



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Clima organizacional y el nivel de estrés de los
trabajadores en un centro de salud mental comunitario, El
Agustino - Lima 2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista
de Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría**

Presentado por:

Coronel Cristobal, Miriam Segundina

Código ORCID: 0000-0002-3263-2286

Asesora: Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

Código ORCID: 0000-0001-5001-4388

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Coronel Cristobal, Miriam Segundina, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores en un centro de salud mental comunitario, El Agustino - Lima 2022”, Asesorado por el Docente Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee, DNI N° 43575794, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5001-4388>, tiene un índice de similitud de 18 (Dieciocho) %, con código oid:14912:210754951, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Coronel Cristobal, Miriam Segundina
 DNI N° 41217561



.....
 Firma de Asesor(a)
 Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee
 DNI N° 43575794

Lima, 01 de Diciembre de 2022

DEDICATORIA:

A mi padre **Santiago**, que me diste lo mejor de ti y ahora estás en el cielo con Dios, sé que puedes escucharme y aunque no estás aquí, puedes saber cómo me siento.

A mi hija **Michelle**, por ser fuente de mi motivación e inspiración poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

A **Dios** con mucho amor y gratitud por darme como madre a **Honorata**, ejemplo de Honestidad y Respeto.

A mi tía **Nancy** con sus palabras de aliento nunca me dejaban decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales.

AGRADECIMIENTO:

A mis Asesores Dra. GONZALES SALDAÑA, SUSAN HAYDEE y al Lic. Esp. CAMARENA CHAMAYA LUIS MIGUEL; por brindarme las facilidades para poder acabar mi tesis.

A mi Universidad Norbert Wiener, porque me permitió acceder a una educación con calidad y realizar mi especialización.

Lic. Coronel Cristobal Miriam Segundina

Asesora: Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5001-4388>

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda

SECRETARIO : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

VOCAL : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

ÍNDICE

	Pág.
1. EL PROBLEMA	4
1.1. Planteamiento del problema	4
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos de la investigación	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación de la investigación	8
1.4.1. Teórica	8
1.4.2. Metodológica	8
1.4.3. Práctica	8
1.5. Delimitaciones de la investigación	9
1.5.1. Temporal	9
1.5.2. Espacial	9
1.5.3. Población o unidad de análisis	9
2. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes	10

2.2.	Bases teóricas	14
2.3.	Formulación de hipótesis	21
2.3.1.	Hipótesis general	21
2.3.2.	Hipótesis Especifica	21
3.	METODOLOGÍA	22
3.1.	Método de la investigación	22
3.2.	Enfoque de la investigación	22
3.3.	Tipo de investigación	22
3.4.	Diseño de la investigación	22
3.5.	Población, muestra y muestreo	22
3.6.	Variables y Operacionalización	24
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.7.1.	Técnica	26
3.7.2.	Descripción de instrumentos	26
3.7.3.	Validación	27
3.7.4.	Confiabilidad	28
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	28
3.9.	Aspectos éticos	29
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	30
4.1.	Cronograma de actividades	30
4.2.	Presupuesto	31
5.	REFERENCIAS	32
	Anexo 1: Matriz de consistencia	40
	Anexo 2: Instrumentos	42
	Anexo 3: Consentimiento informado	51

Resumen

El estudio tiene el propósito de identificar como el clima organizacional se asocia al nivel de estrés presentado por los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario ubicado en el distrito del Agustino en Lima; para ello se trabajará con un nivel descriptivo correlacional, siendo un estudio de tipo aplicada, de naturaleza cuantitativa, teniendo como población censal de 89 trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022, y el uso de cuestionarios, que fueron medidos su confiabilidad y validados, en la recolección de la base de datos, se tendrá un desarrollo de media hora por participante, lo cual será procesado y analizado estadísticamente por el programa SPSS 25.0 con el fin de brindar resultados expresados en tablas y gráficos para la parte descriptiva y para la parte inferencial se procederá mediante la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman con un nivel de significancia menor al 0.05.

Palabras claves: Clima organizacional, estrés, ambiente.

Abstract

The purpose of the study is to identify how the organizational climate is associated with the level of stress presented by the workers of the Community Mental Health Center located in the district of Agustino in Lima; for this, we will work with a correlational descriptive level, being an applied study, of quantitative nature, having as a census population of 89 workers of the El Agustino Community Mental Health Center, Lima 2022, and the use of questionnaires, which were measured their reliability and validated, in the collection of the database, there will be a development of half an hour per participant, which will be processed and statistically analyzed by the SPSS 25.0 program in order to provide results expressed in tables and graphs for the descriptive part and for the inferential part will proceed by applying the nonparametric Spearman's Rho test with a significance level less than 0.05.

Keywords: Organizational climate, stress, environment.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

OMS informa creciente demanda de pacientes se ven afectadas, por lo que se multiplican los reguladores del estrés para trabajadores de salud (1). Se hicieron observaciones similares en un estudio de 2018 en Eslovenia, donde trabajadores de salud del sector público enfrentaron a diario estrés, experimentaron violencia psicológica o física y escasez de personal (2). Satisfacción laboral fue predictor de estrés en trabajadores de salud en un estudio polaco. Encontraron estrategias cognitivas para predecir el estrés: arrepentimiento y determinación (3).

Latinoamérica, hay insuficiencia global de 5,9 millones trabajadores de salud, la mayoría de cuales se encuentran en países África, Sudeste Asiático y región del Mediterráneo Oriental, así como algunos países de América Latina (4). Un estudio en Chile encontró que el desencadenante del Estrés en trabajadores de salud es sobrecarga de trabajo que les quita el control sobre su propio cuidado. Dolor y ansiedad del paciente son factores que generan estrés psicológico, mientras que estresores sociales y ambientales son menos frecuentes (5).

A nivel nacional, se encontró una investigación donde indica que en tiempos de pandemia, profesionales de salud que laboran en hospital han sufrido cambios profesionales y personales, puesto que se encuentra en primera línea de situaciones con alto grado de estrés, los cuales influyen en la satisfacción de su trabajo; entre ellos tenemos que 63.3% de profesionales de salud presentaron estresores ambientales, 83.3% presentaron estresores laborales y 51.7% presentaron estresores personales; los cuales fueron moderados por profesionales de salud. (6).

De igual manera, un artículo indicó que Perú ocupaba el puesto 49 entre 195 países antes del brote, de acuerdo a la evaluación que se desarrolla cada año por parte del reglamento sanitario internacional y los índices de seguridad. En cuanto a la capacidad de seguridad sanitaria y sus indicadores, la bioseguridad, la planificación de acciones, la gestión de la información entre sectores, la fuerza laboral y sistemas de laboratorio están mal preparados (7).

La Pandemia ha aumentado el número de pacientes en sector salud, afectando a trabajadores de salud no solo física sino psicológicamente debido a problemas emocionales provocados por Covid-19, la presión sobre servicios, y de esta manera originando casos de estrés en trabajadores de salud (8). Según un estudio realizado en Trujillo en año 2018 en Hospital Víctor Ramos Guardia en servicio de ambulancias, una muestra de 34 enfermeras tuvo como resultado que clima organizacional es percibido por 55.9% de enfermeras, donde se encuentra cultura hospitalaria, diseño del hospital y el potencial humano del área de trabajo (9).

Cabe señalar que el clima organizacional es un lugar donde se genera y dirige su nivel de eficiencia laboral; que las percepciones de los individuos sean compartidas en los procesos organizacionales, políticas, remuneraciones, etc. (10).

Asimismo, a nivel local, en el Centro de Salud Mental Comunitario El Agustino, Lima 2022, se ha observado que los trabajadores de la salud realizan sus actividades en condiciones deplorables, como falta de personal, materiales y equipos de protección, entre otros. También según sus declaraciones; en ocasiones no cuentan con sus EPP completos, sienten que no son reconocidos por su trabajo, que no se les paga acorde a sus responsabilidades, perciben falta de apoyo de sus supervisores y autoridades, entre otras cosas, lo que genera problemas un clima organizacional, improductivo e insatisfactorio, que proporciona un ambiente ideal para la aparición del estrés. Por lo tanto y por este motivo se formulan las siguientes preguntas:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

✚ ¿Cuál es la relación que existe entre su dimensión estructura del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud

Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022?

- ✚ ¿Cuál es la relación que existe entre su dimensión responsabilidad del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022?
- ✚ ¿Cuál es la relación que existe entre su dimensión desafíos del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022?
- ✚ ¿Cuál es la relación que existe entre su dimensión relaciones del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- ✚ Identificar la relación que existe entre su dimensión estructura del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.
- ✚ Identificar la relación que existe entre su dimensión responsabilidad del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.
- ✚ Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión desafíos y el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.
- ✚ Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión

relaciones y el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El desarrollo del trabajo mostrará como el clima organizacional se relaciona con el estrés que se presenta en la institución, mediante el análisis del modelo adaptativo de Roy, donde se refiere a la capacidad que tiene la persona para adaptarse a situación es estresantes. Y así poder contribuir al conocimiento del desarrollo de estas dos variables de estudio.

1.4.2 Metodológica

El estudio se desarrollará a través del camino metodológico con un enfoque cuantitativo, el uso de estadística y la aplicación de instrumentos validados y confiables, los cuales se utilizarán para medir los fenómenos a estudiar, por lo que servirá como modelo para otros estudios en el cual se desarrollen en el mismo ambiente de ejecución del estudio.

1.4.3 Práctica

La investigación permitirá conocer a través de la estadística el nivel de relación que se presentan entre las variables con ello poder entender la importancia que tiene el clima organizacional y el estrés en el ámbito de la salud.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

La investigación se desarrollará en el mes de agosto a diciembre del presente año.

1.5.2 Espacial

Centro de Salud Mental Comunitario El Agustino, Lima 2022

1.5.3 Población o unidad de análisis

Trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales:

Yoon et al., (2020) en el país de Corea desarrollaron una investigación que tuvo el propósito de brindar un análisis de los aspectos que tiene el clima laboral, conjuntamente con el aspecto emocional del trabajo en la intención de la rotación del personal de emergencia, trabajando con un estudio correlacional y una muestra de más de 4mil trabajadores y el uso de dos cuestionarios, en donde se encontró que existe una relación significativa entre las variables de estudio, y que el 17.7% de la muestra de estudio percibió un clima organizacional negativo o mejor dicho poco saludable. Se concluyó que el clima organizacional se asocia de manera significativa con el trabajo emocional (11).

Yuanyuan et al. (2020) realizaron en China un estudio con el propósito de identificar los niveles de estrés que presenta el personal de enfermería de una institución de salud e identificar los factores que se asocian a ello. Estudio transversal, utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario; dando como resultado que la incidencia de estrés era regular en un 39% en donde la presión constante y estrés de la situación del covid-19 se vio relacionado significativamente con un 0.676, en donde se evidencio que la presencia de estrés es predominante en el personal que lucha directamente contra el covid-19 (12).

García et al. (2020) realizaron en México un estudio con el propósito de identificar como el personal de enfermería presenta el estrés laboral además de identificarlos principales estresores, esto en época de pandemia. Estudio descriptivo, cuantitativo y de corte transversal, se aplicó como instrumento el cuestionario a 126 profesionales de enfermería con roles asociados a la pandemia. Se obtuvo como

resultado que el 81% de la muestra de estudio fueron del género femenino, la mayoría trabajaba en el turno de noche, el 58.7% reportó trabajar 12 horas en su turno, el 44.4% tuvo 7 o más pacientes a su cuidado durante el 16% dijo haber sido infectado con COVID-19. Asimismo, el nivel de estrés que es más relevante es medio, la jornada laboral de 12 horas fue una condición para representar el estrés entre los participantes. Se concluyó que existen niveles de estrés entre los trabajadores de la salud y se considera necesario intervenir con estrategias de enfrentamiento para disminuir el sufrimiento del enfermero (13).

Ortiz G. (2018) realizó un estudio con el propósito de establecer la asociación que se presenta entre el estrés en el trabajo y el clima que se presenta en una institución de salud, trabajando con una metodología mixta, analítico de corte transversal; se aplicó como instrumento cuestionarios a 53 profesionales. El análisis de los resultados muestra que el 54,72% de los profesionales son mujeres, el 30,19% no cuentan con ayuda de los compañeros, el 37,74% no piensan que puedan perder su trabajo en cualquier momento en la institución, el 43,40% de los equipos de trabajo están desorganizados (14).

Lara y Jiménez (2018) en Ecuador presentaron su trabajo con el propósito de identificar el nivel asociativo entre el estrés y el clima laboral, en un servicio de emergencia de un hospital estatal. Estudio mixto tanto cualitativo como cuantitativo, se aplicó el cuestionario de riesgos psicosociales CoPsoQ Ista 21 a una muestra de 82 personas que laboran; como resultado se determinó que entre la variable estrés laboral y clima organizacional existe una relación significativa; asimismo las principales causas del estrés laboral son la carga mental de trabajo, sobrecarga laboral, relaciones interpersonales, promoción y desarrollo profesional (15).

Nacionales

Cena R. (2021) realizó un estudio con el propósito de establecer la asociación que se desarrolla entre el estrés y el clima laboral que se produce en un centro de salud, trabajando con una metodología descriptiva y correlacional, donde se contó con la participación de 23 trabajadores y el uso de cuestionarios, dando como resultado que el 39,1% experimentó altos niveles de estrés y clima organizacional desfavorable, el 43,5% experimentó altos niveles de agotamiento emocional y clima desfavorable, el 45,3% experimentó altos niveles de estrés y un clima desfavorable. De esto se puede concluir que existe una asociación fuerte y negativa entre las dos variables de estudio (16).

Choque M. (2020) realizó un estudio con el propósito de identificar los niveles de afrontamiento del estrés, además de los niveles del clima en el trabajo en un hospital nacional y la asociación que se produce entre ellos, para ello se utilizó una metodología descriptiva con una naturaleza cuantitativa con la participación de 36 personal de salud, de los cuales se pudo evidencia que un 36.4% presentó un tiempo de servicio promedio de 6 a 10 años, el 66.7% una condición laboral de nombrados y el 100% presentó un tiempo de servicio de emergencia sanitaria mayor a 2 meses. Además, el 81.8% de la muestra de estudio desarrollaba un afrontamiento activo en lo que respecta al manejo del estrés en cambio el 18.2% utilizó la estrategia activa pasiva. Asimismo, 93.9% percibió un clima organizacional favorable y el 6.1% desfavorable, concluyéndose que se encontró una asociación entre el afrontamiento del estrés y el clima organizacional (17).

Guevara et al. (2019) realizaron su trabajo teniendo como propósito de identificar el nivel asociativo entre el clima en el trabajo y los niveles de estrés del

personal de salud del Hospital Solidaridad, Chiclayo, por lo que se procedió con un nivel correlacional de investigación, con una naturaleza cuantitativa con la participación de 30 trabajadores de salud, a quienes se les aplicaron un instrumento con escala de Likert. Se concluyó que la variable estrés laboral se relaciona de manera inversa y significativa con el clima organización; esto quiere decir que a un buen clima organizacional, el nivel de estrés laboral será menor (18).

Arque y Bruno (2018) realizaron un estudio con el propósito de analizar la asociación entre el clima y el estrés que se desarrollan en el trabajo, del personal de salud de una institución de salud. Estudio descriptivo, aplicado, cuantitativo, no experimental con un corte transversal, con una muestra de 84 trabajadores. Se concluyó que, la variable clima organizacional se relaciona de manera significativa con el estrés laboral del personal del Centro de Salud Jaime Zubieta del distrito San Juan de Lurigancho, 2017(19).

Huaranca E. (2018) realizó un estudio con el propósito de identificar el nivel asociativo que se desarrolla entre el clima y el estrés laboral, en un grupo de trabajadores de salud de una red regional. Estudio no experimental de corte transversal, con una muestra de 65 trabajadores, a quienes se les aplicaron un cuestionario, dando como resultado que existe relación inversa entre el clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Francisco-Ayacucho, 2018; reflejado en el coeficiente de correlación $r_s = -0,758$; indicando que a un buen clima organizacional le corresponde un bajo estrés laboral (20)

2.2. Bases teóricas

a.- Clima organizacional

Conceptualización del clima organizacional

El clima organizacional es el desarrollo de una suma de características que forman la estructura del ambiente de trabajo, percibido por todos sus elementos o empleados, estando relacionado por ciertas condiciones y parámetros de la misma organización y afectando el comportamiento de todos sus integrantes (21).

En el mismo contexto, Brunet mencionó que el clima organizacional es un aspecto de la organización que los empleados perciben a partir de sus propias expectativas (22).

Asimismo, es un ambiente conformado por los elementos y condiciones internas de la misma organización, así como aspectos externos que pueden influir en el comportamiento de todos sus miembros (23).

El clima organizacional se define un grupo de elementos que son medibles a nivel laboral, las cuales son percibidas de manera directa como indirectamente, por lo trabajadores sobre su ambiente de trabajo y que afectan en su comportamiento y motivación. El clima organizacional tiene que ver con el significado compartido de las políticas, prácticas y políticas de una organización que se relacionan con la experiencia del empleado (24).

El clima organizacional se entiende como una expresión personal del aprecio que los trabajadores y los integrantes tienen por su organización y que repercute de manera directa en su desempeño y desarrollo. Cuando hablamos de clima, nos referimos a las características del ambiente de trabajo (25).

El clima organización presentan un nivel medio entre los diferentes aspectos del sistema organizacional, las tendencias de motivación se trasforman en comportamientos que genera productividad hacia la institución, ej. B. en productividad, satisfacción, rotación de personal, etc. (26).

Tipos del clima organizacional

En el caso de los tipos de clima laboral de acuerdo con Likert existen los siguientes (27):

- ✚ Siendo el primero el autoritario, el cual es un clima que se desarrolla en un contexto cerrado, con una estructura que se caracteriza por la rigidez, este tipo se subdivide en sistemas como el explorador en donde los jefes no tienen confianza en sus trabajadores en donde radica el miedo y temor como interacción entre los trabajadores y las órdenes dadas por el líder. Por otro lado, está el sistema paternalista; en este caso si hay una confianza entre trabajadores y líderes, donde la motivación principal está en la recompensa y los castigos, en donde cada líder tiene sus propios mecanismos de control.
- ✚ El segundo tipo es el participativo el cual se caracteriza por ser abierto y flexible, caracterizado por dos sistemas el consultivo; donde hay confianza entre directivos y trabajadores, siendo un clima dinámico y funcional. El sistema de participación en grupo, donde hay una plena confianza en los trabajadores, en donde el trabajo en equipo es el mejor medio para lograr los objetivos.

Importancia del clima organizacional

El clima organizacional afecta todos los aspectos de una organización, desde la puntualidad hasta los términos del contrato y los beneficios para los empleados. Cuando el clima se alinea con los trabajadores, hay más posibilidades de un mejor compromiso por parte de los trabajadores. Un buen clima favorece a la recepción de mejores recursos humanos, y permite lograr una mayor competencia, además de que favorece en los niveles de satisfacción de los trabajadores (28).

Teoría de relaciones humanas

Esta teoría nace en Estados Unidos, a mitad del siglo XX, a través del desarrollo de las ciencias sociales y de la psicología, el cual fue un movimiento opositor a las teorías

clásicas de la administración, dentro de esta teoría tuvo a sus principales representantes a Elton Mayo, como mayor referente, quien condujo el famoso Experimento de Hawthorne, también a Mary Parker Follet y Kurt Lewin (29).

Esta teoría tiene entre sus características más relevantes las siguientes:

- ✚ Analiza la organización como un grupo de individuos.
- ✚ Se enfoca en el recurso humano.
- ✚ Se inspira en sistemas de psicología.
- ✚ Delegación de autoridad.
- ✚ Autonomía laboral.
- ✚ Confianza y apertura.
- ✚ Importancia de las relaciones humanas.
- ✚ Confianza en los trabajadores.
- ✚ Dinámica grupal e interpersonal

Dimensiones del clima organizacional

Estructura: Se trata de la percepción que tiene el trabajador respecto a las normas y políticas que existen en su empresa y las limitaciones que tienen en su trabajo, considerando que se define el interés de la organización en brindar los elementos esenciales para el trabajo; Recursos, estructuras, herramientas, etc. (30).

Responsabilidad: Es un sentimiento que da el trabajador sobre cuán autónomo es en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo, por lo que el tipo de supervisión que tiene tiende a ser relevante cuando le permite actuar o restringe sus acciones (31).

Desafíos: Hay un sentimiento en desarrollo en el trabajador sobre la complejidad de sus tareas y si están a la altura de sus habilidades, lo que también significa un riesgo para la organización, pero está dentro del plan lo que hace que esté bien para lograr los objetivos propuestos. (32).

Relaciones: Esto se desarrolla en la percepción que tiene el trabajador de las relaciones que tiene con sus compañeros, qué tan cómodo y armonioso es el ambiente, incluyendo tanto las interacciones trabajador-trabajador como el gerente-trabajador (33).

b.- Estrés

Conceptualización del estrés

El estrés está asociado con la interacción de múltiples factores de riesgo, incluidos factores como el entorno físico, la disfunción biológica, el contenido del trabajo y la organización, y varios factores psicosociales, incluido el trabajo y el trabajo extra, donde ocurren los determinantes como la presión de trabajo (34).

El estrés es la respuesta del cuerpo a las demandas ambientales, y es un desequilibrio físico y mental causado por la insuficiencia de recursos internos y habilidades del individuo. Por otro lado, el estrés relacionado con el trabajo depende de la estructura y diseño de la organización, y de las relaciones que existen entre los miembros dentro de la organización (35).

Según la Asociación Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (36), el estrés se define como el proceso de seguimiento de una serie de demandas ambientales, como el trabajo, que cuando estas demandas superan los recursos de los que dispone el sujeto, el organismo sufre un serie de actividades fisiológicas, en algunos casos Adaptativas, pero cuando el sujeto está abrumado por la situación y el cuerpo cambia, la primera capa afecta el estado de ánimo, la emoción y el estado físico de la persona. El estrés laboral también es un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales de los empleados a aspectos complejos del estado de salud del paciente, el entorno u organización laboral y las condiciones del entorno de emergencia (37).

Para la OIT (38), el estrés laboral es una respuesta fisiológica y psicológica resultante de un desequilibrio entre las necesidades percibidas de un sujeto y su capacidad para hacer frente a situaciones estresantes. De igual manera, el estrés viene ser un mecanismo de defensa de la persona que defiende el organismo del colaborador ante situaciones que atenten su integridad de su existencia y toma dos vías, de escape o de reacción.

Tipos de estrés

Hay dos tipos principales de estrés:

Estrés agudo. Es a corto plazo y desaparece rápidamente. Se puede sentir en peleas con los amigos o cuando está en un peligro. Esto le ayuda a controlar situaciones peligrosas. También puede suceder cuando se hace algo nuevo o emocionante.

Estrés crónico. Es estrés que dura mucho tiempo. Si hay problemas de dinero, un matrimonio infeliz o problemas en el trabajo, es posible que se produzca estrés crónico. Cualquier estrés que dure semanas o meses es estrés crónico. Es posible que esté tan acostumbrado el individuo al estrés crónico que no se dé cuenta de que es un problema. Si no puede encontrar una manera de controlar el estrés, puede provocar problemas de salud (39).

La teoría del estrés de Selye

Hans Selye, profesor e investigador considerado el "padre del estrés", definió el estrés como "la respuesta inespecífica del organismo a cualquier demanda que se le haga". Selye desarrolló su teoría del estrés, según la cual esta respuesta es una respuesta biológica que es igual en todos los organismos vivos y estereotipada. Además, se puede medir e involucra una serie de secreciones hormonales responsables de las respuestas que mostramos en situaciones estresantes. Estas respuestas son somáticas, funcionales y orgánicas. Aunque cabe señalar que la mayoría de las veces el cuerpo reacciona

armónicamente y sin consecuencias negativas a los estímulos ambientales: a esto se le llama estrés bueno. Otras veces, sin embargo, según la teoría del estrés de Selye, el organismo no consigue adaptarse al medio (cuando surge el estrés) porque la respuesta requerida es demasiado intensa o prolongada, y la demanda supera su resistencia y/o capacidad adaptativa (40).

Estrés en instituciones de salud

En profesiones sanitarios, la incidencia del estrés es grave porque afecta no sólo a los que lo experimentan, sino también a los pacientes que dependen de ellos para su atención. En cuanto a su incidencia en este gremio, presenta marcadas diferencias según sexo, ocupación y cargo ocupado. La prevención es la solución ideal a este problema siendo fundamentalmente desarrollar una organización más racional del trabajo, el establecimiento de turnos más equilibrados, la conciliación de la vida laboral y familiar, el desarrollo de un clima agradable en el lugar de trabajo, las intervenciones sobre los propios trabajadores y el desarrollo de políticas socio laborales (41).

Dimensiones de estrés

Entorno físico: Cuando el estrés se da de manera continua, persistente y repetitivo, el cuerpo se fatiga y es propenso al desorden y la enfermedad. Los síntomas del estrés crónico no son precisos, pero pueden ser la ira, la ansiedad, la susceptibilidad, insomnio, pérdida de peso, temblores, dolor de cabeza y espalda, falta de seguridad y apetito. Sin embargo, estos signos pueden ser invisibles y el estrés puede convertirse en una enfermedad (42).

Asimismo, se hace referencia a las condiciones físicas externas que alteran el normal desarrollo del trabajo de los profesionales de la salud, ya que distorsionan la concentración y la tranquilidad que necesitan para desempeñar de manera óptima su trabajo, por ejemplo: ruido (equipos, personal); ambiente de trabajo, lugar de trabajo

iluminación, orden y esterilidad, espacio insuficiente e insuficiente para realizar el trabajo, gran afluencia de personas fuera del lugar de trabajo, etc. (43).

Contexto psicológico: En este nivel, el estrés está asociado a diferentes rasgos de personalidad que pueden derivar en enfermedades mentales cuando se presentan en fases estresantes, que se manifiestan como sentimientos desagradables que impiden alcanzar tus metas, miedo a equivocarte, sentimientos de inseguridad, baja autoestima. estima, etc (44).

Asimismo, los factores psicosociales laborales pueden ser condiciones positivas de trabajo, considerado como factores protectores, estos factores promueven que los trabajadores desarrollen habilidades tanto laborales como profesionales, y a su vez, generan un nivel alto de motivación y satisfacción laboral entre los colaboradores. Aunque se ha señalado que los factores de riesgo psicosocial tienen mecanismos que afectan directamente a la salud, ningún estudio ha explicado otros mecanismos de estrés, por lo que los factores de riesgo psicosocial pueden considerarse implícitamente fuentes de estrés laboral (45).

Ambientes sociales: Son aquellos que dependen del entorno en el que la institución desarrolla sus actividades profesionales. Estos factores incluyen nuestras responsabilidades en el trabajo; interrupción en el desarrollo de las tareas, críticas deficiencias en la comunicación organizacional y el intercambio de experiencias positivas o negativas. y sentimientos; Ausencia de personal médico en emergencias como paro cardiorrespiratorio o complicaciones del estado clínico del paciente; disconformidad con el tratamiento del paciente o conocimiento pobre e insuficiente del estado del paciente; rotación permanente de diferentes servicios; asignación poco clara de funciones; tiempo insuficiente Emocional apoyo a los pacientes, servicios con personal insuficiente, exceso de trabajo y salarios bajos (46).

c.- Teoría de enfermería

El modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés

Callista Roy desarrolló el Modelo de Adaptación de Roy (RAM), en 1970, y afirmó que las respuestas adaptativas son aquellas las cuales benefician el bienestar del ser humano. Este modelo nos proporciona una herramienta muy útil para comprender el papel de la enfermera y sus intervenciones en la reducción de los mecanismos generadores de estrés. Tomando en cuenta lo dicho, creemos que este modelo es muy importante por tener la capacidad de hacer frente al estrés.

Este modelo se presenta para su investigación a profundidad con el propósito de conocer y poder permitir evaluar el comportamiento productor de estrés. Roy ha observado la resiliencia de los niños durante su trabajo como enfermera y su capacidad para adaptarse a los grandes cambios físicos y mentales, y específicamente, ha sido influenciada por lo bien que se adaptan. Los factores que inician el comportamiento se denominan estímulos focales, que son los estímulos internos o externos más directos a los que la persona combate. Los factores ambientales que se le presentan a la persona se denominan estímulos situacionales, mientras que los estímulos residuales son aquellos que distinguen a la persona, le otorgan significado y, en última instancia, esencia (47).

Roy explica a los recursos para manejar el estrés como innatos, teniendo un proceso automático el cual las personas no los toman en cuenta. También ayuda al momento de presentar respuestas a estos estímulos las experiencias que se viven a lo largo de la vida. El enfermero y su lugar de trabajo estará relacionado con situaciones en las que quienes se están adaptando muestran una respuesta ineficaz. Guiados por los cuatro modelos de adaptación de la teoría de Roy, las enfermeras pueden encontrar una evaluación de los comportamientos que producen estrés exhibidos por una persona. En

general, este modelo se puede difundir a todas las áreas de enfermería, indistintamente del malestar causado. El papel de la enfermera es crucial para reducir el estrés sin descuidar otros tratamientos más específicos, lo que contribuirá al objetivo principal del concepto de adaptación a la persona y su entorno (48).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

- ✚ Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre el Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.
- ✚ H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre el Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.

2.3.2. Hipótesis Específicas

- ✚ Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.
- ✚ Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.
- ✚ Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión desafíos del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.
- ✚ Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método de investigación el cual se va a desarrollar será Hipotético-Deductivo, el cual está fundamentado en una observación general del elemento estudiado para encontrar alguna realidad específica a través de la comprobación de las hipótesis (49).

3.2. Enfoque investigativo

El enfoque es cuantitativo el cual se va a desarrollar a través de la medición ordinal y de un uso estadístico para así encontrar el patrón de comportamiento de los fenómenos investigados (50).

3.3. Tipo de investigación

El estudio propuesto será de forma tipo aplicada, la cual tendrá como finalidad de aportar en la mejora de la problemática observada (51).

3.4. Diseño de la investigación



Este estudio estuvo conformado por un diseño no experimental y correlacional, realizándose de esta manera porque no se manipulará las variables, describiéndolas como eran de forma real, además de conocer las relaciones entre variables (52). De igual manera el trabajo se desarrolla bajo un corte transversal, siendo así, por su realización en un lugar preciso y con un tiempo propio (53).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

La población estará constituida por 89 trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.

Criterios de inclusión

-  Trabajadores de salud permanentes.
-  Trabajadores que no estén de vacaciones.

- ✚ Trabajadores que deseen formar parte de dicha investigación.

Criterios de exclusión

- ✚ Trabajadores que se niegan a firmar la autorización de información.
- ✚ Trabajadores de salud temporales.
- ✚ Trabajadores con menos de un año en la institución.

Muestreo

Las muestras se manejan bajo muestreo no probabilístico censal, porque no se procedió con la aplicación de ninguna probabilidad como alguna fórmula para obtener la cantidad de la muestra y censal porque se tomó a todos los integrantes de la población como muestra de estudio (54).

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Clima organizacional	Es un grupo de características que se miden en un ambiente laboral las cuales son entendidas directa e indirectamente por los colaboradores, y a la vez, perjudican su comportamiento y motivación (55).	El clima organizacional será medido por un cuestionario de 27 ítems, que considera a las dimensiones: Estructura, responsabilidad, desafíos y relaciones (56)	Estructura Responsabilidad Desafíos Relaciones	Tareas Liderazgo Políticas Estructura organizativa Procesos administrativos Organización Dirección Iniciativa Confianza Resolución de problemas Errores Progreso Riesgos Precaución Amistad Armonía Compañerismo	Cuantitativa Ordinal 1= Totalmente en desacuerdo. 2= En desacuerdo. 3= Ni en acuerdo ni en desacuerdo. 4= De acuerdo. 5= Completamente de acuerdo.	Bueno (99-135) Regular (63-98) Malo (27-62)
Estrés	Es identificado como un conjunto de reacciones de forma conductual, cognitiva, emocional, y psicológicas, y ante presiones profesionales que hacen sobrepasar los conocimientos y habilidades del colaborador, para desempeñarse de forma óptima (57)	El estrés de los trabajadores será medido por un cuestionario de 16 ítems, considerando las dimensiones ambiente físico, psicológico y social (58)	Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social:	Carga De Trabajo Tareas realizadas Gestión del tiempo laboral Personal insuficiente Muerte y Sufrimiento Preparación Insuficiente Falta de Apoyo Incertidumbre en el puesto laboral Problemas con los médicos Problemas con otros miembros del equipo de enfermería	Cuantitativa Ordinal Nunca (1) Ocasionalmente (2) Frecuentemente (3) Muy Frecuentemente(4)	Alto (48-64) Medio (32-47) Bajo (16-31)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Como técnica de recopilación de datos, se utilizará la encuesta, la encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida (59).


3.7.2. Descripción


a) Instrumento para medir la variable clima organizacional:

El instrumento que se utilizará para medir el “clima organizacional”, se utilizará un cuestionario de Cajja (56), en Perú en el año 2021.

Esta herramienta de investigación cuenta con 27 preguntas, dividido en 4 componentes: Estructura (10 preguntas), Responsabilidad (7 preguntas) Desafíos (5 preguntas) y Relaciones (5 preguntas).

Para la calificación de las respuestas se empleará la escala tipo Likert, donde totalmente en desacuerdo representa el valor de 1; en desacuerdo un valor de 2; ni en acuerdo ni en desacuerdo un valor de 3; de acuerdo un valor de 4 y completamente de acuerdo un valor de 5. Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

 Bueno (99-135)

 Regular (63-98)

 Malo (27-62)

b) Instrumento para medir la variable estrés:

El instrumento que se utilizará para medir las “estrés”, se utilizará un cuestionario de Escala “Nursing Stress Scale adaptado por Alvarez (58), en Perú en el año 2021.

Este instrumento contiene en su totalidad 16 preguntas, distribuido en 3 componentes: Ambiente físico (4 preguntas), Ambiente psicológico (8 preguntas) y Ambiente social (4 preguntas).

Para la calificación de las respuestas se empleará la escala Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: Nunca (1), Ocasionalmente (2), Frecuentemente (3), Muy Frecuentemente (4) Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

🚩 Alto (48-64)

🚩 Medio (32-47)

🚩 Bajo (16-31)

3.7.3. Validación

a) Validación de la variable clima organizacional.

Elaborado por Litwin & Stringer, en 1968 y modificado por Cajja (56), en Perú en el año 2021, se procedió con la validez del juicio de expertos a través de tres doctoras expertas en el tema de investigación científica, quienes contribuyeron fehacientemente en la elaboración de los instrumentos a utilizar donde se obtuvo un valor de $p=0.003$. (56).

b) Validación de la variable estrés.

El instrumento Nursing Stress Scale de GrayToft y Anderson1981 fue adaptada por Alvarez (58), en Perú en el año 2021, quien lo validó a través del juicio de 3 expertos el instrumento para medir el estrés con un valor de $p=0.016$ menor al 0.05 (58).

3.7.4. Confiabilidad

a) Confiabilidad de la variable clima organizacional.

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la prueba piloto con 16 personas, obteniendo un resultado de 0.835 de alfa de Cronbach (56).

b) Confiabilidad de la variable estrés.

El análisis de la confiabilidad del NSS para medir el estrés laboral se llevó a cabo mediante alfa de Cronbach, habiéndose obtenido el valor de 0.877 con una prueba piloto con 10 personas (58).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Después de recolectar la información de la muestra, se procedió a la elaboración de la base de datos en el programa Microsoft Excel versión 2021, en el cual los valores fueron procesados en el programa estadístico SPSS 25.0, generando tablas y gráficos de los valores obtenidos, para seguir con el análisis estadístico. En el estadístico descriptivo se procedió a mostrar los niveles de los resultados y el estadístico inferencial para la comprobación de la hipótesis, aplicando la prueba de Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

Se realizará basándose en los siguientes principios bioéticos (60):

El principio de la justicia: Los participantes serán tratados con cordialidad y respeto en un balance igualitario. Así también los datos que se obtengan serán legítimos y solo utilizados para el estudio.

El principio de la autonomía: La participación en la investigación será decisión de la muestra, lo cual será validado a través de la firma del consentimiento informado.

El principio de la beneficencia: Los participantes entenderán el propósito de dicho estudio, el cual, al finalizar servirá de aporte, provecho y beneficio en mejora de los servicios.

El principio de la no maleficencia: Dicho trabajo se realiza con fines académicos, lo cual, no tendrá ningún daño a las personas que participan ni mucho menos se pondrá en riesgo su integridad. Toda la información recopilada será de total anonimato y confidencial.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

<u>ACTIVIDADES</u>	2022																			
	Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Presentación del problema			X	X																
búsqueda bibliográfica			X	X	X	X	X	X												
Desarrollo de la situación problema, marco teórico de referencia y antecedentes			X	X	X	X	X	X												
Desarrollo de la Importancia y justificación de la encuesta			X	X	X	X	X	X												
Formulación de los objetivos de la investigación			X	X	X	X	X	X	X											
Presentación de los Métodos y diseño del estudio			X	X	X	X	X	X	X	X										
Presentación de la población, muestras y muestreo				X	X	X	X	X	X	X										
Presentación de las Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos					X	X	X	X	X	X										
Presentación de los Aspectos bioéticos						X	X	X	X	X										
Presentación de los métodos de análisis de la información							X	X	X	X										
Presentación de la administración del trabajo							X	X	X											
Implementación del archivo							X	X	X											
Aceptación del trabajo									X	X										
informe final																	X	X		
Sustentación																			X	X

4.2. Presupuesto

RECURSOS	2022					TOTAL
	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Internet	S/. 120	S/. 120	S/. 120	S/. 120	S/. 120	S/. 600.00
Laptop	S/. 1500.00					S/. 1500.00
USB						S/. 20.00
Lapiceros	S/. 4		S/. 3		S/. 7	S/. 15.00
Hojas A4					S/. 5	S/. 5.00
Fotocopia					S/. 10	S/. 11.00
Impresione					S/. 50	S/. 40.00
Anillados					S/. 10	S/. 20.00
Movilidad	S/. 10	S/. 50	S/. 30	S/. 40	S/. 30	S/. 160.00
Alimentos	S/. 50	S/. 60	S/. 60	S/. 60	S/. 120	S/. 350.00
Llamadas	S/. 10	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 30	S/. 100.00
TOTAL						S/. 2821.00

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Situación de la Enfermería en el Mundo - 2020: Resumen de Orientación [Internet]. OMS; 2021. [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/situacion-enfermeria-mundo-2020-resumen-orientacion>.
2. Starc J. Factores de estrés entre las enfermeras de los niveles primario y secundario de la atención sanitaria del sector público: el caso de Eslovenia/ Stress factors among nurses at the primary and secondary level of public sector health care: The case of Slovenia. *Open Access Maced J Med Sci* [Internet]. 2018 [citado el 9 de noviembre de 2022];6(2):416–22. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29531616/>
3. Ogińska-Bulik N, Gurowiec PJ, Michalska P, Kędra E. Prevalencia y predictores de síntomas de estrés traumático secundario en profesionales de la salud que trabajan con víctimas de trauma: un estudio transversal/Prevalence and determinants of secondary posttraumatic growth following trauma work among medical personnel: a cross sectional study. *Eur J Psychotraumatol* [Internet]. 2021;12(1):1876382. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/20008198.2021.1876382>
4. Organización Panamericana de la salud. Enfermería [Internet]. 2021 [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
5. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2019; 65(256).
6. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19 [Internet]. 2020 [citado el 9 de noviembre de 2022]. 1(1) Disponible en: <https://www.semanticscholar.org/paper/ad6a7549d36ee225b0cd9acd6f82b2d66116b6cf>.
7. Marquina-Lujan R, Adriazola Casas R. Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. *cietna* [Internet]. 2020;7(2):35–42. Disponible en: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/download/391/1020/>
8. Sánchez H, Mejía K. Investigaciones en salud mental en condiciones de pandemia por el Covid-19. [Internet]. 2020 [citado el 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3311/Investigaciones%20en%20salud%20mental%20en%20Pandemia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

9. Silva K. Aldave Y. Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital “Víctor ramos guardia” – Huaraz. [Tesis pregrado] Huaraz: Universidad privada Antenor Orrego; 2018. Disponible en: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5103>.
10. Chiavenato I. Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones [en línea]. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores; 2009. [Consultado el 17 de noviembre, 2022] disponible en: <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>.
11. Yoon Ryu H, Sung Hyun D, Yee Jeung D, Soo Kim C, Jin Chang S. Organizational climate effects on the relationship between emotional labor and turnover intention in Korean firefighters. *Saf Health Work* [Internet]. 2020;11(4):479–84. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791120303206>
12. Yuanyuan Mo M, Lan Deng M, Liyan Zhang B, Qiuyan Lang B, Chunyan Liao B, Nannan Wang B, et al. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *J Nurs Manag* [Internet]. 2020;28(5):1002–9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.13014>
13. García García P, Jimenez Martínez A, Hinojosa García L, Gracia Castillo G, Cano Fajardo L, Abeldaño Zúñiga R. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Rev salud pública* [Internet]. 2020 [citado el 24 de noviembre de 2022];65–73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
14. Ortiz Uvidia, Geovanna J. 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. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2018. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10794>
15. Lara Satán A, Jiménez Borja B. El estrés laboral en el clima organizacional de los colaboradores en el área de emergencia del Hospital General Latacunga. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/29541>
16. Cena Rojas C, Raquel R. Estrés laboral y clima organizacional en el centro de salud Pariacoto, 2021. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79085>

17. Choque Salinas, María AD. Relación del afrontamiento del estrés y clima organizacional en el personal del servicio de obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante pandemia por coronavirus 2019. Arequipa 2020. 2020 [citado el 23 de noviembre de 2022]; Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_18a93ee7d21d74420617f1135413e433
18. Guevara Villegas SE, Vidaurre García WE, Diaz Davila IF. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del Hospital Solidaridad, Chiclayo. UCV HACER [Internet]. 2019 [citado el 23 de noviembre de 2022];8(1):31–40. Disponible en: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/545>
19. Arqque Achapuma R, Bruno Ruiz DE. Clima organizacional y estrés laboral del personal centro de salud Jaime Zubieta del Distrito de San Juan de Lurigancho - 2017. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; 2018. Disponible en: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3136>
20. Huaranca Gavilan, Edwin S. Relación entre Clima Organizacional y Estrés Laboral en Trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Francisco-Ayacucho, 2018. Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29820>
21. Brunet L. El clima de trabajo en las organizaciones. Editorial Trillas, México3. 1987
22. Chiavenato I. Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. (3 ed.). Mcgraw-Hill. México. 2.017
23. Robbins P, Judge A. Comportamiento organizacional. Decimotercera edición. 2009 Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
24. Ortega C. Qué es el clima organizacional. Características e importancia [Internet]. QuestionPro. 2021 [citado el 24 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
25. Software ISO. Clima organizacional, el factor clave [Internet].. 2016 [citado el 24 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.isotools.org/2016/03/07/clima-organizacional-factor-clave/>
26. Campuzano Alvarado J. Clima organizacional y motivación laboral de trabajadores locales de Tejupilco, México. 2022 [citado el 24 de noviembre de 2022]; Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/137284>

27. Rodríguez E. El clima organizacional presente en una empresa de servicio [Internet]. Edu.ve. [citado el 1 de diciembre de 2022]. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
28. Grupo IPS Especialistas RH. ¿Cuáles son los tipos de clima organizacional? [Internet]. 2021 [citado el 1 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.ips.com.mx/blog/cuales-son-los-tipos-de-clima-organizacional>
29. Aguirre I. Teoría de relaciones humanas. Cómo se originó, sus principales referentes, aportes y limitaciones [Internet]. 2021 [citado el 1 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/#autores>
30. Carrillo C, Pitre R, Cardona D. Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. CIT Inform Tecnol [Internet]. 2020 [citado el 24 de noviembre de 2022];31(1):141–8. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext
31. Iglesias AAL, Torres EJM, Mora PY. Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. Medisur [Internet]. 2019 [citado el 24 de noviembre de 2022];17(4):562–9. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=92795>
32. Chagray Ameri NH, Ramos Y Yovera SE, Neri Ayala AC, Maguiña Maza RM, Hidalgo Vasquez YN. Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. Rev nac adm [Internet]. 2020 [citado el 24 de noviembre de 2022];11(2):e3297. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000200003&script=sci_arttext
33. Gonzáles Vásquez J, Ramírez López R, Terán Ayay NT, Palomino Alvarado G del P. Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. Ciencia Latina [Internet]. 9 de marzo de 2021 [citado 24 de noviembre de 2022];5(1):1157-70. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318>
34. Karp M. Emocional y Estrés Laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud San Jerónimo Cusco Sur – 2019. [Tesis de titulación] Universidad Andina del Cusco; 2019 [citado 24 de noviembre de 2022] Disponible en: <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/2817>
35. OIT. 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, [Internet] 2016 [citado 24 de noviembre de 2022] Disponible en:

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
36. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS) La naturaleza del estrés. [Internet] 2020 [citado 24 de noviembre de 2022] Disponible en: https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm
 37. Madrid Salud. El estrés laboral y su prevención. [Internet] 2018 [citado 24 de noviembre de 2022] Disponible en: <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
 38. OIT. Estrés Laboral. El estrés es un fenómeno natural. Organización Internacional del Trabajo. [Internet] 2016 [citado 24 de noviembre de 2022] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
 39. Medline Plus. El estrés y su salud. J Clin Endocrinol Metab [Internet]. 2020 [citado el 1 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>
 40. Mitjana LR. La teoría del estrés de Selye: qué es y qué explica [Internet]. Psicologiaymente.com. 2019 [citado el 1 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-selye>
 41. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud [Internet]. Gob.pe. [citado el 1 de diciembre de 2022]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
 42. Belizario J, Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de EsSalud Puno. [Internet] 2015 [citado 24 de noviembre de 2022] Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8417/Julia_Belizario_Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 43. Peralta K. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina. Comas, 2019. [Internet] 2019 [citado 24 de noviembre de 2022] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40790/Peralta_SKS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 44. Nava M, Castillo J, Brito E. Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. Rev. Enferm. univ 16(2): 138-148 [Internet] 2018 [citado 24 de noviembre de 2022] Disponible en:

- http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000200138
45. Belizario J, Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de EsSalud puno, 2015. [Internet] 2015 [citado 24 de noviembre de 2022] Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8417/Julia_Belizario_Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 46. Brito J, Juárez A, Nava M, Castillo J, Brito E. Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. Rev. Enferm. univ 16(2): 138-148 [Internet] 2018 [citado 24 de noviembre de 2022] Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000200138
 47. Bonfill Accensi E, Lleixa Fortuño M, Sáez Vay F, Romaguera Genís S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index enferm [Internet]. 2010 [citado 24 de noviembre de 2022];19(4):279–82. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010
 48. Villamizar Carvajal B, Durán de Villalobos MM. Modelo de adaptación de Roy en un ensayo clínico controlado. Av enferm [Internet]. 2012 [citado el 24 de noviembre de 2022];30(2):97–107. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002012000200010
 49. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.
 50. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2012.
 51. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014.
 52. Dzul Escamilla M. Diseño No-Experimental. [Internet]. 2013 [citado 24 de noviembre de 2022]; Disponible en: <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
 53. Carrasco Diaz S. Metodología de La Investigación Científica. [Internet]. 2016 [citado 24 de noviembre de 2022]; Disponible en: https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1

54. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
55. Concur. Clima organizacional: ¿Qué es y cómo medirlo? [Internet] 2018 [citado el 24 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.concur.pe/news-center/clima-organizacional-como-medirlo>
56. Cajja R. Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital Las Mercedes, Chiclayo. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 24 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63820>
57. Instituto Nacional de salud pública de México. Los riesgos del estrés laboral para la salud [Internet] 2018. [citado el 24 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
58. Alvarez Rojas E. Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 24 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61521>
59. López P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa [Internet]. 2016 [citado el 15 de septiembre de 2022]. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
60. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Online].; 2009 [citado el 15 de septiembre de 2022]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores en un Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino-Lima 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre el Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022. H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre el Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.</p>	<p>Variable 1 Clima organizacional</p>	<p>Método de la investigación Método: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo de estudio: Básica Diseño: no experimental de corte transversal</p>
<p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre su dimensión estructura del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022?</p>	<p>Objetivos específicos Identificar la relación que existe entre su dimensión estructura del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.</p>	<p>Dimensiones: Estructura Responsabilidad Desafíos Relaciones</p>	<p>Población, muestra y muestreo 89 trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre su dimensión responsabilidad del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre su dimensión responsabilidad del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.</p>	<p>Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.</p>	<p>Variable 2 Estrés</p>	<p>Muestreo No probabilístico Censal</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre su dimensión desafíos del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión desafíos y el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.</p>	<p>Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión desafíos del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.</p>	<p>Dimensiones: Ambiente físico: Ambiente psicológico Ambiente social</p>	<p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre su dimensión relaciones del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión relaciones y el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.</p>	<p>Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones del clima organizacional con el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.</p>		

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO N°1 SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Responde todas las alternativas de las preguntas, marcando con una "X":

1= Totalmente en desacuerdo.

4= De acuerdo.

2= En desacuerdo.

5= Completamente de acuerdo.

3= Ni en acuerdo ni en desacuerdo.

N°	ESTRUCTURA	1	2	3	4	5
1	En este servicio las tareas están claramente definidas.					
2	En esta área las tareas están lógicamente estructuradas.					
3	En este servicio se tiene claro quién manda y toma las decisiones.					
4	Conozco claramente las políticas de esta área de servicio.					
5	Conozco claramente la estructura organizativa de este servicio.					
6	En este servicio no existen muchos papeleos para hacer las cosas.					
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)					
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación					
9	En este servicio a veces no se tiene claro a quien reportar.					
10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.					
RESPONSABILIDAD						
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en este servicio, casi todo se verifica dos veces					
12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.					
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.					
14	En este servicio salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.					
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas					
16	En esta área de trabajo cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.					
17	En este hospital uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades					
DESAFÍOS						
18	La filosofía del servicio es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero seguras.					
19	El servicio ha tomado riesgos en los momentos oportunos.					
20	En el servicio tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente					
21	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad					
22	Aquí la jefatura se arriesga por una buena idea.					
RELACIONES						
23	Entre la gente de este servicio prevalece una atmósfera amistosa					
24	Esta área de trabajo se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones					
25	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en este servicio.					
26	Las personas en este servicio tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
27	Las relaciones jefe-trabajador tienden a ser agradables.					





Fuente: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63820/Cajja_PRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CUESTIONARIO N°2 SOBRE EL ESTRÉS LABORAL

(Escala “Nursing Stress Scale” elaborado por Pamela Gray – Toft & James G. Anderson, 2002).

INSTRUCCIÓN: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

ESCALA DE MEDICIÓN:

-  Nunca (1)
-  Ocasionalmente (2)
-  Frecuentemente (3)
-  Muy Frecuentemente (4)

N°	ÍTEMS	1	2	3	4
AMBIENTE FÍSICO					
1	Presenta interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2	No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.				
3	No tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas asistenciales y/o administrativas				
4	La falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
AMBIENTE PSICOLÓGICO					
5	La realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
6	La muerte de un paciente me causa estrés.				
7	Ver a un paciente sufrir me causa estrés.				
8	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
9	Que el médico no esté presente en una urgencia médica				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados técnicos y de enfermería de un paciente.				
11	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo				
12	Tener problemas con uno o varios médicos				
AMBIENTE SOCIAL					
13	Tener problemas con la supervisora.				
14	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.				
15	Personal y turno imprevisible (tardanzas, faltas, reprogramaciones, etc.).				
16	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros				

Fuente: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61521/Alvarez_RE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Anexo 3. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este documento tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: “Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores en un Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino-Lima 2022”.

Nombre del investigador principal: Lic. Miriam Segundina Coronel Cristobal.

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.

Participantes: Trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario el Agustino, Lima 2022.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios por participar: Los participantes del estudio podrán acceder a los resultados de la investigación.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Ud. puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca del estudio, puede dirigirse a la coordinadora de equipo.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En mentó a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma