sur de manabi. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4115>

Rojas Martínez, C. P., Martínez Bustos, P. S., & Niebles Nuñez, W. A. (2020). Factores del clima laboral predominantes en organizaciones de salud privada del Municipio Montería. *Revista Espacios*, 25-38. Obtenido de <http://w.revistaespacios.com/a20v41n32/a20v41n32p03.pdf>

Roldan, M. J. (4 de Mayo de 2013). ¿Cuál es el significado de familia? *Eres mamá*, págs. <https://eresmama.com/significado-familia/>.

Sumba Bustamante, R. Y., Moreno Gonzabay, P. L., & Villafuerte Peñafiel, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 234-261. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>

Torres Rodriguez, K., Lamenta Pistillo, P., & Hamidian Fernandez, B. (2022). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Artículos de investigación, reflexión y revisión*, 1-13. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570008/>

Vallejo Ordóñez, Á. D. (2021). *Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones*. Ambato: Tesis para optar el grado de maestría en la Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33495/1/128%20GTH.pdf>

Vergel Ortega, M., Gallardo Perez, H. d., & Marquez Peñaranda, J. F. (2021). Escala para valorar el estrés en estudiantes de cursos de física en tiempos

de covid-19. *Revista de la Universidad Francisco de Paula Santander*, 248-258. Obtenido de <http://repositorio.ufps.edu.co/handle/ufps/730>

Vicente Sanz, E. (3 de Noviembre de 2021). *8 pasos para mejorar el clima laboral de tu empresa*. Obtenido de 8 pasos para mejorar el clima laboral de tu empresa: <https://www.endalia.com/news/que-es-clima-laboral-como-mejorarlo/>

Vidotti, V., Trevisan Martins, J., Quina Galdino, M. J., & Cruz Robazzi, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 344-354. doi:<https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>

Viñuela, P. (11 de Noviembre de 2021). Tipos de trastornos mentales. Clasificaciones. *Psynthesis Psicología*, págs. <https://psynthesispsicologia.es/tipos-trastornos-mentales-clasificaciones>.

Zavala, J. (2018). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Articulo Educacion*, 67-86. doi:<https://doi.org/10.18800/educacion.200801.004>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Estrés y clima laboral en el personal del área de emergencia del Hospital de Andahuaylas, Apurímac – 2023					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el estrés y clima laboral en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurimac-2023?	Determinar la relación entre el estrés y clima laboral en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurimac-2023.	Existe relación entre el estrés y clima laboral en el personal del área de emergencia de un hospital de Andahuaylas, Apurimac-2023.	VARIABLE X: Estrés	Físicas	Enfoque de investigación: Características de un enfoque cuantitativo. Tipo de investigación: es de tipo básico porque se enfoca en diagnosticar una realidad mediante nuevas formas de entendimiento Nivel de investigación: Reúne las características de un estudio correlacional, porque analiza y relaciona la atención de enfermería con los diversos componentes de la satisfacción del
				Psicológicas	
				Conductual	
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	VARIABLE Y Clima laboral	Autorrealización	
1. ¿Cuál es la relación entre el estrés y autorrealización en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurimac-2023?	1. Determinar la relación entre el estrés y autorrealización en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurimac-2023	1. Existe relación entre el estrés y autorrealización en el personal del área de emergencia de un hospital de Andahuaylas, Apurimac-2023.		Involucramiento laboral	
2. ¿Cuál es la relación entre el estrés e involucramiento laboral en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas,	2. Determinar la relación entre el estrés e involucramiento laboral en el personal del área de emergencia del hospital de	2. Existe relación entre el estrés e involucramiento laboral en el personal del área de emergencia de un hospital de Andahuaylas, Apurimac-			

Apurimac-2023?	Andahuaylas, Apurimac-2023.	2023			paciente.
3. ¿Cuál es la relación entre el estrés y supervisión en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurimac-2023?	3. Determinar la relación entre el estrés y supervisión en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurimac-2023.	3. Existe relación entre el estrés y supervisión en el personal del área de emergencia de un hospital de Andahuaylas, Apurimac-2023		Supervisión	Diseño de investigación: Es no experimental porque, no hay manipulación de las variables y es de corte transversal porque la recolección de datos se dará en un momento específico.
4. ¿Cuál es la relación entre el estrés y comunicación en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurimac-2023?	4. Determinar la relación entre el estrés y comunicación en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurimac-2023	4. Existe relación entre el estrés y comunicación en el personal del área de emergencia de un hospital de Andahuaylas, Apurimac-2023		Comunicación	Población y Muestra Muestreo Estará conformada por 80 personales de área de emergencias del Hospital de Andahuaylas, Apurímac - 2023.
5. ¿Cuál es la relación entre el estrés y condiciones laborales en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurimac-2023?	5. Determinar la relación entre el estrés y condiciones laborales en el personal del área de emergencia del hospital de Andahuaylas, Apurimac-2023.	5. Existe relación entre el estrés y condiciones laborales en el personal del área de emergencia de un hospital de Andahuaylas, Apurimac-2023		Condiciones laborales	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento para medir nivel la escala de estrés de Kahn y Byosiere 1992.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

