



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN DE
REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2024

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico.

Presentado por:

AIDA GIOVANNA MANCILLA BAGLIETTO

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL
TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:

MG. ANA KRISTEL GONZALES FLORES

CÓDIGO ORCID N° 0000-0003-1416-8667

CHINCHA, 2024



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 08 de febrero del 2025

Mg. Jose Yomil Perez Gomez
Decano de la Facultad de Ciencias de la salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informarle, la Bach. AIDA GIOVANNA MANCILLA BAGLIETTO de la Facultad de Ciencias de la salud , del programa Académico de PSICOLOGIA, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
--------------------------	-------------------------------------

TITULADO:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN DE
REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2024**

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

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

MG. GONZALES FLORES ANA KRISTEL
CODIGO ORCID: 0000-0003-1416-8887
DNI: 45800294

Yo, AIDA GIOVANNA MANCILLA BAGLIETTO identificada con DNI N° 08597924, 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: Clima Organizacional y Estrés Laboral en Trabajadores Administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2024, declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de mi autoría
- 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.
- 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.
- 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.
- 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:

16%

Autorizo 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, 12 de FEBRERO del 2024



AIDA GIOVANNA MANCILLA BAGLIETTO

DNI: 08597924

CERTIFICACION
AL DORSO

JE LEGALIZAN LA(S) FIRMA(S)
Y NO EL CONTENIDO.

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO
REDACTADO EN ESTA NOTARIA

EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO
ART.108 DEL D. LEGISLATIVO 1049.

CERTIFICO: QUE LA FIRMA QUE APARECE EN EL ANVERSO CORRESPONDE A: AIDA GIOVANNA
MANCELLA BASLIETTO, IDENTIFICADO CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD NÚMERO
08597924.
LIMA, 12 DE FEBRERO DEL 2025



Mercedes Gabriela Calderin
NOTARIA DE LIMA





0111072294



**NOTARIA
CABRERA ZALDIVAR MERCEDES MARTINA
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 08507924
Primer Apellido MANCILLA
Segundo Apellido BAGLIETTO
Nombres AIDA GIOVANNA

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



MANCILLA BAGLIETTO, AIDA GIOVANNA
DNI 08507924

**INFORMACIÓN DE CONSULTA
DACTILAR**

Operador: 00759061 - Rocío Del Carmen Ramírez Cordova
Fecha de Transacción: 12-02-2025
15:55:02
Entidad: 10070316445 - CARRERA ZALDIVAR MERCEDES MARTINA

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica/verificacion.do>
Número de Consulta: 0111072294



Dra. MERCEDES CABRERA ZALDIVAR
ABOGADA - NOTARIA DE LIMA

DEDICATORIA

Dedicado a todas las personas que
contribuyeron a que esta investigación
se haga posible.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme la vida y guiar mis pasos día a día.

A mi familia por ser mis principales motivadores al estar conmigo incluso en momentos difíciles brindándome el estímulo constante de seguir adelante.

A todos mis maestros que me enseñaron diferentes materias inherentes a la Carrera de Psicología. A mi Asesora de Tesis Mg. Ana Kristel Gonzales Flores por brindar su capacidad y conocimiento científico que sirvieron de guía para el desarrollo de la tesis.

A mis compañeros y compañeras de clase durante todos los ciclos académicos de la Universidad por el compañerismo, amistad y trabajo en equipo desarrollado.

A la Universidad Autónoma de Ica que me dio la bienvenida y las enseñanzas que constituyen la base de mi vida profesional y a la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte por brindar las facilidades en la recolección de datos, datos valiosos para la presente investigación.

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue comprobar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud lima Norte, 2024.

La metodología se basó en el enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental de corte transversal, la técnica que se uso fue la encuesta a través de la psicometría, el instrumento utilizado para la variable clima organizacional es del Autor Br. Castillo Rojas Kevin Steve. 2017 y el instrumento sobre estrés laboral es del autor Abraham Maslash, adaptado por el Br. Castillo Rojas Kevin Steve 2017; instrumentos validados por juicio de expertos con una confiabilidad y validez por encima de 0.8. Las muestras conformaron 97 trabajadores administrativos de ambos sexos en edades mayores de 18 años y menores de 70 años, elegidos mediante el muestreo no probabilístico.

Resultados. Se determinó que existe correlación entre clima organizacional y estrés laboral, donde se obtiene un Rho igual a 0,541, y un valor de significancia $p = 0,063$, lo que se interpreta como una correlación moderada y medianamente significativa. En las dimensiones entre clima organizacional y la variable estrés laboral, se demuestra que; entre ambiente físico y estrés laboral, un valor de $p = 0,035$, entre comunicación y estrés laboral, un $p = 0,061$, reconocimiento y estrés laboral un $p = 0,086$, entre innovación y estrés laboral un $p = 0,014$.

Conclusiones. En este estudio se pudo determinar la relación positiva entre las dos variables. Por lo que, a mejor clima organizacional dentro del ambiente de trabajo, se produce un menor grado de estrés laboral.

Palabras Claves: Clima, estrés laboral, estrés, organizaciones

Abstract

Objective, the general objective of the present investigation was to determine the relationship between the organizational climate and work stress in administrative workers of the Directorate of Integrated Health Networks in North Lima, 2024.

The methodology was based on the quantitative approach, basic type, non-experimental cross-sectional design, the technique used was the survey through psychometry, the instruments were self-made, instruments validated by expert judgment with a reliability and validity above 0.8. where the participants The samples consisted of 97 administrative workers of both sexes aged over 18 and under 70 years, chosen through non-probabilistic sampling.

Results. It was determined that there is a correlation between organizational climate and work stress, where a Rho equal to 0.541 is obtained, and a value of significance $p = 0.063$, which is interpreted as a moderate and moderately significant correlation. In the dimensions between organizational climate and the work stress variable, it is shown that; between fiscal environment and work stress, a value of $p = 0.035$, between communication and work stress, a $p = 0.061$, recognition and work stress a $p = 0.086$, between innovation and work stress a $p = 0.014$.

Conclusions. In this study it was possible to determine the positive relationship between the two variables. Therefore, the better organizational climate within the work environment, there is a lower degree of work stress.

Keywords: Climate, work stress, stress, organizations

INDICE GENERAL /ÍNDICE DE TABLAS ACADÉMICAS Y DE FIGURAS

I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
2.1 Descripción del Problema.....	17
2.2 Pregunta de investigación general.....	18
2.3 Preguntas de investigación Específicas	18
2.4 Objetivo General	19
2.5 Objetivos específicos.....	19
2.6 Justificación e importancia	20
2.7 Alcances y limitaciones	21
III. MARCO TEÓRICO	22
3.1 Antecedentes	22
3.2 Bases Teóricas.....	27
3.3 Marco conceptual	36
IV. METODOLOGÍA.....	38
4.1 Tipo y Nivel de investigación.	38
4.2 Diseño de Investigación	38
4.3 Hipótesis General y específicas	39
4.4 Identificación de las variables.....	39
4.5 Matriz de operacionalización de variables	41
4.6 Población – Muestra.....	43
4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	44
4.8 Técnica de análisis de procesamiento de datos	46
V. RESULTADOS	47
5.1. Presentación de Resultados – Descriptivos.....	47
5.2. Interpretación de resultados	53
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	55
6.1 Análisis inferencial.....	55
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	61
7.1 Comparación resultados con antecedentes.....	61
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....	72
Anexo 01: Matriz de consistencia	72
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	74
Anexo 3: Ficha de Validación de instrumentos de instrumentos de medición.....	78

Anexo 4.....	84
Anexo 5: Evidencias Fotográficas	86
Anexo 6: Informe de Turnitin al 16 % de similitud.....	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable clima organizacional	37
Tabla 2: Operacionalización de la variable estrés laboral	38
Tabla 3: Frecuencia para la variable clima organizacional.....	44
Tabla 4: Frecuencia para dimensión ambiente físico y cultural.....	44
Tabla 5: Frecuencia para la dimensión comunicación	45
Tabla 6: Frecuencia para la dimensión reconocimiento	45
Tabla 7: Frecuencia para la dimensión innovación	46
Tabla 8: Frecuencia para la variable estrés laboral	47
Tabla 9: Frecuencia para la dimensión agotamiento emocional	47
Tabla 10: Frecuencia para la dimensión despersonalización.....	48
Tabla 11: Frecuencia para la dimensión realización profesional.....	48
Tabla 12: Prueba de normalidad de datos de las variables de estudio	50
Tabla 13: Prueba de hipótesis estadístico para el objetivo general.....	54
Tabla 14: Prueba de hipótesis estadístico para el objetivo específico 1.....	51
Tabla 15: Prueba de hipótesis estadístico para el objetivo específico 2.....	52
Tabla 16: Prueba de hipótesis estadístico para el objetivo específico 3.....	52
Tabla 17: Prueba de hipótesis estadístico para el objetivo específico 4.....	53

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Gráfico de frecuencias para la variable clima organizacional.....</i>	<i>44</i>
<i>Figura 2: Gráfico de frecuencia para la dimensión ambiente físico y cultura.....</i>	<i>45</i>
<i>Figura 3: Gráfico de frecuencia para la dimensión comunicación</i>	<i>45</i>
<i>Figura 4: Gráfico de frecuencia para la dimensión reconocimiento.....</i>	<i>46</i>
<i>Figura 5: Gráfico de frecuencia para la dimensión innovación.....</i>	<i>46</i>
<i>Figura 6: Gráfico de frecuencia para la variable estrés.....</i>	<i>47</i>
<i>Figura 7: Gráfico de frecuencia para la dimensión agotamiento emocional.</i>	<i>47</i>
<i>Figura 8: Gráfico de frecuencia de la dimensión despersonalización.....</i>	<i>48</i>
<i>Figura 9: Gráfico de frecuencia de la dimensión falta de realización personal... </i>	<i>48</i>

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centra en el tema de la salud y bienestar de los colaboradores de una organización. Ha tenido mucha notabilidad en las condiciones de trabajo en épocas de pandemia ha conllevado a los trabajadores a laborar en la modalidad de trabajo remoto, mixto y presencial. Por ello, se considera oportuno impulsar programas en los que se creen herramientas eficaces para predecir, controlar y reducir los casos de estrés laboral. (Organización Mundial de la Salud, 2018)

La situación del clima organizacional se ha vuelto más importante, ya que llega a ser un componente esencial dentro de una empresa, donde depende del desempeño de los trabajadores para el logro de los objetivos de la entidad, es decir, el clima en las organizaciones repercute en forma directa al momento de contabilizar sobre la productividad de los colaboradores, ya sea de forma directa o indirecta, por lo que, un buen ambiente en la organización permite que los colaboradores tengan un mejor rendimiento en su labor; contrario a un mal ambiente laboral. (Chirinos et al., 2018).

Esta investigación tendrá como objetivo principal, centrarse en los trabajadores administrativos que realizan su labor de manera presencial, para estudiar las apreciaciones del trabajador en relación con su institución, además, la metodología que se emplea en el presente estudio acerca de la variable clima en la organización, el Ministerio de Salud, menciona a este como el ambiente en el que se desenvuelve el colaborador en donde labora, interponiendo sus relaciones personales e interpersonales, además, de sus diferencias con sus compañeros y superiores. Es entonces que, un clima desfavorable dentro de la organización, manifiesta conductas de estresores para los colaboradores, es decir que, este influirá en su participación dentro de la organización, sea en su interacción con los compañeros u otros, Por otro lado, el estrés en el ambiente organizacional, es la consecuencia negativa para las interacciones de los colaboradores dentro de la organización, sujetándose a las investigaciones globales donde indican que,

se tiene que tomar en cuenta los indicadores de los colaboradores, es decir, tener bastante atención a sus respuestas, ya que esto permitirá mantener un buen ambiente laboral, por ende, un crecimiento a la organización y el cumplimiento de las metas. (Vicente y Yesenia, 2017). Debido a estas situaciones, es de carácter importante realizar esta investigación de ambas variables en esta población de trabajadores en el ámbito administrativo. Donde el objetivo es contribuir en su productividad y fomentar un adecuado ambiente dentro de la organización, además de generar el bienestar social.

Es así en la sección I, se observa la introducción, donde se expondrá el contenido esencial del estudio, la finalidad y los episodios a abordar en el actual trabajo.

En la sección II, está el planteamiento del problema, descripción del problema, pregunta de investigación general, de investigación específica, el objetivo general, específicos, la justificación, los alcances y limitaciones.

En la sección III, indicaremos el marco teórico, que comprende los antecedentes internacionales, nacionales, también las bases teóricas y el marco conceptual.

En la sección IV, incluye la metodología del estudio, tipo y nivel de investigación, el diseño de investigación, Hipótesis general y específicas, identificación de las variables, matriz de operacionalización de las variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnica de análisis y procesamiento de datos.

En la sección V, se presenta los resultados, interpretación de resultados.

En la sección VI, se da a conocer el análisis de los resultados, análisis inferencial.

En la sección VII, se da la comparación de resultados con los antecedentes.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del Problema

Una institución de salud recibe usuarios internos y externos, que deben ser atendidos por los trabajadores en forma oportuna con calidad y calidez, con el compromiso del cumplimiento de la normatividad vigente alcanzando metas y productividad dentro de los plazos establecidos por ello es una necesidad identificar los factores que originan que en algunos casos no se alcancen las expectativas planteadas.

En un estudio en el país de Argentina, se dio a conocer que el clima laboral es muy valioso para los trabajadores para un buen desempeño laboral. En este estudio indican que un 94% de los colaboradores refieren que la organización, no reconoce los esfuerzos de su desempeño en la organización, refiriéndose al monto en sus sueldos (Benavente, 2017 citado por Montoya 2020).

Se menciona que el clima dentro de las organizaciones, es una cualidad del colaborador, es decir que la empresa, institución u otro, considera como la forma adecuada para integrar al colaborador dentro del ambiente de la empresa (Silva, 1996, citado por Maldonado, 2016). Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016), señala que los colaboradores están bajo presión en sus trabajos en todo el mundo ya que hay nuevas dinámicas, organización del trabajo, formas de empleo, debidos a la globalización que afectan su desempeño por el estrés laboral. Por otro lado, Fonseca (2019) indica que, en nuestro país el mayor porcentaje de renuncias de los trabajadores es por un clima inadecuado dentro de la organización, e indican que el empleador es el que genera este mal clima laboral. Es así que, ESSALUD en uno de sus informes indica que el estrés organizacional o laboral, afecta en la salud mental de los colaboradores, manifestando reacciones en la salud como temblor, mareos, náuseas, insomnio o dificultad para respirar. En nuestro país, se puede concluir que el estrés dentro de las organizaciones, es el

resultado de una inadecuada forma de trabajo, donde las empresas toman muy poca acción para enfrentarlos, además de una vida acelerada, sedentaria, con poco descanso, falta de interacción social; física y mental, entre otros, lo que conlleva que el trabajador manifieste síntomas en su salud (ESSALUD, sf, citado por Bravo, B. y Efus, J., 2022).

A nivel local, la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, es parte de una organización descentralizada del Ministerio de Salud, es decir, este depende y ejerce por desconcentración las funciones de la Dirección General de Operaciones en Salud de Lima Metropolitana. Este órgano ayuda a gestionar diferentes acciones dentro la organización como: promover, prevenir, entre otros, dentro del 1er nivel de atención, esto referente a su jurisdicción, donde su objetivo es supervisar los avances técnicos del personal administrativo y su sistema. Es así que, realizar este estudio dentro de la organización en lo que respecta a las variables, lo que ayudara a conocer cómo se relaciona el clima organizacional con el estrés laboral, lo cual también ayudara a identificar y sugerir algunas recomendaciones para enfrentar tal efecto.

2.2 Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes integradas de Salud Lima Norte, al año 2024?

2.3 Preguntas de investigación Específicas

P.E.1: ¿Cuál es la relación entre ambiente físico y cultural y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024?

P.E.2: ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024?

P.E.3: ¿Cuál es la relación entre reconocimiento y estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024?

P.E.4: ¿Cuál es la relación de la innovación y el estrés en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024?

2.4 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

2.5 Objetivos específicos

O.E.1: Determinar la relación de ambiente físico y cultural y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

O.E.2: Determinar la relación de la comunicación y estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

O.E.3: Determinar la relación de reconocimiento y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

O.E.4 Determinar la relación de la innovación y el estrés en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

2.6 Justificación e importancia

Justificación

Justificación social

La presente investigación se justifica socialmente porque ayudará a mejorar el clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte en la Gestión de Relaciones Humanas y Sociales de la Oficina de Recursos Humanos, además de promover una mejora para la atención de dicha población en lo que respecta a su jurisdicción.

Justificación teórica

La presente investigación se centrará en justificar teóricamente, ya que analizara diferentes teorías científicas que se tienen hasta el momento respecto al clima organizacional y al estrés de los colaboradores en el ambiente laboral, para generar un modelo que será aplicado a la realidad de nuestra población de estudio.

Justificación práctica

La presente investigación ayudará a identificar el clima dentro de la organización y la manera como es que se relaciona con el estrés laboral dentro de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte. Asimismo, buscará analizar diferentes aspectos como: calidad de vida, bienestar, resiliencia, y otros, dentro de esta población de estudio.

Justificación metodológica

Los instrumentos psicológicos empleados en esta investigación, ayudaran a los subsiguientes investigadores a emplearlo para este tipo de población de estudio, ya que estas cuentan con propiedades

psicométricas de validez y confiabilidad ya definidas y que además han sido analizadas para tal efecto.

Importancia

El presente trabajo es importante porque ayudará a mejorar el ambiente de trabajo en equipo, además de la productividad y el cumplimiento de realización en las metas planificadas para el presente periodo, mediante el estudio del clima organizacional y estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte durante el año 2024.

2.7 Alcances y limitaciones

Alcances

Delimitación social: Trabajadores administrativos (hombres y mujeres, mayores de 18 años y menores de 70 años) de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte

Delimitación geográfica: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte

Delimitación temporal: 4 meses (desde agosto hasta noviembre 2024)

Limitaciones

- Poca disposición de tiempo para el llenado de los instrumentos
- Limitación al utilizar la data de SPSS

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

Al revisar las información virtual y física se encontró valiosos aportes relacionados a las variables de la presente investigación:

Internacionales

Turizo y Acuña. (2021) realizaron una investigación denominada: “Resiliencia y estrés laboral en los instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje”. El objetivo de esta investigación es hallar el grado de correlación entre las variables. Como metodología se propuso utilizar el enfoque cuantitativo y de asociación. Su recopilación de información, procedió a realizarse mediante instrumentos de medición como las encuestas de estrés laboral de la Organización Mundial de Salud y la Oficina Internacional de Trabajo (2004), y la escala de resiliencia de Connor y Davidson (2003). Participaron para este estudio una muestra de 40 participantes, los cuales todos son instructores. Los resultados evidenciados indicaron que, entre ambas variables en mención, no existe correlación. Se sugirió incluir otros factores, asimismo, se comprobó que, la dimensión de resiliencia y la variable estrés laboral, no se halló ninguna correlación.

Sánchez-Cruz (2021) realizó una investigación denominada: “Estrés laboral y compromiso dentro del ámbito organizacional en docentes de una escuela primaria, Valle de Toluca, México en el año 2020. El objetivo de esta investigación fue analizar, identificar y prevenir el ambiente laboral dentro de la organización. El método de trabajo fue realizado a través del tipo de investigación cuantitativa, correlacional y transversal, asimismo, los participantes fueron docentes de nivel primaria de un centro educativo de niños, siendo un total de 22 sujetos a quienes se les aplicaron las fichas técnicas para realizar las encuestas, con los siguientes cuestionarios: un cuestionario de Medina, Preciado y Pando,

2008 y el compromiso organizacional se aplicó mediante el cuestionario creado por Salazar en el año 2019. Para los resultados, se concluye que no existe correlación para ambas variables, en lo que respecta a las dimensiones del estrés laboral, se menciona que la correlación es moderada y fuerte, pero no obstante para la dimensión compromiso organizacional.

Castañeda et al. (2020) realizaron una investigación denominada: "Impacto del estrés laboral en la motivación y productividad del personal de carga aérea de la Empresa Air France KLM cargo del Aeropuerto de Bogotá" para el Proyecto de Práctica II. Se desarrolló dentro de un método de estudio aplicado. Como objetivo se planteó encontrar el efecto que se da en relación al estrés del colaborador relacionado a las dimensiones de motivación y de producción. Como método de investigación se propone trabajar desde el enfoque cuantitativo y de correlación y/o asociación, no experimental. La muestra para este estudio estuvo conformada por 11 colaboradores en el área de carga de dicha empresa, es así que, se emplea el cuestionario de burnout de Maslach IBM para recolectar la información. Para los resultados se muestra que, para la dimensión agotamiento emocional los resultados son altos, despersonalización e insatisfacción; corresponde un nivel medio, al igual que para la dimensión realización personal en un nivel medio. Como conclusión se indica que, existe correlación significativa, por lo que, las rutinas del trabajo, una sobrecarga de trabajo y la disminución en la automotivación, influirán en que el personal llegue a manifestar síntomas de agotamiento.

Espín (2020), investigo acerca del tema clima organizacional y estrés laboral en un municipio de Pillaro, Ambato-Ecuador. Para titularse como psicólogo en el área industrial, asimismo el fin u objetivo de este fue evaluar los niveles en ambas variables. Por otro lado, la metodología empleada para este caso es el correlacional, cuantitativa, donde los colaboradores participantes para la muestra son de 69, a los que se les encuestaron a través del cuestionario de Clima Organizacional: Ecos-S y

la Escala de Estresores Laborales: The Laboral Stress Scale, donde los resultados encontrados; indica que el grado de correlación es positiva.

Chiang et al. (2022), estos investigadores se plantearon investigar acerca del tema: influencia comparación de los empleados del estado en las áreas de salud y la seguridad con respecto al clima organizacional y el estrés laboral. Con el fin de hallar relación en ambas variables. Como también, la metodología empleada es transversal, descriptiva, correlacional, los participantes para tal efecto de la muestra son 321 colaboradores, a los que se encuestaron a través del inventario de clima (Koys y Decottis, y el cuestionario de estrés laboral de Karasek. Es así que, los resultados encontrados refieren que la hipótesis planteada es positiva, es decir, existe correlación entre las variables.

Nacionales

Alvarado y Cunya. (2021) investigaron sobre el tema: Clima organizacional y estrés laboral en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura, en el año 2021, el fin de este es para obtener el grado académico de licenciado en el área de la psicología. Este estudio se centra en encontrar el grado de asociación entre las variables y su posterior análisis inferencial. Asimismo, se basa dentro de la metodología, no experimental, descriptivo correlacional y un corte transversal, tipo cuantitativo. Los cuestionarios que se desarrollaron en las variables mencionadas líneas arriba, fueron adaptados por Castillo en el año 2017. Los resultados, nos mencionan que se identificaron una asociación negativa; es decir, un nivel bajo e inverso con un p valor de $\rho = -0,248$ lo que indica que este es muy significativo y alcanza un nivel 0,01 para ambas variables. Respecto a las dimensiones, podemos observar los siguientes datos; ambiente físico y clima organizacional un valor de $p = 0,16$ de ρ ; lo cual es negativo bajo, para la dimensión comunicación y despersonalización refiere una relación negativa baja; con un p valor de $\rho = -0,30$. Asimismo, se llega a la conclusión que, un

porcentaje de colaboradores que significa un total de 77 %; percibe dentro del nivel medio de clima organizacional, como también, un 55 % manifiesta un estrés laboral.

Linares (2021) realizó una investigación denominada: “Clima organizacional y estrés laboral en los colaboradores del BBVA Continental Puno” para optar al título profesional de Licenciada en Administración. El objetivo de esta investigación fue corroborar la correlación entre las variables, al igual que la población. La metodología empleada para desarrollar esta investigación se centró en el tipo cuantitativo, de asociación para su respectivo análisis de correlación, y en un diseño no experimental, con el fin de aportar estadísticamente. La recolección de los datos se planteó realizar a través de las encuestas, ya que los instrumentos son paramétricos y del llenado de preguntas con una escala Likert. Los resultados indicaron que un porcentaje que supera el cincuenta por ciento; es decir el 60% del total de trabajadores, demuestran tener un nivel alto en relación a la variable del clima organizacional, asimismo un 70% presentan un nivel medio respecto al estrés laboral, identificándose entonces que un buen clima en la organización, refiere mayor innovación.

Pillaca (2021) realizó una investigación denominada: “Estrés y clima laboral en colaboradores del Centro de Salud José Paseta Bar Clas – Marcona en el contexto de la emergencia sanitaria 2020” para optar al título de licenciada. El objeto para este estudio será, centrarse en determinar el grado de correlación entre las variables anteriormente mencionadas. El método de trabajo fue realizado en un tipo aplicado, cuantitativo, no experimental, y no experimental. Los cuales comprendieron con la participación de 40 personas, tanto mujeres y varones, quienes respondieron los instrumentos; respecto al estrés dentro del ambiente laboral se planificó utilizar y aplicar el Inventario de “Burnout”, en lo que respecta a la otra variable; utilizar la escala de Clima Social desarrollada para evaluar el ambiente laboral; es decir la escala WES. Se llega al resultado que la asociación entre las variables y

dimensiones es inversa. Asimismo, concluye el autor indicando que, la asociación entre las variables es bastante significativa.

Regionales

Rivera y Vela (2022), investigaron sobre: Clima organizacional y estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paíta, 2022. Con el fin de obtener el grado de licenciatura en psicología. Su finalidad es establecer la relación en ambas variables, asimismo, la metodología empleada el estudio no experimental de corte transversal, en un total de la muestra con 92 personas de la población antes mencionadas. Por otro lado, los instrumentos utilizados son cuestionario de Clima organizacional y el Cuestionario de Stress Laboral, adaptados por el autor Castillo en el año 2005. Los resultados demuestran que en ambas variables oscilan dentro de un porcentaje moderado, es decir; 45 y 37%, respecto a la asociación, se puede indicar un grado inverso; altamente de significancia con un valor $\rho = .932$.

Concha y Aguilar (2020) investigaron acerca del tema, estrés laboral y clima organizacional en colaboradores de un Centro de Salud en la región Callao - Carmen de la legua, Lima, con el fin de poder optar el grado de maestro en mención de gerencia en la salud. La metodología empleada estuvo centrada en el tipo cuantitativo, correlacional, no experimental. Esta investigación tiene como finalidad, poder determinar el grado de asociación que pudiese existir entre ambas variables, para tal fin, se procedió a tener la participación de un total 41 participantes que significa el total de la muestra, a los que les encuestó a través de instrumentos de medición como el estrés laboral Maslach y clima en la organización el EDCO de MINSA. En cuanto a los resultados, determinaron de acuerdo a las bases de datos estadísticos que, un total del 66% están presentes el estrés laboral, mientras el clima dentro de la organización alcanza un porcentaje de 58,5. Asimismo, llega a concluir el autor que el grado de asociación para las variables es nula; no existes correlación, respecto a

los trabajadores del Centro de Salud, con valores de rho = 0,280 para el caso de estrés laboral, y rho= 0,173 de clima organizacional.

3.2 Bases Teóricas

3.2.1 Definición de la variable clima organizacional

Esta variable es definida por diversos autores de muchas formas, sin embargo, algo que todos tienen en común es que, es la percepción que la empresa le da al empleado de sus instalaciones, conducta organizacional y política, de tal forma que esta pueda variar de empleado en empleado, dependiendo de sus experiencias previas o expectativas (Chirinos et al., 2018).

Palma (2004), define al clima laboral como la apreciación relacionada al trabajo, reconoce que diagnostica y ubica acciones provisionarias y correctoras para optimizar y/o fortificar la actividad o los procesos dentro de un ambiente laboral.

Chiavenato (2009), define como el ambiente que se encuentra en las instituciones, combinado con el grado de motivación por parte de los colaboradores, además esta demuestra de forma particular los atributos del ambiente organizacional. En ese aspecto, cuando brinda la complacencia de las insuficiencias personales y la prominencia honorable de los participantes es favorable y/o desfavorable, es decir, se da cuando no se logra saciar esas necesidades.

Se llega a consensuar ´por diferentes autores al clima organizacional como el total de propiedades dentro del ambiente organizacional, donde los empleados o colaboradores perciben con un buen ambiente, en donde pueden desarrollarse, motivarse, entre otros. este suceso se da cuando interviene factores con índice de motivación, lo que se ve

reflejado en el actuar de los miembros de la organización (Arévalo 2008, citado por Coronado, 2017, p.25).

Forehand y Gilmer (1964), este autor definen a esta variable como un total de especificaciones que un colaborador manifiesta dentro de la organización; es decir que, este percibe en el entorno laboral, como también su distinción será importante para una mejor organización dentro del tiempo, es decir depende mucho para el comportamiento de los colaboradores, considerándolo como el producto de un acumulado de opiniones que tienen los colaboradores de una institución y que genera un cambio en la motivación y la actitud del colaborador. (Tagiuri y Litwin, 1968, citado por Uribe, 2014, p.40).

Teorías del clima organizacional

Teoría de clima laboral de McGregor

Esta teoría llega a explorar congruentemente en la conducta de las personas en un centro de labores, además este sugiere dos modelos donde los denomina “teoría X” y “teoría Y”, en ese aspecto, el presente estudio se refiere a “teoría Y”, donde se hace la comparación del trabajo con el juego, lo que indica que todo hace parecido al cansancio; lo que cabe indicar que los trabajadores siempre van a necesitar alcanzar ciertos índices de planificación en sus metas, para poder sentirse realizados, lo que indica un ambiente adecuado de trabajo. Esta teoría hace mención que, las condiciones laborales van a ser influencias necesarias para que el personal pueda realizarse y además se sientan comprometidos, identificados con la organización a la que pertenece, denominado así una integración (Moreira, 2018).

Teoría sobre clima laboral de Rensis

Esta teoría hace mención a que los colaboradores tendrán una conducta según la forma directa del éxito de los que gestionan la parte administrativa y las condiciones laborales que perciban, por ello, la conducta será la determinante de dicha apreciación. Formula tres variables: variables causales: independiente que es directriz y alcanza sus metas; intermedias, que evalúan aspectos de los recursos humanos como comunicación, rendimiento, motivación y la toma en las decisiones, los cuales son productos causales respectivamente y que estos mismos establecen aspectos de la productividad, además de las ganancias y los de perjuicio (Hernández, 2011).

Teoría de los factores de Herzberg

Nace a partir del estudio de la pirámide de Maslow (citado por Chiavenato, 2011) este hace referencia a 2 tipos de clases en lo que se refiere a la insuficiencia, este los denomina insuficiencia a superior e insuficiencia inferior; asimismo, hace referencia a los factores higiene y de motivación; y se indica que el factor higiene tiene que ver con ciertos aspectos del ambiente, lo que permanente percibe la atención y que redundará en la satisfacción de los colaboradores evitando la insatisfacción, este factor contiene los salarios y otros estímulos. La motivación y la satisfacción resultan de cuestiones profundas por parte de las coyunturas, ya que estos suministran que el colaborador tenga un desempeño de realización dentro de la organización. También se indica que, un colaborador puede sentirse con ciertas manifestaciones conductuales como la apatía, donde el colaborador observa su labor con algo que no tiene sentido; o poco significativo, por ello, los gestores tienen el compromiso prioritario de crear un clima motivador.

Dimensiones de Clima organizacional

Esta se clasifica de distintas maneras, la clasificación más común de esta se divide en cuatro dimensiones principales que agrupan características de una organización (Castillo, 2017).

- Ambiente físico y cultural: Compuesta por el soporte de la empresa y la percepción de seguridad que ésta les brinda a sus trabajadores, además de la exclusividad cultural y social que tenga; cuenta con los siguientes indicadores: uno; es la adecuada infraestructura, dos; son los medios adecuados, tres; las condiciones de seguridad, cuatro; las conductas inadecuadas y cinco; la renovación.
- Comunicación: Es el entendimiento que existe entre las diferentes ramificaciones o grupos de trabajo que componen a la organización, la relevancia de cada uno dentro del proceso y el compromiso que se muestra sobre cada uno de los empleados; contando con los siguientes indicadores: uno; información adecuada, dos; entendimiento, tres: compromiso, cuatro; claridad y cinco; relación de pares.
- Reconocimiento: El reconocer si un empleado sobresale por encima del promedio, cabe una observación con más importancia, ya que de acuerdo a los logros que haya obtenido, es importante darle un lugar sobresaliente sin intención de interiorizar a los demás empleados; siendo los indicadores uno; fortalezas, dos; rendimiento, tres; ejecución de labores, cuatro; modelo a seguir y cinco; logros obtenidos.
- Innovación: El factor innovación depende de cual asequible es una empresa a la aplicación de métodos o nuevas ideas que los empleados puedan argumentar, además de la percepción de que la empresa invierte en su personal, capacitándolo constantemente. Sus índices son la: resolución de conflictos,

métodos, actualización profesional, adaptación, y desarrollo de nuevas ideas.

Importancia del clima organizacional

Castillo, (2017) indica la importancia del clima organizacional como un tema de interés en las empresas que han podido comprender su a través de la multitud de estudios que especialistas reconocidos aseveran que es uno de los factores más influyentes en la productividad del trabajador, ya que las condiciones en las que la organización le hace laborar definen un grado de compromiso del individuo hacia esta. El clima organizacional interviene en el comportamiento de los trabajadores siendo de interés de muchas materias de investigación, entre ellas, la psicología.

Variable 2: Estrés laboral

Definición

Maslach (2009), hace referencia a esta variable como un síndrome que va relacionado con el ámbito psicológico, donde se manifiesta situaciones de estresores que se dan en un plazo más amplio; con síntomas ciertamente crónicas en el ambiente laboral. También se menciona que, esta situación no solo abarca la parte personal, si no también, el entorno social en el que el colaborador se desenvuelve.

Stavroula et al. (2004), este autor resalta que el estrés en el ambiente laboral se da cuando el colaborador se ve situado a exigencias, presiones en el ambiente laboral, donde su forma de enfrentarlas no es suficiente, lo que implica que sus conocimientos, capacidades son muy insuficientes para tal efecto.

Rivas y Barraza (2018), definen a esta situación como la manera de agrupamiento, manifestando apremios ya que habilitan indiscutibles argumentos ambientales que producen emociones que se sienten de riesgo o amenazas, además como una reacción de los individuos

frente a los agentes estresores, reaccionando ante diferentes circunstancias de forma rígida tanto en lo fisiológico y el psicológico; finalmente a los estresores, el medio en el que se desenvuelve y a la reacción de las diferentes circunstancias.

Barradas et al. (2018) este autor resalta a esta variable como una contestación del organismo, donde conlleva que situaciones tanto internas como externas, dañan el balance psicológico de los individuos, que puede involucrar un sentimiento de huida o enfrentamiento de manera violenta interviniendo la totalidad de los órganos y funciones psíquica, conductual y fisiológica del organismo de cada individuo, como es el corazón, la digestión, la función muscular, los nervios, el grado hormonal y el cerebro.

Teorías de estrés laboral

Dos modelos se han ejecutado dentro del modelo de estrés laboral. Es así que estos son, el formulario demanda y control, los que dan a lo propuesto por Karasek y Theorell (1990, citado por Calnan, Wainwright & Almond, 2000) y del modelo esfuerzo y recompensa de Siegrist (Siegrist & Marmot, 2004).

Modelo demanda y control.

Este modelo es creado y empleado para observar diferentes situaciones que se manifiestan dentro del entorno laboral, que se dan por aspectos como los estresores crónicos los cuales generan estrés. Asimismo, todas las exigencias que se les demanda a los colaboradores, influyen tanto psicológicamente y físicamente, por otro lado, el individuo adquiere un escaso control sobre las exigencias, donde no les permite tomar sus propias decisiones sobre tomar nuevas estrategias para culminar con sus actividades (Tsutsumi & Kawakami, 2004).

Luego, en el tiempo se llegó a incorporar un tercer componente, este se refiere al apoyo social. Según Calnan et al. (2000) este componente logra brindar protección al colaborador ante una situación que demanda estrés dentro del trabajo. Además, este modelo puede desarrollar cierta certeza a la hora de detectar que las demandas asociadas, como la autonomía y la denominada automotivación permite al colaborador aprender sobre nuevas estrategias para proteger su salud y posibilita desarrollar nueva estrategia para combatir los efectos del estrés dentro de las organizaciones. Es decir, este modelo se centra en tener el control en las demandas del trabajo, provee una única oportunidad, por lo que ciertas verificaciones e investigaciones han indicado resultados contradictorios. Es por ello, que se ha llegado a tomar otras variables para su comparación, (es decir no han sido relacionados con el modelo), todo ello puede llegar a mantener un equilibrio ante los efectos de anticipación Karasek.

Por otro lado, estos nos ayudan a cómo gestionar el tiempo para compensar los denominados bajos niveles de autonomía y el optimismo, los cuales ayudan a corregir la relación entre alta necesidad del escaso control, que hace que los pesimistas se sientan más ansiosos y deprimidos (Totterdell, Wood & Wall, 2006). La crítica más resaltante acerca del modelo, los cuales tienen que ver por su sencillez, ya que no llegan a incluir a ambos aspectos, los que son muy importantes, como las características de la personalidad del individuo o que pueden hacer que algunas personas describan el trabajo como motivador y entusiasta, mientras que otras son inmanejables y llegan a ser muy estresantes. (Calnan et al., 2000). El siguiente investigador hace referencia que ciertas escalas que evalúan las necesidades, nunca encontraron una distinción en un total de dieciocho demandas y/o necesidades, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa. (Mikkelsen et al., 2005). Sorprende que, en diferentes situaciones y casos, los resultados que se hallaron al comprender sus demandas y necesidades complejas como el efecto de control y

demanda (Siegrist & Marmot, 2004). Por ello, es necesario indicar que gracias a su popularidad este modelo influye en una buena cantidad de variables relacionados al tema, los que ayudan a cubrir no solo dos aspectos básicos, si no que facilita un nuevo diseño para intervenir y mejorar aquellos aspectos del entorno laboral, los que sirven para reducir el estrés laboral, que son aumentados por la sobre exigencia en las demandas (Schaufeli, 1999).

El modelo de esfuerzo y recompensa

Este modelo que fue propuesto por Siegrist, hace referencia sobre la importancia que tiene la labor, donde propone y ofrece ciertas opciones que ayudan a contribuir y aumentar el buen desarrollo en los trabajadores a través de buenos trabajos, ciertas recompensas materiales, sociales y psicológicas. Este modelo, llega a asumir que no hay una situación en el que el trabajador percibe como un acto de desigualdad, donde no encuentra una reciprocidad en la inversión, el cual siente que ha hecho bien su labor dentro de la empresa para el que trabaja y por el cual los beneficios que recibe como el dinero, generan un aumento en la autoestima o como un crecimiento profesional.

Calnan et al. (2000) identifica a este modelo como el que estudia el ambiente del estatus del colaborador en su ambiente laboral, el cual se premia y llega a ofrecer el potencial para mejorar sobre la autoimagen, eficacia, mediante el buen desempeño en su labor. Además, este observa los principales beneficios positivos dentro del ambiente psicológico, los cuales estén relacionados estrictamente con su labor, donde necesariamente depende de la comprensión mutua, donde el inversor es considerado como un esfuerzo de recompensa. Es así que, este modelo llega a ser aceptado por los investigadores, porque coinciden en que una adecuada combinación

de factores situacionales o externos, llegan a ser más exigentes en el trabajo.

Dimensiones de estrés laboral

Maslach (2009). Las dimensiones del estrés laboral pueden dividirse en muchos factores, pero a nivel organizacional y el más usado para medir este, es mediante el instrumento de desgaste profesional, el cual considera las siguientes tres dimensiones:

- **Agotamiento emocional:** Comprende desde la fatiga mental hasta la frustración que pueda sentir el empleado producto de las labores diarias en el trabajo.
- **Despersonalización:** Es la falta de motivación de un trabajador producto de un mal liderazgo o ansiedad generada por conductas apáticas por parte de los compañeros o del jefe de turno.
- **Falta de realización profesional:** Es la percepción de sobrecarga laboral, la sobreexigencia que algunos empleadores ejercen sobre sus empleados sin motivación alguna o proporcionalidad en los pedidos con respecto a los demás empleados.

Importancia del Estrés laboral

Conocer los factores que provocan el estrés dentro de una organización es uno de los papeles fundamentales que debe conocer la misma, ya que dependiendo de los criterios que se usen para medir estos niveles se pueden llegar a alternativas inviables o que lleguen a generar aún más estrés en los empleados. Asimismo, diversos estudios señalan que las mujeres son más propensas a padecer el estrés laboral, esto se debe considerar inclusive diferentes variables externos que proporcionen tal efecto, donde muchas veces no solo es el ambiente laboral (Mejía et al., 2020), además la importancia entre

la emoción y el pensamiento fue argumentada en la teoría del estrés por parte del Dr. Lazarus, en la que indica que este es un proceso interaccional que hace referencia a los recursos que ponen en riesgo su bienestar (Guerrero Barona (1999).

3.3 Marco conceptual

Estrés: Esta es considerada como una activo en la dinámica diaria de la persona, en donde se observan ciertas limitaciones como oportunidad o exigencia en el que se ve envuelto el individuo, donde el resultado se considera importante e inseguro a la vez (Robbins, 1988).

Estrés laboral: Refiérese a la respuesta física y/o emocional debido a la inestabilidad entre las capacidades, es decir, los recursos, las altas imposiciones laborales y la capacidad de afrontamiento de las personas para enfrentar diferentes tipos de situaciones (Santana-Cárdenas, 2016).

Clima organizacional: Hace referencia al espacio físico, los lugares, el equipo, el mobiliario y el entorno característico en cada Institución en la cual los trabajadores estarían influenciados (Chiavenato, 2000)

Ambiente físico: Refiere al espacio donde se ubica la organización, además de los implementos y diferentes aspectos propios del ambiente laboral (Salazar et al., 2009).

Innovación: es un elemento de competitividad según algunos autores (Ciruelo et al 2014), y también denomina a este como la presión moral dinamizada en un ambiente social de la vida del colaborador. Además, esta definición refiere que la persona siempre necesita del reconocimiento para poder construir su propia identidad (Boxo et al., 2012).

Comunicación: Es identificada como la forma consciente de interacción que una persona tiene para poder relacionarse, intercambiar opiniones, información, entre otros. Asimismo, este funciona en el ámbito organizacional, manifestando coherencia, celeridad, etc., para un adecuado funcionamiento en la organización (Palma, 2004)

Estrategias de afrontamiento: estrategias utilizadas por el ser humano para afrontar diferentes situaciones ya sean cognitivas o conductuales, que conllevan estresores en diferentes ámbitos laborales. (Valladares, 2017).

Motivación: situación que manifiesta una persona ante una acción de satisfacción intrínseca o extrínseca. (Dessler, 1996)

Supervisión: dicese de la valoración que realiza un superior dentro de una organización u otro, con el fin de supervisar dentro del entorno laboral, con el fin de verificar el trabajo del colaborador.
(Palma, 2004)

Desempeño laboral: referencia a la forma de medición eficaz a cualquier personal en la realización de sus labores, asimismo, este evalúa qué tan eficaz realiza sus objetivos. (Stoner y Freeman, 1995).

IV. METODOLOGÍA

4.1 Tipo y Nivel de investigación.

Tipo de investigación:

La investigación es de tipo básica porque recopila información para su posterior comparación e incrementar un nuevo conocimiento científico (Supo,2014, p.19). Es de enfoque cuantitativo porque se usó el análisis y recolección de datos relaciona las variables mediante estándares de una misma población geográfica en un tiempo determinado (Hernández et al., 2014)

Nivel de investigación:

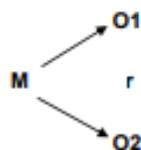
Descriptivo – correlacional, porque reseña rasgos, cualidades de la población objeto de estudio y mide la relación entre dos variables (Bernal, 2011).

4.2 Diseño de Investigación

El estudio corresponderá a un diseño no experimental esto se debe a que la investigadora no alterará, ni manipulará las variables que se investigan, es decir, este se da en su realidad, para posteriormente analizar en base a datos de estadística (Hernández et al., 2014, p.152).

Además, este se centrará dentro de un corte transversal, esto se debe a que la recolección de la información y la toma de encuestas se realizará en una misma oportunidad, además este es accesible al investigador (Supo, 2012 p.3)

El diseño presenta el siguiente esquema:



Donde:

M: es la muestra
O1: variable clima organizacional
O2: variable estrés laboral
R: relación entre ambas variables

4.3 Hipótesis General y específicas

Hipótesis General

Existe relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Hipótesis Específicas

Existe relación del ambiente físico y cultural y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Existe relación de la comunicación y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Existe relación del reconocimiento estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Existe relación de la innovación con el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

4.4 Identificación de las variables

Clima organizacional. –

Definición conceptual:

“Clima organizacional es un contenido de mucho interés actualmente en muchas entidades que trabajan sobre una constante mejora continua en el ambiente laboral en la intención de generar mayor productividad considerando paralelamente al capital humano”. (Castillo, 2017).

Definición operacional

Es la respuesta que se indica mediante la escala de Likert, las respuestas están dadas de la siguiente manera: 3. Siempre, 2. Casi Siempre, 1. A veces, 0. Nunca; y sus dimensiones constan de la siguiente manera: Ambiente físico y cultural, Comunicación, Reconocimiento, Innovación.

Estrés laboral. –

Definición conceptual:

“El estrés laboral es una respuesta estándar del cuerpo humano, que de forma sistémica, instantánea y autónoma se presenta al intérprete de exigencia o contingencia percibida como potencialmente peligrosa para la integridad física y emocional” (Cólica, 2009, citado en Vásquez, 2021).

Definición operacional

Es la respuesta que se indica mediante la escala de Likert, las respuestas están dadas de la siguiente manera: 3. Siempre, 2. Casi Siempre, 1. A veces, 0. Nunca.

Distribuidas en 3 dimensiones, agotamiento emocional, despersonalización, Falta de Realización profesional.

4.5 Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de Clima Organizacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGO	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Clima Organizacional	Ambiente físico y cultural	Infraestructura con comodidad, lugar adecuado, seguridad en el trabajo, conductas inaceptables y renovación.	1,2 3,4 5.		Mínimo 0 Máximo 60	Ordinal - cualitativa
	Comunicación	Información coherente, de fácil entender, compromiso, claridad y buena relación entre pares.	6,7,8,9 ,10.	Siempre (3) Casi Siempre (2)	De 45 a 60 De 30 a 44	
	Reconocimiento	solidez, productividad, ejecución de labores, guía a seguir y logros desarrollados	11,12, 13, 14 15.	A veces (1) Nunca (0)	De 15 a 29 De 0 a 14	
	Innovación	Métodos, ejecución de nuevos conceptos, adaptación, capacitación profesional y solución de desacuerdos.	16,17 18,19 20.			

Fuente: Castillo Rojas Kevin Steve (2017)

Tabla 2

Operacionalización de Estrés laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGO	TIPO DE VARIABLE ESTADISTICA
Estrés Laboral	D.1: Agotamiento emocional	Cansancio mental	1, 2, 3, 4, 5, 6	3. Siempre	Mínimo 0	Ordinal- cualitativa
		Fatiga			Máximo 60	
		Desgaste físico			De 45 a 60	
		Frustración				
		Estrés				
		Falta de motivación				
	D.2: Despersonalización	Deshumanización	7, 8, 9,	2. Casi	De 30 a 44	
		Depresión	10, 11,	Siempre		
		Cambio de actitud	12, 13,			
		Apatía	14	1. A veces	De 15 a 29	
		Falta de realización profesional				
	D.3: Falta de Realización profesional	Sobrecarga	15, 16,			
		Deterioro a nivel profesional	17, 18,	0. Nunca	De 0 a 14	
		Exigencia	19, 20			
		Baja implicancia laboral				
Absentismo laboral						

Fuente: Castillo Rojas Kevin Steve (2017)

4.6 Población – Muestra

Población

La población de trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte es de 150, $N = 150$

Muestra

La muestra será de 97 trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte y hará referencia a una parte de la población, que cumplirá con los criterios de probabilidad.

N (población) = 150 trabajadores administrativos

Z (nivel de confianza) = 1.96, con un intervalo de confianza al 95

E (error muestra) = 0.05

p (probabilidad de éxito) = 0.5

q (probabilidad de error) = 0.5

n (muestra) = 97

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

La muestra será de 97 trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte.

Muestreo

Esta investigación se trabajará con la técnica del muestreo no probabilístico del tipo por conveniencia, ya que cualquier integrante de la población puede ser evaluado sin dificultad, es decir todas las personas seleccionadas para la investigación reúnen los requisitos para ser evaluadas (Hernández- Sampieri et al., 2014).

4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnicas

Definido por Hernández y Mendoza, 2018 (citado por Álvarez, 2020) En esta investigación se utilizará la técnica de la encuesta, ya que permitirá obtener datos diversos en base al llenado de un instrumento por parte de los trabajadores administrativos, tras la recogida de información sistemática según un diseño anteriormente establecido. En ese sentido podrá ser utilizada para detectar patrones, dar descripciones de los objetos de estudio y relaciones entre las características y establecer relaciones entre eventos específicos.

Instrumentos de recolección de información

Ficha técnica de clima organizacional

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el clima organizacional.
Autor	Br. Castillo Rojas Kevin Steve. 2017
Dirigido a	Trabajadores administrativos
Evalúa	El nivel de clima organizacional en los trabajadores administrativos
Dimensiones	1.- Ambiente físico y cultural 2.- Comunicación 3.- Reconocimiento 4.- Innovación
N° ítems	Veinte
Forma de administración	Individual o colectiva
Duración	Treinta minutos
Objetivo	Identificar el nivel de clima organizacional en los trabajadores administrativos
Escala de medición	Siempre = 3 Casi siempre = 2 A veces = 1 Nunca = 0

Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0,872
Validez	Mediante juicio de expertos

Ficha técnica de estrés laboral

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el estrés laboral
Autor	Abraham Maslach
Adaptado por	Br. Castillo Rojas Kevin Steve 2017
Dirigido a	Trabajadores administrativos
Evalúa	El nivel de estrés laboral.
Dimensiones	1.- Agotamiento emocional 2.- Despersonalización 3.- Falta de realización profesional
N° ítems	Veinte
Interpretación de los resultados	Cuantitativos.
Forma de administración	Individual.
Duración	30 minutos.
Objetivo	Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores administrativos.
Escala de medición	Siempre = 3 Casi siempre = 2 A veces = 1 Nunca = 0
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0.830
Validez	Mediante Juicio de Expertos

Considerando que los instrumentos carecen de validación en la jurisdicción. Se procedió a adaptar los instrumentos clima organizacional y estrés laboral y se solicitó la validez y confiabilidad a través de juicio de expertos con una puntuación de 0.817 y 0.943 respectivamente, para determinar la validez de los datos obtenidos por los instrumentos aplicados, se determinó la confiabilidad de ambos resultados mediante el Alfa de Cronbach, y se obtuvo que ambos coeficientes se encuentran por encima de 0.8, con lo que se puede afirmar que la información obtenida es bastante confiable.

Recolección de información

Se recopiló la información a través de las encuestas para obtener datos de cada variable. que serán sometidos a un análisis.

4.8 Técnica de análisis de procesamiento de datos

Como primer punto se llegó a utilizar la hoja de cálculo de Excel para elaborar la base de datos y respuestas, seguidamente a utilizar el programa estadístico SPSS V.26 para su análisis estadístico, donde posteriormente se realizará los análisis descriptivos de la investigación, de igual modo el análisis inferencial de las variables se realizó a través de la correlación Rho de Spearman donde se puede demostrar el nivel relacional entre las variables, dimensiones. Los resultados se agruparán en función de los objetivos y se presentarán mediante cuadros y/o gráficos, utilizando diversas pruebas de medición estadística propias del análisis respectivo. Finalmente, se producirá la interpretación de los resultados encontrados, seguido de las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados – Descriptivos

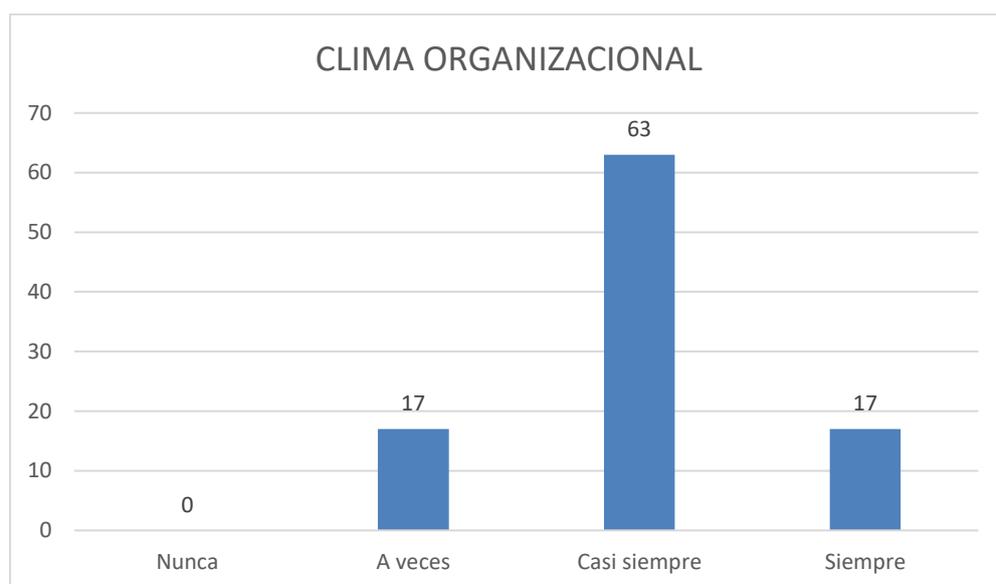
CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 3
Frecuencias para la variable Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%
A veces	17	17.53%	17.53%
Casi siempre	63	64.95%	82.47%
Siempre	17	17.53%	100.00%
TOTAL	97	100.00%	

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 1. Gráfico de frecuencias para la variable Clima organizacional



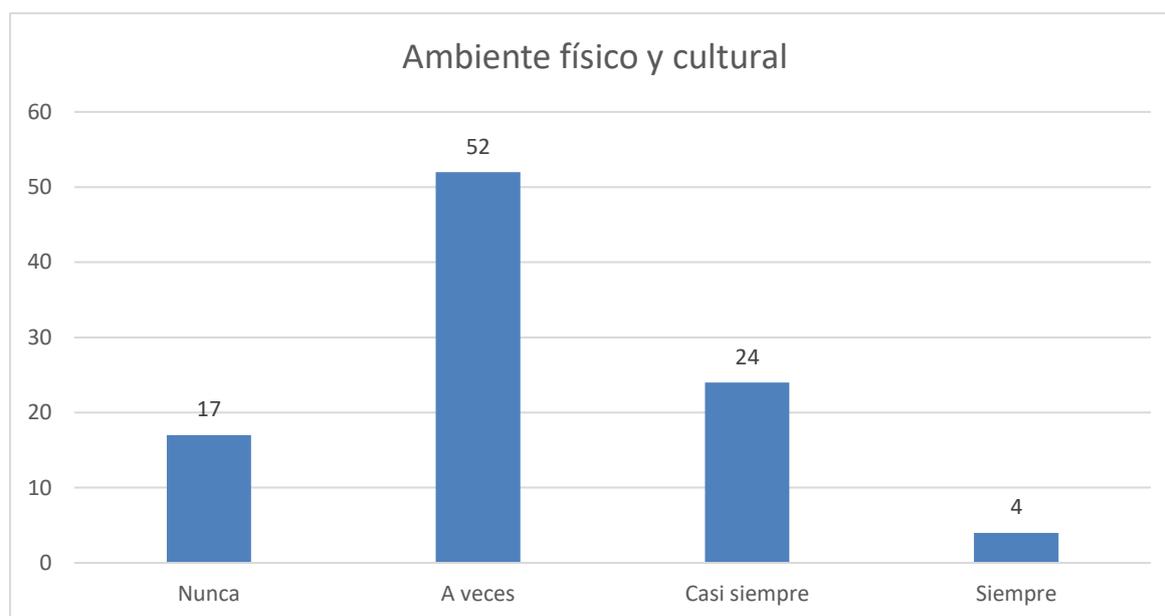
Fuente: Elaboración Propia

Tabla 4
Frecuencias para la dimensión Ambiente físico y cultural

	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	17	17.53%	17.53%
A veces	52	53.61%	71.13%
Casi siempre	24	24.74%	95.88%
Siempre	4	4.12%	100.00%
TOTAL	97	100.00%	

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 2. Gráfico de frecuencias para la dimensión Ambiente físico y cultural



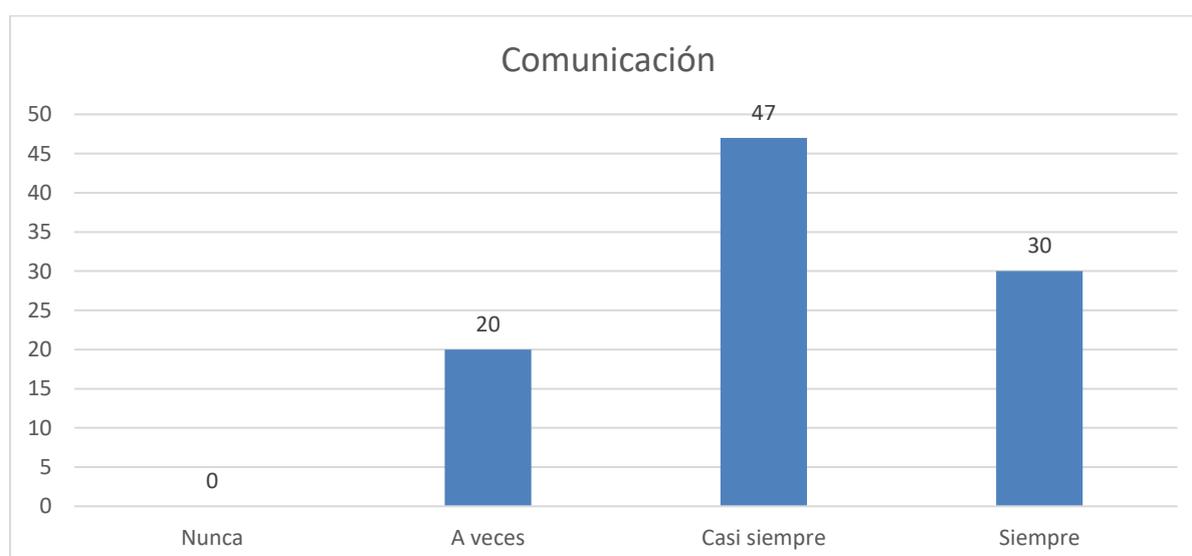
Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5
Frecuencias para la dimensión Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%
A veces	20	20.62%	20.62%
Casi siempre	47	48.45%	69.07%
Siempre	30	30.93%	100.00%
TOTAL	97	100.00%	

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 3. Gráfico de frecuencias para la dimensión Comunicación



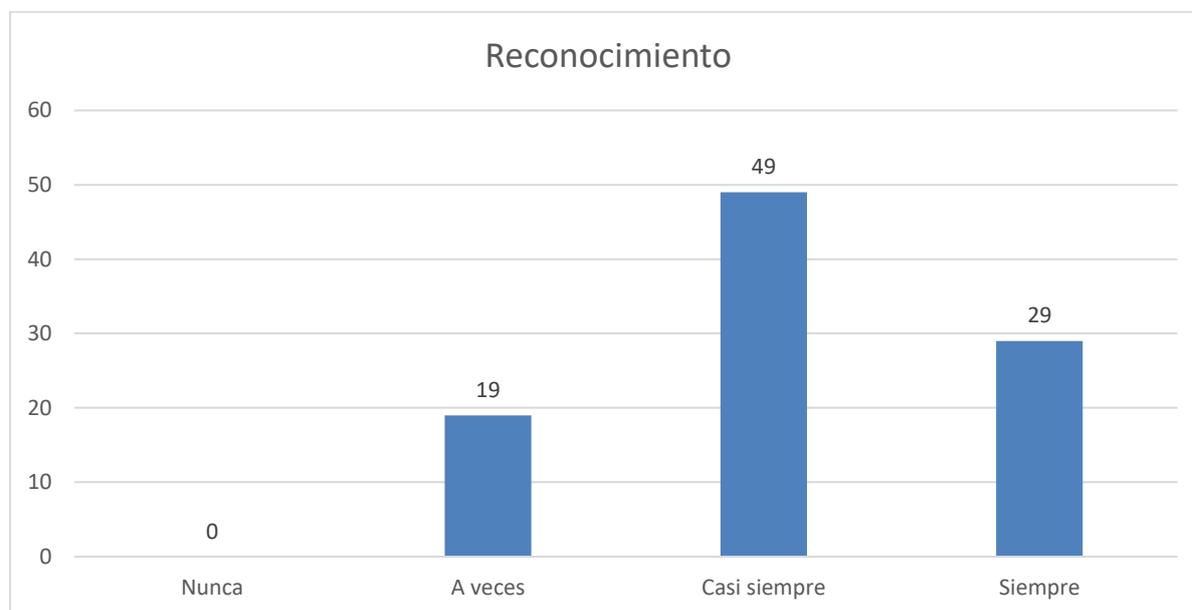
Fuente: Elaboración Propia

Tabla 6
Frecuencias para la dimensión Reconocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%
A veces	19	19.59%	19.59%
Casi siempre	49	50.52%	70.10%
Siempre	29	29.90%	100.00%
TOTAL	97	100.00%	

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 4. Gráfico de frecuencias para la dimensión Reconocimiento



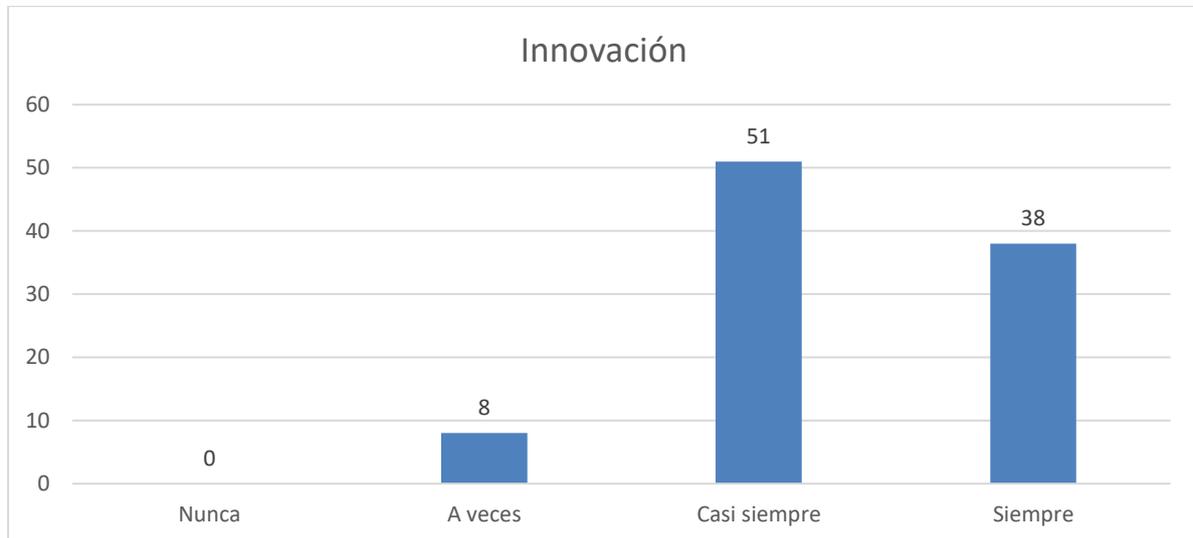
Fuente: Elaboración Propia

Tabla 7
Frecuencias para la dimensión Innovación

	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%
A veces	17	17.53%	17.53%
Casi siempre	63	64.95%	82.47%
Siempre	17	17.53%	100.00%
TOTAL	97	100.00%	

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 5. Gráfico de frecuencias para la dimensión Innovación



Fuente: Elaboración Propia

ESTRÉS LABORAL

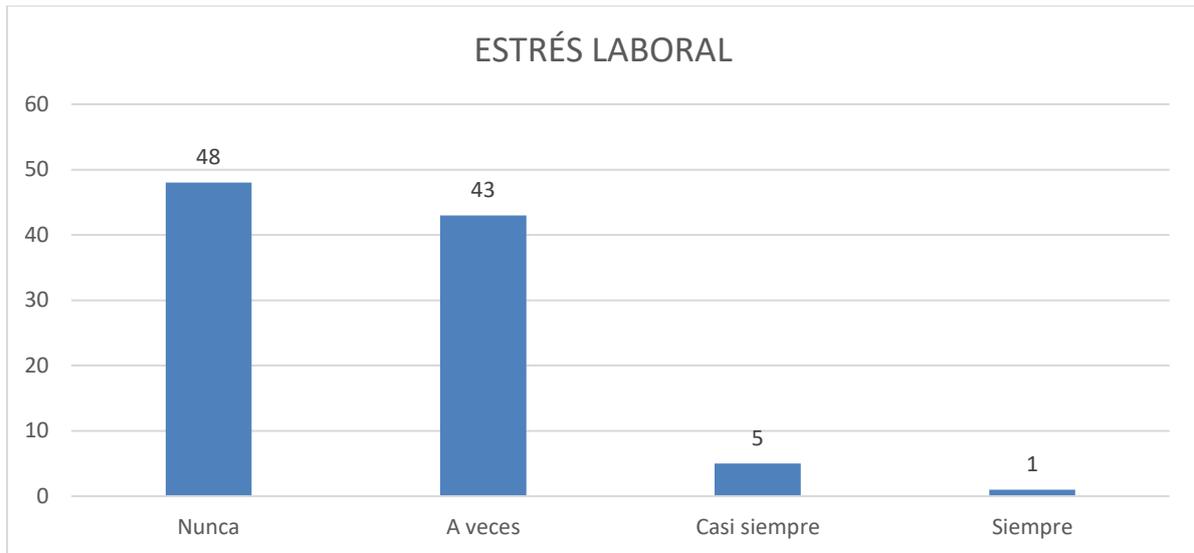
Tabla 8

Frecuencias para la variable Estrés laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	48	49.48%	49.48%
A veces	43	44.33%	93.81%
Casi siempre	5	5.15%	98.97%
Siempre	1	1.03%	100.00%
TOTAL	97	100.00%	

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 6. Gráfico de frecuencias para la variable Estrés laboral



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 9

Frecuencias para la dimensión Agotamiento emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	18	18.56%	18.56%
A veces	68	70.10%	88.66%
Casi siempre	10	10.31%	98.97%
Siempre	1	1.03%	100.00%
TOTAL	97	100.00%	

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 7. Gráfico de frecuencias para la dimensión Agotamiento emocional



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 10*Frecuencias para la dimensión Despersonalización*

	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	55	56.70%	56.70%
A veces	32	32.99%	89.69%
Casi siempre	9	9.28%	98.97%
Siempre	1	1.03%	100.00%
TOTAL	97	100.00%	

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 8. Gráfico de frecuencias para la dimensión Despersonalización

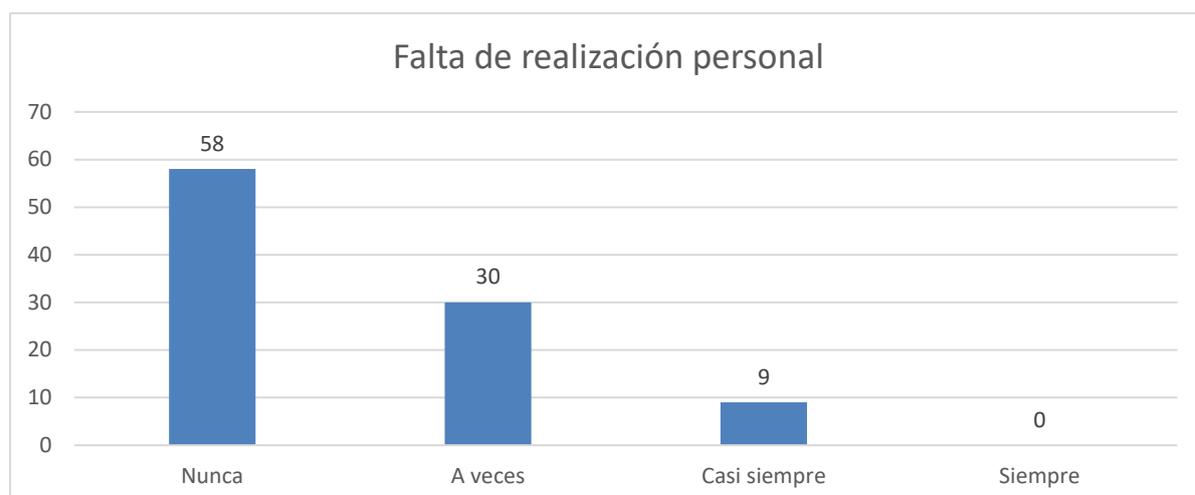
Fuente: Elaboración Propia

Tabla 11*Frecuencias para la dimensión Falta de realización personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	58	59.79%	59.79%
A veces	30	30.93%	90.72%
Casi siempre	9	9.28%	100.00%
Siempre	0	0.00%	100.00%
TOTAL	97	100.00%	

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 9. Gráfico de frecuencias para la dimensión Falta de realización personal



Fuente: Elaboración Propia

5.2. Interpretación de resultados

En la tabla 3, figura 1, de frecuencias para la variable clima organizacional, se muestra que la mayor parte de los trabajadores administrativos, percibió que casi siempre (64.95%) hubo clima organizacional, mientras que la minoría percibió que nunca (0.00%).

En la tabla 4, figura 2, de frecuencias para la dimensión ambiente físico y cultural se observa que la mayor parte de los trabajadores administrativos, percibió que a veces (53.61%) hubo ambiente físico y cultural, mientras que la minoría percibió que siempre (4.12%).

En la tabla 5, figura 3, de frecuencias para la dimensión comunicación, se muestra que la mayor parte de los trabajadores administrativos ha percibido que casi siempre (48.45%) hubo comunicación y la minoría (0.00%) ha percibido que nunca.

En la tabla 6, figura 4, de frecuencias para la dimensión reconocimiento se muestra que la mayor parte de los trabajadores administrativos ha percibido que casi siempre (50.52%) hubo reconocimiento, mientras que la minoría percibió que nunca (0.00%)

En la tabla 7, figura 5, de frecuencias para la dimensión innovación, se muestra que la mayor parte de los trabajadores administrativos ha percibido que casi siempre (64.95%) hubo innovación, mientras que la minoría percibió que nunca (0.00%).

En la tabla 8, figura 6, de frecuencias para la variable estrés laboral, se muestra que la mayor parte de los trabajadores administrativos ha percibido que nunca (49.48%) hubo estrés laboral y una minoría percibió que siempre (1.03%).

En la tabla 9, figura 7, de frecuencia para la dimensión agotamiento emocional, se muestra que la mayor parte de los trabajadores administrativos ha percibido que a veces (70.10%) hubo agotamiento emocional y la minoría (1.03%) percibió que siempre.

En la tabla 10, figura 8, de frecuencias para la dimensión despersonalización, se muestra que la mayor parte de los trabajadores administrativos ha percibido que nunca (56.70%) hubo despersonalización y la minoría percibió que siempre (1.03%).

En la tabla 11, figura 9, de frecuencias para la dimensión falta de realización personal, se muestra que la mayor parte de los trabajadores administrativos ha percibido que nunca (59.79%) hubo falta de realización personal y la minoría percibió que siempre (0.00%).

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis inferencial

6.1.1. Prueba de normalidad de datos

Posteriormente para conocer qué tipo de estadística se debe aplicar a los resultados, se debe determinar si estos son paramétricos o no paramétricos, se toma la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra es mayor a 50 y se define que debido a que uno de los resultados tiene una significancia menor a 0,05, los datos obtenidos son no paramétricos.

Tabla 12
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
CLIMA_ORGANIZACIONAL	,078	97	,163	,943	97	,254
ESTRÉS_LABORAL	,131	97	,000	,644	97	,000

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Ho: No existe relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Tabla 13*Correlación de la variable Clima organizacional y la variable Estrés laboral*

			CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRÉS LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	-,412
		Sig. (bilateral)	.	,000
	ESTRÉS LABORAL	N	97	97
		Coefficiente de correlación	-,412	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 13 se determina por medio del coeficiente de correlación de Spearman (Rho); que entre la variable Clima organizacional y la variable Estrés laboral se tiene un Rho igual a -0,412, y un valor de significancia $p = 0,000$, lo que se interpreta como una correlación inversa, moderada y significativa. Por ello, se acepta la primera hipótesis específica formulada y se rechaza la hipótesis nula de la misma, de tal manera que se puede afirmar que a mayor estrés laboral, menor será la percepción de un clima organizacional aceptable para los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación del ambiente físico y cultural y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Ho: No existe relación del ambiente físico y cultural y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Tabla 14*Correlación de la dimensión Ambiente físico y cultural y la variable Estrés laboral*

		Ambiente físico y cultural	ESTRÉS LABORAL
Ambiente físico y cultural	Coefficiente de correlación	1,000	-,063
	Sig. (bilateral)	.	,539
	N	97	97
ESTRÉS LABORAL	Coefficiente de correlación	-,063	1,000
	Sig. (bilateral)	,539	.
	N	97	97

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 14 se determina por medio del coeficiente de correlación de Spearman (Rho); que entre la dimensión ambiente físico y cultural de la variable Clima organizacional y la variable Estrés laboral se tiene un Rho igual a -0,063, y un valor de significancia $p = 0,539$, lo que implica que no hay una correlación significativa entre estas. Por ello, se rechaza la primera hipótesis específica formulada y se acepta la hipótesis nula de la misma, de tal manera que se puede afirmar que el ambiente físico y cultural no influye en el grado de estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación de la comunicación y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Ho: No existe relación de la comunicación y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Tabla 15*Correlación de la dimensión Comunicación y la variable Estrés laboral*

		Comunicación	ESTRÉS LABORAL
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Comunicación	Sig. (bilateral)	,000
		N	97
		Coefficiente de correlación	-,444
	ESTRÉS LABORAL	Sig. (bilateral)	,000
		N	97

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 15 se determina por medio del coeficiente de correlación de Spearman (Rho); que entre la dimensión Comunicación de la variable Clima organizacional y la variable Estrés laboral se tiene un Rho igual a -0,444, y un valor de significancia $p = 0,000$, lo que se interpreta como una correlación inversa, moderada y significativa. Por ello, se acepta la segunda hipótesis específica formulada y se rechaza la hipótesis nula de la misma, de tal manera que se puede afirmar que la falta de comunicación dentro del ambiente de trabajo, produce un cierto grado de estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación del reconocimiento estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Ho: Existe relación del reconocimiento estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Tabla 16*Correlación de la dimensión Reconocimiento y la variable Estrés laboral*

		Reconocimiento	ESTRÉS LABORAL
		1,000	-,447
	Reconocimiento		
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	97	97
	ESTRÉS LABORAL		
	Coeficiente de correlación	-,447	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	97	97

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 16 se determina por medio del coeficiente de correlación de Spearman (Rho); que entre la dimensión Reconocimiento de la variable Clima organizacional y la variable Estrés laboral se tiene un Rho igual a -0,447, y un valor de significancia $p = 0,000$, lo que se interpreta como una correlación inversa, moderada y medianamente significativa. Por ello, se acepta la tercera hipótesis específica formulada y se rechaza la hipótesis nula de la misma, de tal manera que se puede afirmar que la falta de reconocimiento por los logros obtenidos dentro del ambiente de trabajo, produce un cierto grado de estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación de la innovación con el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Ho: No existe relación de la innovación con el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Tabla 17*Correlación de la dimensión Innovación y la variable Estrés laboral*

		Innovación	ESTRÉS LABORAL
Rho de Spearman	Innovación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.046
		N	97
	ESTRÉS LABORAL	Coefficiente de correlación	-,204
		Sig. (bilateral)	,046
		N	97

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 17 se determina por medio del coeficiente de correlación de Spearman (Rho); que entre la dimensión Innovación de la variable Clima organizacional y la variable Estrés laboral se tiene un Rho igual a -0,204, y un valor de significancia $p = 0,046$, lo que se interpreta como una correlación inversa, baja y medianamente significativa. Por ello, se acepta la cuarta hipótesis específica formulada y se rechaza la hipótesis nula de la misma, de tal manera que se puede afirmar que la falta de innovación en los procedimientos y la tecnología dentro del ambiente de trabajo, produce un cierto grado de estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1 Comparación resultados con antecedentes

Objetivo general:

Los resultados referidos al objetivo general y precisados en la tabla 13, indica que entre la variable Clima organizacional y la variable Estrés laboral se tiene un Rho igual a 0,412, y un valor de significancia $p = 0,000$, lo que se interpreta como una correlación inversa, moderada y significativa. en los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.

Pillaca (2021), llega a tener resultados parecidos a esta investigación, donde indica que, si existe una relación significativa entre el estrés y el clima organizacional, donde a mayor estrés, menor la probabilidad de un clima laboral. Existe resultados que se contraponen a los resultados de la presente investigación, tal es el caso de Concha y Aguilar (2020), donde concluye que el grado de asociación para las variables es nula; no existe correlación, respecto a los trabajadores del Centro de Salud, con valores de $\rho = 0,280$ para el caso de estrés laboral, y $\rho = 0,173$ de clima organizacional.

Alvarado y Cueva (2021) en su investigación sobre clima organizacional y estrés laboral identifica que se identificaron una asociación negativa; es decir, un nivel bajo e inverso con un p valor de $\rho = -0,248$ lo que indica que este es muy significativo y alcanza un nivel 0,01 para ambas variables

Objetivos específicos:

Los resultados referidos al objetivo específico 1 y precisados en la tabla 14, indica que entre la dimensión ambiente físico y cultural de la variable Clima organizacional y la variable Estrés laboral se tiene un Rho igual a 0.063, y un valor de significancia $p = 0,539$, lo que implica que no hay una correlación significativa entre la dimensión ambiente físico y cultural de la variable clima organizacional y la variable estrés laboral.

Los resultados referidos al objetivo específico 2 y precisados en la tabla 15, indica que entre la dimensión Comunicación de la variable Clima organizacional y la variable Estrés laboral se tiene un Rho igual a 0,444, y un valor de significancia $p = 0,000$, lo que se interpreta como una correlación inversa, moderada y significativa.

Alvarado y Cunya. (2021) investigaron sobre el tema: Clima organizacional y estrés laboral en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura, en el año 2021. Respecto a las dimensiones a las que se refiere el objetivo específico 1 y 2 podemos observar los siguientes datos; ambiente físico y clima organizacional un valor de $p = 0,16$ de rho; lo cual es negativo bajo, para la dimensión comunicación y despersonalización refiere una relación negativa baja; con un p valor de rho = $-0,30$.

Los resultados referidos al objetivo específico 3 y precisados en la tabla 16, indica que entre la dimensión reconocimiento de la variable clima organizacional y la variable estrés laboral se tiene un Rho igual a $0,447$, y un valor de significancia $p = 0,000$, lo que se interpreta como una correlación inversa, moderada y medianamente significativa.

Los resultados referidos al objetivo específico 4 y precisados en la tabla 17, indica que entre la dimensión Innovación de la variable Clima organizacional y la variable Estrés laboral se tiene un Rho igual a -0.204 , y un valor de significancia $p = 0,014$, lo que se interpreta como una correlación inversa baja y medianamente significativa.

En relación a los resultados anteriores, Linares (2021) indica que los colaboradores en un 60% presentan un nivel alto en la variable clima organizacional; es así, en cuanto al resultado de relación entre las variables clima organizacional y estrés laboral; dentro de ellas la dimensión innovación, expresa un valor de correlación negativa alta, con un valor $-0,822$. Por lo cual podemos deducir que, a mejor innovación, los trabajadores tendrán menor estrés laboral. De tal manera que se puede afirmar que la falta de innovación en los procedimientos y la tecnología dentro del clima organizacional, produce un alto grado de estrés laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Después de la recolección de información se obtuvo los datos que nos hacen llegar a las siguientes conclusiones:

Primero:

Que entre la variable Clima organizacional y la variable Estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2024, se tiene un valor de significancia $p = 0,000$, lo que se interpreta como una correlación inversa, moderada y significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Segundo:

Que entre la dimensión ambiente físico y cultural de la variable Clima organizacional y la variable Estrés laboral, en los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2024, se tiene un valor de significancia $p = 0,539$, lo que se interpreta como que no hay una correlación significativa entre estas.

Tercero:

Que entre la dimensión Comunicación de la variable Clima organizacional y la variable Estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2024, se tiene valor de significancia $p = 0,000$, lo que se interpreta como una correlación inversa, moderada y significativa.

Cuarto:

Que entre la dimensión Reconocimiento de la variable Clima organizacional y la variable Estrés laboral, en los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2024, se tiene un valor de significancia $p = 0,000$, lo que se interpreta como una correlación inversa, moderada y medianamente significativa.

Quinto:

Que entre la dimensión Innovación de la variable Clima organizacional y la variable Estrés laboral, en los trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2024, se tiene un valor de significancia $p = 0,014$, lo que se interpreta como una correlación inversa, baja y medianamente significativa.

RECOMENDACIONES

Se recomienda lo siguiente:

Primero:

Realizar más estudios sobre la relación de clima organizacional y estrés laboral para investigar y conocer sus diferentes dimensiones.

Segundo:

Se recomienda realizar un estudio del ambiente físico y cultural relacionado con la salud ocupacional que permita brindar conocimientos sobre la iluminación, contaminación sonora, mobiliario ergonómico, etc.

Tercero:

Brindar resoluciones de felicitaciones a los trabajadores que lo ameriten que servirán de puntuaciones extras en procesos de ascensos y para el reconocimiento de la labor cumplida.

Cuarto:

Brindar cursos de capacitación sobre tecnologías de la información como parte de la realización profesional de los servidores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, N. y Cueva, Y. (2020). *Clima laboral y estilos de afrontamiento al estrés en el personal de salud, Hospital Carlos Alcántara, La Molina, Lima 2020*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/660>
- Amaya, B., Galvis, D., Acosta G., Aguilera L., Olarte Y. (2019). Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Emtelco. [Tesis de Grado. Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano] <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1404/1.Tesis%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barradas, M., Delgadillo, R., Gutiérrez, L., Posadas, M., García, J., López, J., & Rodríguez, E. (2018). *Estrés y Burnout Enfermedades en la Vida Actual*. Bloomington - Estados Unidos: Palibrio. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=rOBiDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=estres+laboral,+burnout&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=estres%20laboral%2C%20burnout&f=false
- Boxó J., Aragón J., Ruiz L., Benito O., Rubio M. (2013). *Teoría del reconocimiento: aportaciones a la psicoterapia*. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, 33(117), 67-79. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352013000100005
- Bravo, B. y Efus J. (2021). *Estrés Laboral y Clima Organizacional en Efectivos Policiales de una unidad Especializada de la PNP, Lima 2021* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado (a) en Psicología, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1652/1/Jos%c3%a9%20lder%20Efus%20Guevara.pdf>
- Castañeda, K., Cerquera J., Larrea M., Portillo, S., Tellez L. (2020). *Impacto del estrés laboral en la motivación y productividad del personal del área de carga de la Empresa Airfrance KLM cargo del Aeropuerto de Bogotá* [Proyecto de Práctica II – investigación aplicada, Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano]. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2255/Proyecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, K. (2017). *Relación entre clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores contratados por locación de servicios del Gobierno Regional de Ancash Sede Central – 2017*. [Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11947/castillo_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta edición. “Los recursos organizacionales” (# de página 126 – 127) https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. Novena edición. México: McGraw-Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones (3.a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato. (2009). Administración de recursos humanos (9º ed. ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Chirinos, Y., Meriño, V., y Martínez, C. (2018). *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible*. Revista Escuela de Administración de Negocios, (84), 43-61. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>
- Cilleruelo Carrasco, E., Sánchez Fuente, F., & Etxeberria Robledo, B. (2008). *Compendio de definiciones del concepto «innovación» realizadas por autores relevantes: diseño híbrido actualizado del concepto*. Dirección y Organización, 0(36), 61-68. doi:<https://doi.org/10.37610/dyo.v0i36.71>.
- Coronado, M. (2017). *El clima organizacional y el estrés laboral del área de emergencia del hospital Adolfo Guevara Velasco Essalud de la ciudad del Cusco, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] Repositorio Institucional Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1553>
- Ekvall, G. & Chocano, A. (1986). El clima organizacional: Una puesta a punto de la teoría e investigaciones. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. Journal of work and organizational psychology, Vol. 2 N° 4, pág. 95-113. ISSN: 1576-5962. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7390762>
- Sanchez, A. (2021) *Estrés laboral y compromiso organizacional en profesores de una escuela primaria (Valle de Toluca, 2020) desde el enfoque de riesgos psicosociales*. [Tesis para obtener el grado de Licenciada en Administración, Universidad Autónoma del estado de México] <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/111410/PALOMA-RI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Fonseca, A (29 de abril de 2019). Aptitus_ “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes”. Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/?ref=gesr>
- Forehand, G. A. & Gilmer, B. (1964). Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional. Psychological Bulletin.
- Guerrero Barona (1999) Pag. 4 <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Gutiérrez, G. & Celis, M. & Moreno, S. & Farias, F. & Suárez, J. (2006). Síndrome de burnout. Archivos de Neurociencias, Vol. 11 N° 4, pág. 305-309.
- Hernández, S. (2011). “Cómo influye el clima laboral en el desempeño y satisfacción del personal de CON Quito”. Trabajo de grado, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1477>
- Iglesias A. & Torres J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. Revista cubana de enfermería, Vol. 34 N° 1. ISSN: 1561-2961. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&tlng=en
- Linares, D. (2021) *Clima organizacional y estrés laboral en los colaboradores del BBVA Continental Puno*, 2018. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14771/Linares_Condor_i_Daysy_Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maldonado, J. (2016) *Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016* [Trabajo de Grado, Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. [file:///C:/Users/User/Downloads/Maldonado_IJR%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Maldonado_IJR%20(1).pdf)
- Maldonado, J. (2016) *Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016* [Trabajo de Grado, Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17678>
- Maslach, C. (2009), *Compendio el Burnout*. University of California <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>
- McGrath J. Stress and behaviour in organizations. London: Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1976;1351 -1395.
- Mejía, C. & Chacón, J. & Enamorado, L. & Garnica, L. & Chacón, S. & García, Y. (2020). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica*. Revista de la Asociación Española de Especialistas en

Medicina del Trabajo. Vol. 28 N° 3. Madrid. ISSN: 1132-6255.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci_arttext&tlng=pt

Ministerio de Salud del Perú. *Metodología para el estudio del clima organizacional*, V.02 p 13 <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>

Ministerio de Salud del Perú (8 de mayo de 2022). Direcciones de Redes Integradas de Salud (DIRIS). Consultado el 3 de julio de 2022. <https://www.gob.pe/21128-ministerio-de-salud-direcciones-de-redes-integradas-de-salud-diris>

Montoya, J (2020) Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa SEDALIB S.A. – Trujillo-2020. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Finanzas, Universidad Autónoma de Ica] repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1314/1/Jorge%20Armando%20Montoya%20Moreno.pdf

Moreira, L. (2018). *“El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador”*. [Tesis para obtener el grado de doctor en Ciencias Administrativas. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763>

OIT (2004) La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores N° 3. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

OIT (2016) *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. 62 p.) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf Mercado, A. (2021)

OIT (s.f.). Estrés Laboral. Consultado el 03 de julio de 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2018). La organización del trabajo y el estrés. https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/

Ortiz, G. (2018) El estrés laboral de los profesionales de la salud y la relación con el clima organizacional en el Hospital Dr. Eduardo Montenegro de Chillanes, Provincia de Bolívar, Ecuador. Tesis previo a la obtención del Grado académico de Magister en Gerencia en Servicios de la Salud. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/10794/1/T-UCSG-POS-MGSS-130.pdf>

Pacheco U. (2021) Relación ente el optimismo y el estrés laboral en colaboradores administrativos de una empresa privada de supermercados en Lima Metropolitana -2019

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9321/Relacion_PachecoCenteno_Uriel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Palma, S. (2004). Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo. http://www.academia.edu/7596386/escala_clima_laboral_clspc_manual_oedi_ci%c3%b3n
- Pillaca, M. (2021) Estrés y clima laboral en colaboradores del Centro de Salud José Paseta Bar Clas – Marcona en el contexto de la emergencia sanitaria 2020. Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/790/1/Madaleine%20Del%20Rosario%20Pillaca%20Castilla.pdf>
- Rivas, E., & Barraza, A. (2018). *Burnout syndrome among nursing staff and its association with four work-related variables*. Revista de Enfermería Universitaria, 136 - 146. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v15n2/2395-8421-eu-15-02-136.pdf>
- Robbins y Stephen. 1988. *Comportamiento organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones*. 3a. ed., México: Prentice-Hall Hispanoamericana
- Salazar Estrada, José Guadalupe, Guerrero Pupo, Julio Cristóbal, Machado Rodríguez, Yadira Bárbara, & Cañedo Andalia, Rubén. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. ACIMED, 20(4), 67-75. Recuperado en 04 de julio de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&tlng=es.
- Santana-cárdenas, S. (2016). *Relationship of work stress with eating behavior and obesity: Theoretical and empirical considerations*. Revista Mexicana de Trastornos Alimentarios. <https://doi.org/10.1016/j.rmta.2016.07.002>
- Sarmiento S. (2020) *Clima organizacional y la percepción de la calidad de servicio del cliente interno en una institución pública Lima Perú*. [Tesis de maestría en psicología con mención en psicología organizacional, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15400/Sarmiento_ps.pdf?sequence=3
- Seguro Social de Salud (1 de julio de 2022) Es Salud: *Estrés laboral puede causar insomnio y dificultades para respirar*. Consultado el 4 de julio de 2022. <http://www.essalud.gob.pe/essalud-estres-laboral-puede-causar-insomnio-y-dificultades-para-respirar/#:~:text=El%20Seguro%20Social%20de%20Salud,temblor%20y%20nauseas%20u%20mareos>.
- Stavroula Leka BA MSc Phd y et al. (2004). *La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud*

- Turizo, A & Acuña, M (2021) *Resiliencia y Estrés Laboral en los instructores del Servicio nacional de Aprendizaje*. [Tesis de maestría en intervención psicosocial, Universidad de la Costa] <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8809/Resiliencia%20y%20Estr%C3%A9s%20Laboral%20en%20los%20instructores%20del%20Servicio%20Nacional%20de%20Aprendizaje%2c%20SENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Uribe, J. (14, 31, 10). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Uribe, J. (2014) *Clima y Ambiente organizacional trabajo, salud y factores psicosociales*. http://www.adizesca.com/site/assets/gclima_y_compromiso_organizacional-en.pdf
- Vicente, M., & Yesenia, J. (2017). *El estrés laboral y su influencia en el clima organizacional*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Nacional José Faustino Sánchez, Huacho]. Obtenido <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1856/TFCE-0311.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20aparece%20cuando,y%20mental%2C%20como%20consecuencia%20hay>
- Villar E. & Chata R. (2021). *Clima organizacional y compromiso laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna, 2021* [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología. Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1166/3/Erika%20Susana%20Villar%20Mancilla.pdf>
- Vásquez, M. (2021). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en docentes que realizan clases virtuales en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1157/3/Margareth%20Alexandra%20V%C3%A1squez%20Contreras.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2024

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes integradas de Salud lima Norte, al año 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud lima Norte, al año 2024.</p>	<p>Hipótesis general H.i: Existe relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024. H.0: No existe relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones: D.1: Ambiente físico y cultural D.2: Comunicación D.3: Reconocimiento D.4: Innovación</p>	<p>Tipo de investigación: Básica Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo correlacional Método: Hipotético - Deductivo Diseño: No experimental</p> <p>Población: La población de estudio estará conformada por 150 trabajadores administrativos de la Dirección de redes integradas de Salud Lima Norte; es así que el estudio de la muestra quedara conformado por 150 trabajadores administrativos.</p>
<p>Problemas específicos P.E.1: ¿Cuál es la relación entre ambiente físico y cultural y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes</p>	<p>Objetivos específicos: O.E.1: Determinar la relación de ambiente físico y cultural y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes</p>	<p>Hipótesis específicas: H.E.1 ¿Existe relación del ambiente físico y cultural y estrés laboral en trabajadores administrativos de la</p>	<p>Variable 2: Estrés Laboral</p> <p>D.1: Agotamiento emocional</p>	<p>Técnica e instrumentos: Técnica: La encuesta Instrumentos: Cuestionario de clima organizacional (Castillo K, 2017) Cuestionario de Estrés laboral (Castillo K, 2017)</p>

<p>Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024?</p> <p>P.E.2: ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024?</p> <p>P.E.3: ¿Cuál es la relación entre reconocimiento y estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024?</p> <p>P.E.4: ¿Cuál es la relación de la innovación y el estrés en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024?</p>	<p>Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.</p> <p>O.E.2: Determinar la relación de la comunicación y estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.</p> <p>O.E.3: Determinar la relación de reconocimiento y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.</p> <p>O.E.4 Determinar la relación de la innovación y el estrés en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024.</p>	<p>Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024?</p> <p>H.E.2. ¿Existe relación de la comunicación y estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024?</p> <p>H.E.3 ¿Existe relación del reconocimiento y estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024?</p> <p>H.E.4 ¿Existe relación de la innovación y estrés laboral en trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, al año 2024?</p>	<p>D.2: Despersonalización</p> <p>D.3: Falta de Realización profesional</p>	<p>Métodos de análisis de datos: SPSS Estadístico</p>
---	--	--	---	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos
CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombres y Apellidos:

Fecha de Nac.: edad: Sexo: (F) (M).....

Grado de instrucción.....Fecha.....

Examinador:

A continuación, se te presenta un conjunto de interrogantes relacionados con el clima organizacional, las cuales debes de responder marcando con un aspa "X" en el recuadro correspondiente según sea tu opinión respecto a cada cuestionario.

N°	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
		3	2	1	0
Ambiente físico y cultural					
01	Es adecuada la infraestructura en su centro de labores.				
02	Poseen los medios necesarios para realizar una labor apropiada en su centro de labores.				
03	Son adecuadas las medidas de seguridad implementadas en su centro de labores.				
04	Son adecuadas las conductas dentro de su centro de labores.				
05	Renuevan las oficinas de su centro de labores con una frecuencia apropiada.				
Comunicación					
06	Posee los datos adecuados para el desarrollo de sus actividades en su centro de labores.				
07	Son entendibles las necesidades planteadas por su centro de labores.				
08	Desde su perspectiva, existe un sentimiento de compromiso con su centro de labores.				
09	Se puede afirmar la claridad durante los procesos que desarrolla en su centro de labores.				
10	Hay una relación adecuada entre usted y su equipo de trabajo.				
Reconocimiento					
11	Considera que sus cualidades aportan de forma alguna a su organización.				

12	Considera que su rendimiento profesional está siendo correctamente aprovechado por parte de la organización.				
13	Considera que no ha habido inconveniente alguno durante el desarrollo de sus actividades.				
14	Considera que el jefe directo de su área es un guía adecuado.				
15	Considera que su organización reconoce su rendimiento dado el destacado trabajo que realiza.				
Innovación					
16	Se obtienen resultados positivos hacia la organización dados los métodos aplicados en los procedimientos administrativos de la misma.				
17	Ha desarrollado ideas novedosas a fin de optimizar el sistema administrativo de su centro de labores.				
18	Es usted una persona que se puede adaptar a nuevos entornos.				
19	Realiza una actualización de sus competencias profesionales.				
20	Ha resuelto conflicto alguno que se haya desarrollado en su centro de labores.				

Fuente: Castillo Rojas Kevin Steve (2017)

CUESTIONARIO: ESTRÉS LABORAL

Nombres y Apellidos:

Fecha de Nac.: edad: Sexo: (F) (M).....

Grado de instrucción.....Fecha.....

Examinador:

A continuación, se te presenta un conjunto de interrogantes relacionados con el estrés laboral, las cuales debes de responder marcando con un aspa "X" en el recuadro correspondiente según sea tu opinión respecto a cada cuestionario.

N°	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
		3	2	1	0
Agotamiento Emocional					
01	Ha sentido cansancio mentalmente en su desarrollo de actividades.				
02	Ha sentido una fatiga luego de la jornada laboral.				
03	Ha tenido un desgaste físico ocasionado por la jornada laboral.				
04	Ha sentido frustración en su área laboral, al no alcanzar algún objetivo conjunto.				
05	Existe una preocupación por parte del empleador a fin de solucionar la frustración que pudiese presentarse en un trabajador.				
06	Presenta estrés cuando su empleador hace caso omiso a sus sugerencias o requerimientos.				
Despersonalización					
07	Hay poca o escasa motivación dentro de su área laboral.				
08	Ha habido cambio en su personalidad al haber estado presente en un contexto estresante dentro de su área laboral.				
09	Ha tenido depresión durante su jornada laboral.				
10	La depresión puede generarse dada una sobrecarga laboral.				
11	Ha habido modificaciones en su persona dadas las órdenes sin coherencia dictadas por su jefe.				

12	Ha presenciado o sabe que haya habido comportamientos abusivos por parte de los jefes de área.				
13	Ha tratado de manera apática a sus compañeros de área.				
Falta de Realización profesional					
14	Ha tenido malestar fuera del centro de labores debido a una sobrecarga de trabajo.				
15	Ha sentido la necesidad de llevar trabajo a casa.				
16	Ha sentido un deterioro profesional dada una exposición a un entorno laboral estresante.				
17	Ha faltado un mecanismo de solución para apoyar a un trabajador estresado desde el empleador.				
18	Siente que su empleador le exige demasiado.				
19	Existe poco apoyo para posibilitarle nuevas experiencias laborales por parte de su empleador.				
20	Se ha ausentado a su centro de labores al sentir demasiado estrés.				

Fuente: Castillo Rojas Kevin Steve (2017)

ANEXO 3: Ficha de Validación de instrumentos de instrumentos de medición

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Clima Organizacional y Estrés Laboral en Trabajadores Administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2024"

Nombre del Instrumento: Cuestionario: Clima Organizacional

Nombre del Experto: Mafalda Ortiz Morán

Grado Académico: Doctorado

Nº de celular: 994885299

Correo Electrónico: 02diegorodri@gmail.com

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/No cumple	Preguntas a 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 técnicos 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

--


Mafalda Ortiz Morán
No. DNI: 00200595



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Clima Organizacional y Estrés Laboral en Trabajadores Administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2024"

Nombre del Instrumento: Cuestionario: Estrés Laboral

Nombre del Experto: Mafalda Ortiz Morán

Grado Académico: Doctorado

N° de celular: 994885299

Correo Electrónico: Q2diegorodn@gmail.com

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a 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 indicaciones	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


Mafalda Ortiz Morán
No. DNI: 00203595



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Clima Organizacional y Estrés Laboral en Trabajadores Administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2024"

Nombre del Instrumento: Cuestionario Clima Organizacional

Nombre del Experto: Rosa Esther Chirinos Susano

Grado Académico: Doctorado

N° de celular: 992277654

Correo Electrónico: rosaescha@gmail.com

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES


Rosa Esther Chirinos Susano
No. DNI: 05217185



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Clima Organizacional y Estrés Laboral en Trabajadores Administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2024"

Nombre del Instrumento: Cuestionario: Estrés Laboral

Nombre del Experto: Rosa Esher Chirinos Susano

Grado Académico: Doctorado

Nº de celular: 992277654

Correo Electrónico: rosaechs@gmail.com

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES


Rosa Esher Chirinos Susano
No. DNI: 06217185



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Clima Organizacional y Estrés Laboral en Trabajadoras Administrativas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2024"

Nombre del Instrumento: Cuestionario: Clima Organizacional

Nombre del Experto: Nancy Mercedes Capecyachi Otárola

Grado Académico: Doctorado

N° de celular: 982087718

Correo Electrónico: pnanmer1@gmail.com

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES


Nancy Mercedes Capecyachi Otárola
No. DNI: 07744273



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Clima Organizacional y Estrés Laboral en Trabajadores Administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2024"

Nombre del Instrumento: Cuestionario: Estrés Laboral

Nombre del Experto: Nancy Mercedes Capacyachi Otarola

Grado Académico: Doctorado

Nº de celular: 982067718

Correo Electrónico: pnanmer1@gmail.com

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES


Nancy Mercedes Capacyachi Otarola
No. DNI: 07744373



ANEXO 4
BASE DE DATOS

Prueba piloto

Alfa de Cronbach para encuesta de Clima laboral

A	Alfa de Cronbach	0.817
K	N° de ítems	20
Esv	sumatoria de varianzas de ítems	22.48
St	varianza de encuestados	100.48

Fuente: Elaboración Propia.

Alfa de Cronbach para encuesta de Estrés laboral

A	Alfa de Cronbach	0.943
K	N° de ítems	20
Esv	sumatoria de varianzas de ítems	11.47
St	varianza de encuestados	107.47

Fuente: Elaboración Propia.

ANEXO 5: Evidencias Fotográficas







UNIVERSIDAD
**AUTÓNOMA
DE ICA**

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

Chincha Alta, 13 de Diciembre del 2024

OFICIO N°1445-2024-UAI-FCS

MC. Sheila Gisela Fabián Ortiz de Mateo

Directora

DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE

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 la obtención del título profesional, 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 los estudiantes puedan 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 la estudiante 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.



Mag. José Yomil Pérez Gómez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



(056) 269176

info@autonomadeca.edu.pe



CARTA DE PRESENTACIÓN

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

Hace Constar:

Que, **MANCILLA BAGLIETTO, Aida Giovanna** identificado con código de estudiante **A212000737** del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la tesis denominada **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2024"**

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

Chincha Alta, 13 de Diciembre del 2024



Mag. José Yomil Pérez Gómez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

| ☎ (056) 269176

| ✉ info@autonomadelica.edu.pe



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Independencia, 10 de Febrero del 2025
CARTA N° D000005-2025-DG-DIRIS.LN

LIC.
AIDA GIOVANNA MANCILLA BAGLIETTO
 Investigadora Principal
 aidamancillab@gmail.com

Presente.-

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2024"
Referencia : Oficio N°1445-2024-UAI-FCS

De mi mayor consideración:

Mediante el presente le saludo cordialmente y en relación a su solicitud de autorización para la ejecución del Proyecto de Investigación denominado: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2024**", a cargo de la Investigadora Principal Aida Giovanna Mancilla Baglietto estudiante del Programa de Psicología de su prestigiosa institución.

En ese sentido, se informa la autorización para la ejecución del proyecto de investigación en las instalaciones de la DIRIS Lima Norte.

Agradeciendo de antemano por la atención a la presente, me suscribo de usted,

Atentamente,



DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE
SHEILA GISELA FABIAN ORTIZ
DIRECTOR(A) GENERAL
 Oficio N° 1445-2024-UAI-FCS
 Fecha: 10/02/2025

Documento firmado digitalmente



DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE
 Oficio N° 1445-2024-UAI-FCS
 Fecha: 10/02/2025

Este es un documento digitalmente firmado. Para verificar la autenticidad de este documento, visite el sitio web: www.gob.pe/digitec



ANEXO 6: Informe de Turnitin al 16 % de similitud

74. MANCILLA.docx

 2025
 2025
 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega
0000117428828812

Fecha de entrega
5 Feb 2025, 8:06 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
5 Feb 2025, 8:14 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
74. MANCILLA.docx

Tamaño de archivo
18.1 MB

88 Páginas

15,158 Palabras

88,336 Caracteres

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.