ITEMS	CUESTIONARIO	RESPUSTAS			
		1	2	3	4
N°	VARIABLE: ESTRÉS				
Dimensión: Físicas					
1	Cuando estoy realizando mis labores en el trabajo tiendo a sentir dolores de cabeza.				
2	Cuando realizo mi trabajo me es frecuente que tenga problemas estomacales				
3	El ambiente de trabajo, se me provee de adecuadas condiciones laborales, los que evita que tenga dolor muscular.				
4	Cuando realizo mis actividades en el trabajo, tiendo a tener dolores en la columna lumbar				
5	Alguna vez he sentido que no puedo respirar bien o tengo sensación de ahogo.				
6	Siento que mi apetito ha disminuido debido a mucho trabajo				
Dimensión: Psicológicas					
7	Es frecuente que me sienta cansado cuando realizo mi trabajo.				
8	Me da mucho sueño al momento en que estoy realizando mis trabajos.				
9	A salir del trabajo tengo una fuerte necesidad de comer, beber y fumar todos los días.				
10	Siento que mi rendimiento en el trabajo ha disminuido.				
11	Siento que paso demasiado tiempo en mi trabajo.				

Dimensión: Conductual					
12	Siento que estoy ayudando positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.				
13	He notado que mi conducta cada vez es más agresiva al momento de realizar mi trabajo.				
14	Hay momento que me enojo rápidamente cuándo estoy trabajando.				
15	Me siento agotado cuando estoy realizando mis actividades en el trabajo				
16	Es frecuente que me sienta triste cuando realizo mi trabajo.				

Instrumento para medir la variable clima laboral: Escala de clima laboral CL-SPC

1	2	3	4	5
Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o Siempre

ITEMS	CUESTIONARIO	RESPUESTAS				
N°	VARIABLE: CLIMA LABORAL	1	2	3	4	5
	Dimensión: Autorrealización					
1	Existe oportunidades de progresar en la institución					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
4	Se valora los altos niveles de desempeño					
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					

8	La empresa promueve el desarrollo del personal					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
10	Se reconocen los logros en el trabajo					
	Dimensión: Involucramiento laboral					
11	Se siento comprometido con el éxito en la organización					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
15	En la oficina, se hace mejor las cosas cada día					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permiten el desarrollo del personal					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
18	Los productos y/o servicios de la organización, son motivos de orgullo del personal					
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
20	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
	Dimensión: Supervisión					
21	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
22	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					

23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
27	Existen normas y procedimientos como guía de trabajo					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
30	Existe un trato justo en la institución					
	Dimensión: Comunicación					
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
34	Existen suficientes canales de comunicación					
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
36	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					

40	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
Dimensión: Condiciones laborales						
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
42	Los objetivos de trabajo son retadores					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda					
46	Existe buena administración de los recursos					
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
49	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros					

Anexo 3: Ficha de validación de instrumento de medición



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN "Escala de estrés de OIT/OMS"

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DEL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE ANDAHUAYLAS, APURIMAC – 2023

Nombre del Experto: APARCANA HERNANDEZ JOSÉ CARLOS

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validación.

DOCENTE ASESOR
Código ORCID N.º 0000-0001-7398-6817
DNI. N° 21553760



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
"Escala de clima laboral CL-SPC"

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DEL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE ANDAHUAYLAS, APURIMAC – 2023

Nombre del Experto: APARCANA HERNANDEZ JOSÉ CARLOS

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validación.

DOCENTE ASESOR

Código ORCID N.º 0000-0001-7398-6817

DNI. N° 21553760



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
"Escala de Estrés Kahn y Byosiere"

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DEL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE ANDAHUAYLAS, APURIMAC – 2023

Nombre del Experto: FERNÁNDEZ BENITES, FRANCO ELIAS

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validación.

Franco Fernández Benites
PSICÓLOGO
CIPeP, N° 15959

Psicólogo Clínico Franco Fernández Benites
Código ORCID N° 0000-0003-3105-2340
DNI N° 10044568



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
"Escala de Clima Laboral CL-SPC"**

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DEL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE ANDAHUAYLAS, APURIMAC – 2023

Nombre del Experto: FERNÁNDEZ BENITES, FRANCO ELIAS

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validación.

Franco Fernández Benites
PSICÓLOGO
CP&P, N° 15559

Psicólogo Clínico Franco Fernández Benites
Código ORCID N° 0000-0003-3105-2340
DNI N° 10044568



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DEL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE ANDAHUAYLAS, APURIMAC – 2023

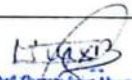
Nombre del Instrumento: Escala de Estrés Laboral

Nombre del Experto: Maribell Xiomara Bejar Alegria

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

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

III. OBSERVACIONES GENERALES



Maribell Xiomara Bejar Alegria
Mg. en Psicología Educativa
P.º P. 24758

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico: Magister

N°. DNI: 31039904

Adjuntar al formato:

*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización a priori (cualitativo)

*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

*Instrumento(s) de recolección de datos.



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DEL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE ANDAHUAYLAS, APURIMAC – 2023

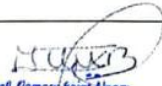

Nombre del Instrumento: Escala de clima laboral CL-SPC

Nombre del Experto: Maribell Xiomara Bejar Alegría

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

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

III. OBSERVACIONES GENERALES


 Maribell Xiomara Bejar Alegría
 Mg en Psicología Educativa
 P.º P.º 7.º 1.º 1.º

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico: Magister

Nº. DNI: 31039904

Adjuntar al formato:

*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

*Instrumento(s) de recolección de datos

Anexo 4: Base de datos

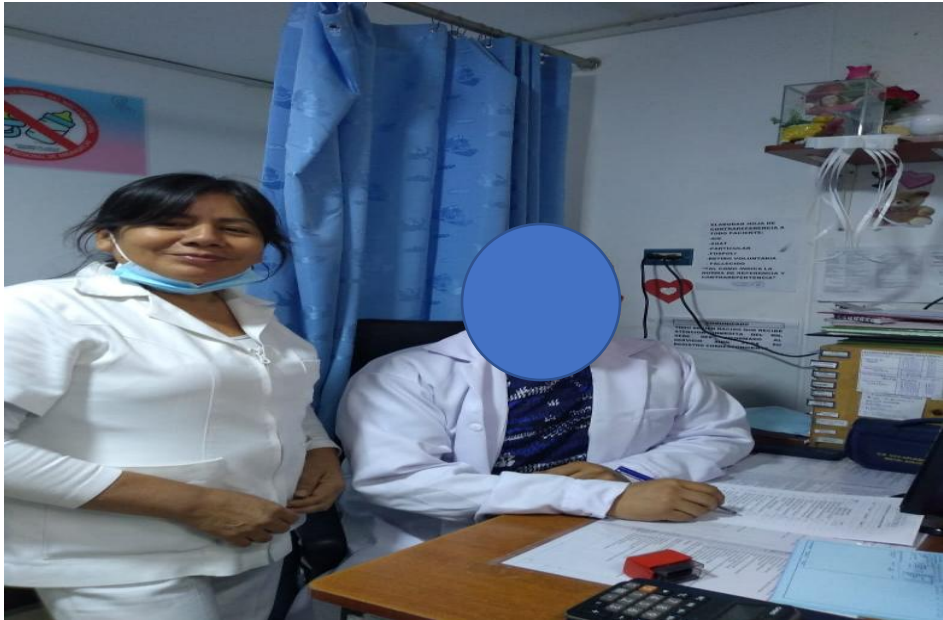
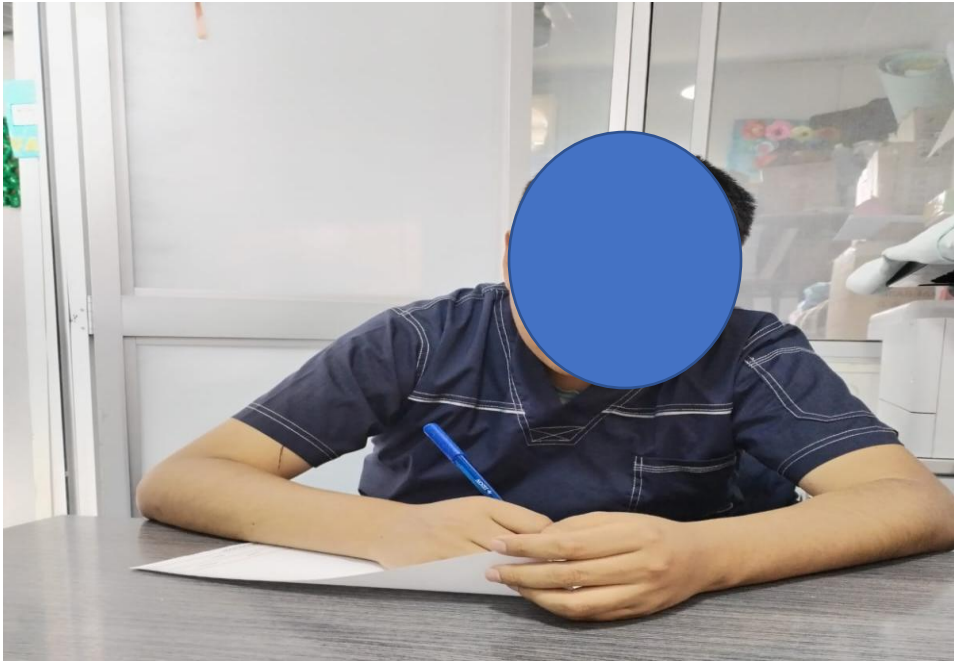
VARIABLES	ESTRÉS																			v1
DIMEN	FISICAS							PSICOLOGICAS					CONDUCTUAL							
PREG.	PREG.1	PREG.2	PREG.3	PREG.4	PREG.5	PREG.6	D1	PREG.7	PREG.8	PREG.9	PREG.10	PREG.11	D2	PREG.12	PREG.13	PREG.14	PREG.15	PREG.16	D3	
NUMERO	1.2.3.4	1.2.3.4	1.2.3.4	1.2.3.4	1.2.3.4	1.2.3.4		1.2.3.4	1.2.3.4	1.2.3.4	1.2.3.4	1.2.3.4		1.2.3.4	1.2.3.4	1.2.3.4	1.2.3.4	1.2.3.4		
1	1	1	1	2	1	2	8	2	1	1	1	1	6	3	1	1	1	1	7	21
2	1	2	2	2	1	1	9	2	1	1	2	4	10	3	2	2	1	1	9	28
3	1	2	2	4	1	1	11	1	2	1	1	1	6	3	1	1	1	1	7	24
4	1	1	2	3	2	2	11	1	1	1	1	2	6	4	1	1	2	1	9	26
5	2	3	2	4	2	4	17	4	3	2	2	4	15	4	2	3	3	2	14	46
6	2	1	1	2	1	1	8	2	1	2	1	1	7	4	1	2	1	1	9	24
7	1	2	2	2	1	1	9	2	2	1	1	3	9	3	1	1	2	1	8	26
8	2	2	2	2	1	2	11	2	2	1	1	1	7	2	1	2	2	1	8	26
9	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	4	8	4	1	2	3	1	11	26
10	3	1	1	4	3	1	13	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	3	17	49
11	2	1	2	2	1	1	9	1	1	1	1	1	5	4	1	2	2	2	11	25
12	2	1	2	2	1	3	11	2	1	1	2	2	8	3	2	2	2	1	10	29
13	1	1	2	2	1	1	8	1	1	1	1	4	8	1	1	1	1	1	5	21
14	2	3	1	1	3	1	11	1	1	3	3	3	11	3	1	1	2	2	9	31
15	1	1	3	3	1	1	10	1	1	2	1	1	6	4	1	1	1	1	8	24
16	2	2	3	1	1	1	10	1	2	1	1	3	8	4	1	1	1	1	8	26
17	2	1	2	2	1	1	9	1	1	1	1	1	5	4	1	1	1	1	8	22
18	2	1	2	1	1	1	8	2	1	1	2	2	8	3	1	1	1	1	7	23

19	1	1	2	2	1	1	8	2	2	1	1	3	9	4	3	2	1	1	11	28
20	2	1	2	1	1	1	8	2	1	1	1	1	6	4	1	1	2	1	9	23
21	2	1	2	2	1	2	10	2	2	1	1	1	7	4	1	2	2	1	10	27
22	1	2	3	2	1	1	10	2	1	2	2	3	10	4	1	2	2	2	11	31
23	2	1	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	6	3	1	1	1	1	7	21
24	1	1	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	2	11	30
25	2	1	1	2	1	1	8	2	1	1	2	2	8	3	1	1	2	2	9	25
26	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	4	9	1	1	2	1	1	6	21
27	1	2	2	3	1	1	10	1	1	1	1	1	5	2	1	1	2	2	8	23
28	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	17
29	3	3	3	3	2	2	16	3	2	3	3	3	14	3	4	3	3	3	16	46
30	1	1	2	2	1	2	9	2	1	1	1	2	7	3	1	2	1	1	8	24
31	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	6	4	1	2	1	1	9	22
32	2	2	1	2	1	2	10	2	2	2	2	2	10	3	1	2	3	2	11	31
33	1	2	1	1	1	1	7	2	2	3	2	2	11	3	1	2	1	1	8	26
34	1	1	2	2	1	2	9	2	2	1	2	3	10	2	1	2	1	1	7	26
35	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	4	1	1	1	1	8	20
36	2	1	2	2	2	1	10	2	1	1	1	1	6	4	1	1	1	1	8	24
37	1	1	2	2	1	2	9	2	1	1	1	2	7	3	1	1	1	1	7	23
38	2	1	1	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	1	7	24
39	2	2	2	2	1	2	11	1	1	2	1	2	7	3	2	2	2	1	10	28
40	1	1	2	2	1	2	9	2	1	2	2	2	9	1	1	1	2	1	6	24
41	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	2	7	19
42	1	1	1	2	2	1	8	2	2	1	2	1	8	3	1	2	2	2	10	26
43	1	2	4	2	1	1	11	1	2	1	1	1	6	3	1	1	1	1	7	24

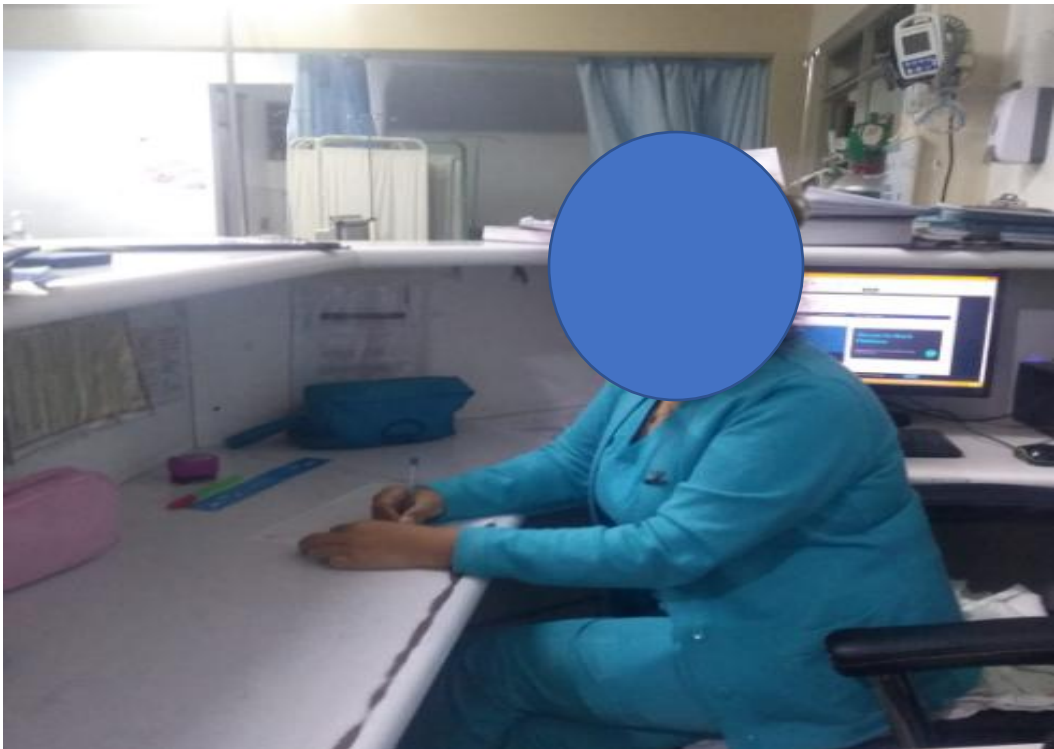
44	1	1	2	1	1	1	7	2	2	1	2	1	8	4	1	1	1	1	8	23
45	2	1	2	2	1	1	9	2	1	1	1	2	7	4	1	1	1	1	8	24
46	2	2	2	2	1	1	10	2	1	1	1	1	6	4	1	1	1	1	8	24
47	2	1	2	2	1	2	10	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	1	8	27
48	1	1	2	2	1	1	8	2	2	1	1	1	7	3	1	1	1	1	7	22
49	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	17
50	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	19
51	1	2	2	1	1	2	9	1	1	1	2	1	6	3	1	2	1	1	8	23
52	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	6	17
53	2	1	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	4	1	1	1	1	8	21
54	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	3	7	4	1	1	1	1	8	21
55	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	10	3	1	1	2	2	9	30
56	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	16
57	1	1	1	1	2	2	8	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	1	8	26
58	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	16
59	1	1	1	2	1	1	7	2	1	3	1	2	9	3	2	1	2	1	9	25
60	2	3	3	2	3	2	15	2	2	3	2	2	11	2	1	2	1	2	8	34
61	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	2	6	4	1	1	1	1	8	21
62	2	1	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	5	4	1	1	1	1	8	21
63	1	1	4	1	1	1	9	1	1	1	1	2	6	4	1	1	1	1	8	23
64	3	1	2	2	2	2	12	2	1	1	1	2	7	3	1	2	2	2	10	29
65	2	2	2	2	3	2	13	3	2	1	1	1	8	4	1	1	2	1	9	30
66	2	2	2	2	1	2	11	1	1	1	2	2	7	3	1	2	2	2	10	28
67	1	1	2	1	1	1	7	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	6	19
68	1	1	2	1	1	2	8	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	20

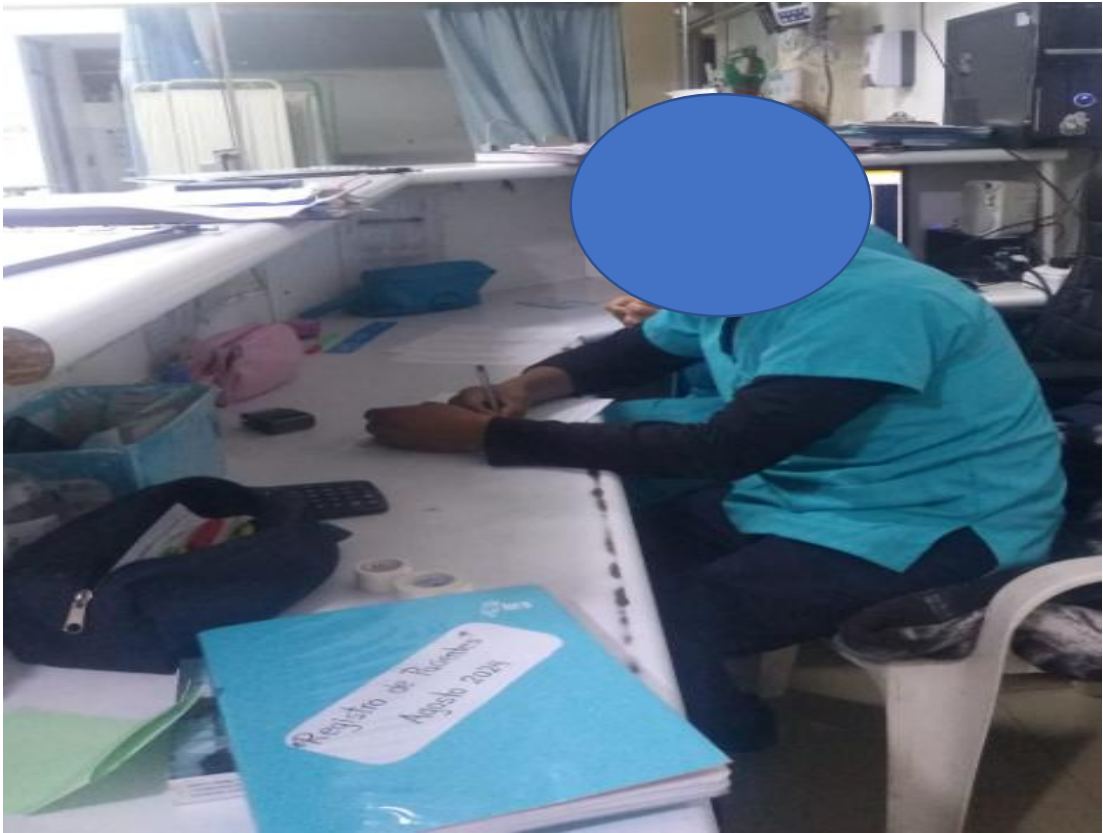
69	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	7	18
70	2	1	2	2	3	2	12	2	3	2	3	3	13	2	2	1	2	3	10	35
71	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	31
72	1	1	1	1	2	1	7	1	1	3	1	1	7	3	1	1	1	1	7	21
73	2	2	1	1	1	1	8	2	2	1	1	1	7	3	2	2	1	2	10	25
74	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	7	18
75	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	16
76	1	2	4	2	1	1	11	1	2	1	1	1	6	3	1	1	1	1	7	24
77	1	1	2	1	1	1	7	2	2	1	2	1	8	4	1	1	1	1	8	23
78	2	2	1	1	1	1	8	2	2	1	1	1	7	3	2	2	1	2	10	25
79	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	7	18
80	1	1	4	1	1	1	9	1	1	1	1	2	6	4	1	1	1	1	8	23

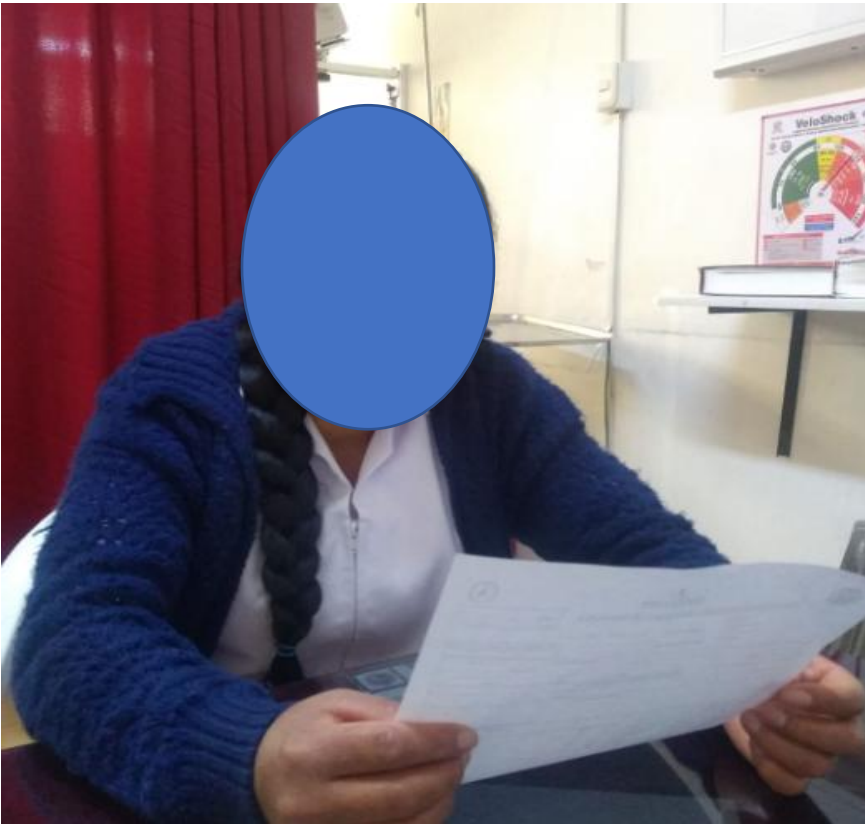
Anexo 5: Evidencia fotográfica

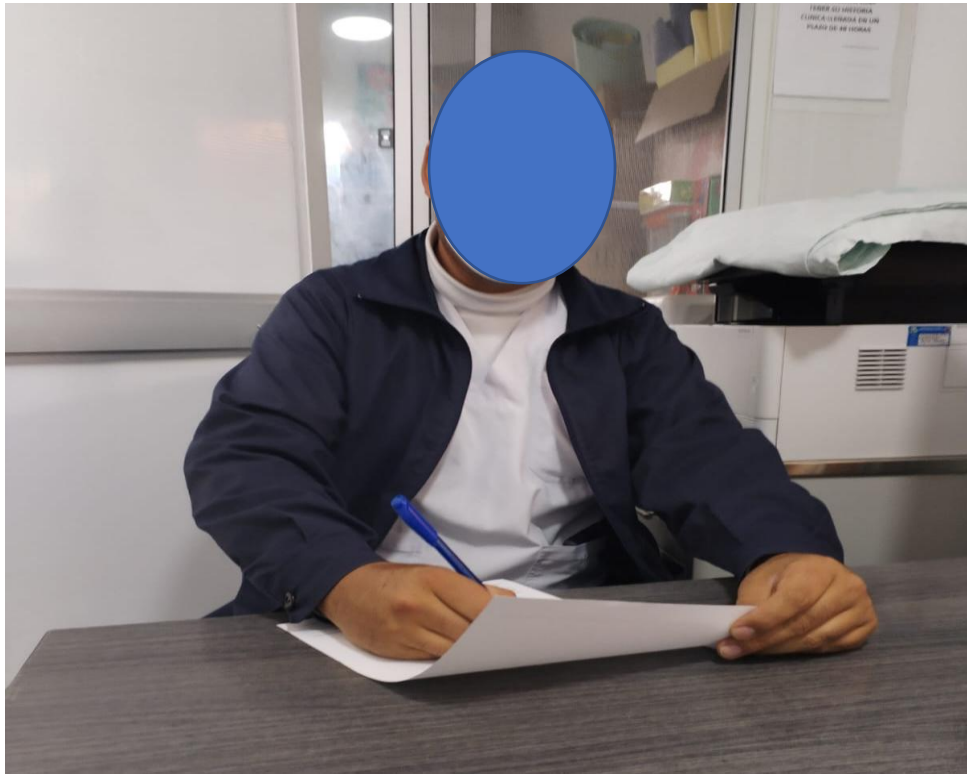












CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO.

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el estrés y el clima laboral en el personal de área de emergencia del Hospital Andahuaylas Apurímac-2023. Todos los participantes completarán una encuesta demográfica y se les harán preguntas relacionadas con variables de estrés y clima laboral. Su participación en el estudio ocurrirá en algún momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. También debe saber que toda la información que proporcione se mantendrá CONFIDENCIAL, lo que significa que sólo la conocerá el personal autorizado que trabaja en este estudio y nadie más.

Si acepta participar en este estudio y registra su código utilizando este formulario de consentimiento, sucederá lo siguiente.

Garantizamos que la información que usted proporcione se mantendrá lo más confidencial posible. Su nombre no aparecerá en ningún informe o publicación resultante de este estudio. Le pediremos que cree un código de miembro. Su nombre y dirección, así como su número de teléfono o dirección de correo electrónico (si proporciona uno), estarán protegidos con contraseña.

Algunas preguntas pueden resultar incómodas, pero no puede responderlas y puede detener la encuesta en cualquier momento.

Su participación se basará en el respeto a la integridad humana: autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia.

Puede decidir de no participar en este estudio.

Si participa del estudio, ayudaría a la comunidad científica a conocer el estado de algunos aspectos de la salud mental en el área de emergencias, especialmente relacionados a los variables estrés y clima laboral.

No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio en cualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.

Las únicas personas que sabrán de su participación son los integrantes del equipo de investigación. Su código de participante será guardado en un archivo electrónico con contraseña u encriptado. No se compartirá la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al o los responsables de la investigación: a mi persona Haydee Silvia Sherón Paitán celular 948400049, correo electrónico haydeesilviashp@hotmail.com.

Como evidencia de aceptar participar de la investigación se requiere que elabore un código personal que nos permitirá además mantener la confidencialidad. El código se elaborará considerando su fecha de nacimiento y las iniciales de sus datos personales.

Código del participante

Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO.

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el estrés y el clima laboral en el personal de área de emergencia del Hospital Andahuaylas Apurímac-2023. Todos los participantes completarán una encuesta demográfica y se les harán preguntas relacionadas con variables de estrés y clima laboral. Su participación en el estudio ocurrirá en algún momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. También debe saber que toda la información que proporcione se mantendrá CONFIDENCIAL, lo que significa que sólo la conocerá el personal autorizado que trabaja en este estudio y nadie más.

Si acepta participar en este estudio y registra su código utilizando este formulario de consentimiento, sucederá lo siguiente.

Garantizamos que la información que usted proporcione se mantendrá lo más confidencial posible. Su nombre no aparecerá en ningún informe o publicación resultante de este estudio. Le pediremos que cree un código de miembro. Su nombre y dirección, así como su número de teléfono o dirección de correo electrónico (si proporciona uno), estarán protegidos con contraseña.

Algunas preguntas pueden resultar incómodas, pero no puede responderlas y puede detener la encuesta en cualquier momento.

Su participación se basará en el respeto a la integridad humana: autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia.

Puede decidir de no participar en este estudio.

Si participa del estudio, ayudaría a la comunidad científica a conocer el estado de algunos aspectos de la salud mental en el área de emergencias, especialmente relacionados a los variables estrés y clima laboral.

No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio en cualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.

Las únicas personas que sabrán de su participación son los integrantes del equipo de investigación. Su código de participante será guardado en un archivo electrónico con contraseña u encriptado. No se compartirá la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al o los responsables de la investigación: a mi persona Haydee Silvia Sherón Paitán celular 948400049, correo electrónico haydeesilviashp@hotmail.com.

Como evidencia de aceptar participar de la investigación se requiere que elabore un código personal que nos permitirá además mantener la confidencialidad. El código se elaborará considerando su fecha de nacimiento y las iniciales de sus datos personales.

Código del participante

Fecha

ASENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO.

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el estrés y el clima laboral en el personal de área de emergencia del Hospital Andahuaylas Apurímac-2023. Todos los participantes completarán una encuesta demográfica y se les harán preguntas relacionadas con variables de estrés y clima laboral. Su participación en el estudio ocurrirá en algún momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. También debe saber que toda la información que proporcione se mantendrá CONFIDENCIAL, lo que significa que sólo la conocerá el personal autorizado que trabaja en este estudio y nadie más.

Si acepta participar en este estudio y registra su código utilizando este formulario de consentimiento, sucederá lo siguiente.

Garantizamos que la información que usted proporcione se mantendrá lo más confidencial posible. Su nombre no aparecerá en ningún informe o publicación resultante de este estudio. Le pediremos que cree un código de miembro. Su nombre y dirección, así como su número de teléfono o dirección de correo electrónico (si proporciona uno), estarán protegidos con contraseña.

Algunas preguntas pueden resultar incómodas, pero no puede responderlas y puede detener la encuesta en cualquier momento.

Su participación se basará en el respeto a la integridad humana: autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia.

Puede decidir de no participar en este estudio.

Si participa del estudio, ayudaría a la comunidad científica a conocer el estado de algunos aspectos de la salud mental en el área de emergencias, especialmente relacionados a los variables estrés y clima laboral.

No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio en cualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.

Las únicas personas que sabrán de su participación son los integrantes del equipo de investigación. Su código de participante será guardado en un archivo electrónico con contraseña u encriptado. No se compartirá la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al o los responsables de la investigación: a mi persona Haydee Silvia Sherón Paitán celular 948400049, correo electrónico haydeesilviashp@hotmail.com.

Como evidencia de aceptar participar de la investigación se requiere que elabore un código personal que nos permitirá además mantener la confidencialidad. El código se elaborará considerando su fecha de nacimiento y las iniciales de sus datos personales.

Código del participante

Fecha



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chincha Alta, 20 de Febrero del 2024

OFICIO N° 154-2024-UAI-FCS
WALTER ALFREDO RAMÍREZ MAMANI
Director
HOSPITAL SUB REGIONAL HUGO PESCE PECETTO
Presente.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle 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 la formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, responsabilidad social y bienestar universitario en inserción laboral.

En tal sentido, nuestra estudiante se encuentra en el desarrollo de tesis, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. La estudiante ha tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución que usted dirige.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **autorización** de la Institución elegida, para que la estudiante pueda 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 los estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación.

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



Dra. Susana Marleni Atuncar Deza
DECANA (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA



CERTIFICADO DE APROBACION DE **PROTOCLO DE INVESTIGACION**

El jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, aprueba el protocolo de investigación y autoriza la recolección de datos aplicando los instrumentos y la publicación de los resultados de la investigación a:

HAYDEE SHERON PAITAN

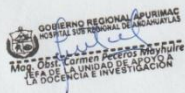
Estudiante de la **FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**, de la Escuela profesional de **PSICOLOGIA** de la **UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA**, con el tema de investigación "**ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DEL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE ANDAHUAYLAS, APURIMAC-2023**"

Se autoriza la recolección de datos en todo el servicio de Emergencia.

Se expide el presente certificado que contribuya a la elaboración del presente trabajo de investigación.

Andahuaylas, 22 de febrero del 2024

Atentamente.



Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud

Reporte de similitud

● 12% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	hdl.handle.net Internet	3%
2	repositorio.utesup.edu.pe Internet	2%
3	repositorio.autonmadeica.edu.pe Internet	2%
4	repositorio.autonmadeica.edu.pe Internet	<1%
5	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2021-08-15 Submitted works	<1%
6	Universidad Senor de Sipan on 2017-05-15 Submitted works	<1%
7	repositorio.uroosevelt.edu.pe Internet	<1%
8	ti.autonmadeica.edu.pe Internet	<1%

Descripción general de fuentes

9	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
10	Universidad Cesar Vallejo on 2018-02-16 Submitted works	<1%
11	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-23 Submitted works	<1%
12	repositorio.upeu.edu.pe Internet	<1%
13	Universidad Cesar Vallejo on 2016-07-27 Submitted works	<1%
14	Universidad Continental on 2019-03-30 Submitted works	<1%
15	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%
16	Universidad Tecnologica de los Andes on 2023-05-09 Submitted works	<1%
17	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	<1%
18	Karla Ortiz Gallegos. "posibilidad de una democracia saludable, en bas... Crossref	<1%
19	Universidad San Ignacio de Loyola on 2020-02-08 Submitted works	<1%
20	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%

Descripción general de fuentes

21	Scott, Earnal. "Ambiente eclesiástico y compromiso de los miembros d..."	<1%
	Publication	
22	Universidad Cesar Vallejo on 2016-02-27	<1%
	Submitted works	
23	Universidad Peruana Los Andes on 2021-04-03	<1%
	Submitted works	
24	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-13	<1%
	Submitted works	
25	repositorio.ucp.edu.pe	<1%
	Internet	
26	Amy Arosemena, Nancy Córdoba-García. "Impacto del estrés en el cli..."	<1%
	Crossref	
27	Universidad Cesar Vallejo on 2018-03-12	<1%
	Submitted works	
28	Universidad Privada del Norte on 2024-07-05	<1%
	Submitted works	
29	Universidad de Ciencias y Humanidades on 2024-06-01	<1%
	Submitted works	
30	Chipoco Rodriguez, Jesus Eduardo Flores Ascencion, Angel Martin Tor...	<1%
	Publication	
31	Universidad Cesar Vallejo on 2017-11-29	<1%
	Submitted works	
32	Universidad Cesar Vallejo on 2023-09-30	<1%
	Submitted works	

Descripción general de fuentes

33	Universidad Nacional de Tumbes on 2019-07-15 Submitted works	<1%
34	Universidad Privada del Norte on 2023-11-05 Submitted works	<1%
35	repositorio.upsjb.edu.pe Internet	<1%
36	uncedu on 2023-11-11 Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes