



**Facultad de Ciencias de la Salud  
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

Clima laboral y su relación con el estrés laboral, en los  
trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista  
en Enfermería en Salud Ocupacional**

**Presentado por:**

Albán Cárdenas, Angela

**Código ORCID:** 0000-0001-7025-2391

**Asesora:** Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

**Código ORCID:** 0000-0001-8303-2910

**Línea de Investigación General:** Salud, Enfermedad y  
Ambiente

**Lima – Perú**

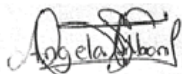
**2023**

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

Yo, Albán Cárdenas, Angela, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Clima laboral y su relación con el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2022", Asesorado por La Asesora Docente Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario, CE N° 002865014, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>, tiene un índice de similitud de 20 (Veinte) %, con código oid:14912:209072019, 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)  
 Albán Cárdenas, Angela  
 DNI N° 45730745



.....  
 Firma de Asesor(a)  
 Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario  
 CE N° 002865014

Lima, 20 de Noviembre de 2022

**DEDICATORIA:**

A Dios por trazar mi camino de tal forma que mis metas se concreten.

A mi abuela y mi madre por ser el pilar fundamental para convertirme en la profesional que soy.

A mi hija, por motivarme a querer ser mejor en todos los aspectos de mi vida, por ella y para ella.

**AGRADECIMIENTO:**

A los docentes, que me guiaron en este camino de formación para la especialidad.

A mi profesora de prácticas de la especialidad por brindarme sus conocimientos, compartir sus experiencias en la parte práctica de esta especialidad.

**Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

**SECRETARIO** : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

**VOCAL** : Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria

## ÍNDICE

Resumen .....	ix
1. CAPITULO: EL PROBLEMA .....	1
1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Formulación del problema .....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.2. Problemas específicos .....	3
1.3. Objetivos de la investigación .....	4
1.3.1 Objetivo general .....	4
1.3.2 Objetivos específicos .....	4
1.4. Justificación de la investigación .....	4
1.4.1 Teórica .....	4
1.4.2 Metodológica .....	5
1.4.3 Práctica .....	5
1.5. Delimitaciones de la investigación .....	6
1.5.1 Temporal .....	6
1.5.2 Espacial .....	6
1.5.3 Población o unidad de análisis .....	6
2. CAPITULO: MARCO TEÓRICO .....	6
2.1. Antecedentes .....	6
2.2. Bases teóricas .....	10
2.3. Formulación de hipótesis .....	21
2.3.1. Hipótesis general .....	21
2.3.2. Hipótesis específicas .....	22
3. CAPITULO: METODOLOGÍA .....	22
3.1. Método de la investigación .....	22
3.2. Enfoque de la investigación .....	22
3.3. Tipo de investigación .....	23

3.4. Diseño de la investigación .....	23
3.5. Población, muestra y muestreo .....	23
3.6. Variables y Operacionalización .....	24
3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	25
3.7.1. Técnica .....	25
3.7.2. Descripción del Instrumento .....	25
3.7.2.1. Escala de Clima Laboral .....	25
3.7.2.2. Escala de Estrés Laboral .....	26
3.8. Plan de procesamiento y Análisis de Datos .....	27
3.9. Aspectos éticos .....	28
4. CAPITULO: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	30
4.1. Cronograma de actividades .....	30
4.2. Presupuesto .....	31
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	32

## ANEXOS

Anexos 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 4: Consentimiento informado

Anexo 5: Informe del asesor Turnitin



## RESUMEN

El presente proyecto de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima laboral y el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de Salud. El estudio fue de un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un diseño no experimental, de corte transversal y un alcance correlacional, el método que se utilizó fue el método hipotético deductivo. La población total fue de 4,000 trabajadores y la muestra fue de 351, trabajadores la cual fue determinada a través de una fórmula con 5% de margen de error y 95% de nivel de confianza. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de clima Laboral de Sonia Palma (CL-SPC) y la Escala diseñada por la Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS) , “Escala de estrés laboral”, para la aplicación de ambos instrumentos se aplicó el consentimiento informado.

**Palabras clave:** clima laboral, estrés laboral, escala.

## ABSTRACT

The objective of this research project was to determine the relationship between the work environment and work stress in workers of the Ministry of Health. The study was of a quantitative approach, of applied type, with a non-experimental design, cross-sectional cut and a correlational scope, the method that was used was the hypothetical deductive method. The total population was 4,000 workers and the sample was 351, workers which was determined through a formula with 5% margin of error and 95% confidence level. The instruments used were the Sonia Palma Work Climate Scale (CL-SPC) and the Scale designed by the International Labor Organization and the World Health Organization (ILO-WHO), "Work-related Stress Scale", for the application of both instruments informed consent was applied.

Key words: work environment, work stress, scale.

## 1. CAPITULO: EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

El trabajo es la actividad principal del ser humano que coadyuva en la satisfacción de sus necesidades vitales tanto materiales como espirituales (1). Las condiciones del entorno del trabajo, tanto físicas como naturales son un factor importante para el trabajador. El ambiente o clima laboral se compone de todos los elementos o factores que pueden influir en la actividad laboral ya sea una oficina, fabrica o empresa (2).

Al respecto la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo refiere que el trabajo permite establecer vínculos entre la sociedad y el individuo. Por lo que se estima que 2,78 millones de trabajadores mueren y enferman o presentan alguna discapacidad cada año, lo que sugiere indagar el clima laboral para conocer los factores de este, que afectan directamente al trabajador (3).

Por otra parte, con referencia al estrés laboral, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el estrés laboral es la respuesta que las personas pueden tener cuando se les presenta demandas y presiones laborales que no se corresponden a sus conocimientos y habilidades y que desafían su capacidad de afrontamiento, asimismo ocurre cuando los trabajadores sienten que tiene poco apoyo de los supervisores y colegas (4).

Anudado a esto en mayo de 2019, la OMS reconocía oficialmente como enfermedad el 'burnout' o 'desgaste profesional', trastorno emocional vinculado al ámbito laboral que aparece como consecuencia de una situación de estrés laboral crónico, fruto de la incapacidad para desconectar del trabajo, lo que repercute negativamente en la salud física y mental (5).

Dentro de este marco, el sitio web de Business Insider asegura que, tras realizar un estudio, este dio como resultado que al menos el 44% de trabajadores a nivel mundial, admite haber presentado estrés laboral en cada jornada de trabajo, esta información fue presentada en el informe de Gallup “State of the Global Workplace: 2022”. Puede que esto no parezca algo relevante, pero la realidad es que la cifra, aunque 1% mayor que la del año pasado, significa un nuevo récord de estrés laboral en todos los trabajadores del mundo, cantidad que probablemente siga aumentando con el paso del tiempo (6).

Ahora bien, se aplicó una encuesta llamada a 14.000 trabajadores de 13 países diferentes, dando esta como resultado que: México es el país el porcentaje más alto, el 63% de trabajadores refirió estar alto o extremadamente estresado dentro de sus jornadas laborales, seguido de India y Estados Unidos, ambos con 59%. En cuarto lugar, se ubica Colombia con 57% y debajo, Singapur y China. Más adelante Canadá, Reino Unido e Italia y en las últimas cuatro posiciones: Brasil, Francia, Indonesia y Países Bajos (7).

Lo mismo sucede en, Argentina puesto que existe 1,050 casos con estrés laboral, en edades comprendidas de 18 a 65 años, esto en 7 ciudades durante el año 2019, sin duda, los niveles de estrés laboral se incrementaron en relación con el año 2018, esto se evidencia en el aumento que hubo del 32,5% a 34,3% respecto a quienes expresan que se encuentran tan agotados que no pueden dedicarse a otras actividades después de la jornada laboral (8).

Por otra parte, en una encuesta realizada en Perú, más del 50% de los peruanos sufre de estrés laboral crónico. Además de ellos un 71% admite que el estrés desencadenado en ellos depresión laboral. Entre los principales motivos por los que los peruanos sufren estrés

laboral crónico, un 39% dijo que esto tiene relación con la fuente de trabajo, un 27% con el desempleo y un 18% con las responsabilidades (9).

Es necesario resaltar que los la labor de los servidores públicos es una labor fundamental dentro de las instituciones públicas ya que estos servicios repercuten en la ciudadanía. Asimismo, en el contexto actual, se ha observado como los servidores públicos tienen que desempeñar sus trabajos frente a diferentes retos y desafíos (10).

Es así como, tan sólo exponerse a altas exigencias emocionales, puede repercutir en actitudes poco favorables para el entorno de trabajo, como ausencia de liderazgo, deficiencia en las comunicaciones, además de relaciones sociales poco afectivas, que pueden influir en el rendimiento laboral y en la salud (11).

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

**¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2022?**

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones laborales y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cuál es la relación entre el clima laboral y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar cuál es la relación entre la dimensión realización personal y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.
- Determinar cuál es la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.
- Determinar cuál es la relación entre la dimensión supervisión y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.
- Determinar cuál es la relación entre la dimensión comunicación y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.
- Determinar cuál es la relación entre la dimensión condiciones laborales y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Teórica**

La presente investigación contribuirá a ampliar el conocimiento científico de las variables de clima laboral y estrés, en los trabajadores, considerando que estas variables

no han sido estudiadas en el Ministerio de Salud, por lo cual los resultados que se obtendrán podrán permitir la implementación de medidas preventivas o correctivas para evitar riesgos psicosociales relacionados al estrés, contribuyendo así en la salud mental de los trabajadores, considerando que el MINSA es el ente rector de salud en nuestro país y por ende la carga laboral en estos tiempo es mucho mayor.

Ciertamente en 1972, Betty Neuman, en su teoría, afirma que existen muchas necesidades en el entorno del paciente y cada una de ellas puede interrumpir el equilibrio o la estabilidad de este. La reducción del estrés es el objetivo del modelo de sistema de práctica de enfermería.

#### **1.4.2. Metodológica**

En cuanto al valor metodológico, el estudio será realizado teniendo en cuenta el método científico, solo así se obtendrá resultados válidos y confiables que permitirán ser evidencia científica significativa. El diseño es no experimental ya que las variables no serán manipuladas, la base será la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos de corte transversal ya que se llevará a cabo en un determinado momento, de un alcance correlacional porque se pretende buscar la relación entre las dos variables de estudio y tipo de investigación aplicada ya que tiene el objetivo de resolver un determinado problema.

#### **1.4.3. Práctica**

En cuanto al aporte práctico, el estudio buscara obtener resultados que sean de evidencia, y de utilidad para implementar la mejora continua en las dimensiones del clima laboral que fomenten niveles de estrés altos en los trabajadores del MINSA. Esto se realizará a través del programas de salud mental, grupos de apoyo para los

trabajadores y los jefes de cada área, capacitaciones, gestión de mejora continua para entornos de trabajos saludables y fortaleciendo el equipo de salud mental del área de salud ocupacional, con psicólogos y psiquiatras.

## **1.5. Delimitación**

### **1.5.1. Temporal:**

El presente proyecto se realizará en el año 2022.

### **1.5.2. Espacial**

El presente proyecto se realizará en la Administración Central del Ministerio de Salud.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis.**

Los servidores del sector público bajo el régimen de contratación, nombrados y CAS de la Administración Central del Ministerio de Salud.

## **2. CAPITULO: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

León, L. (12) 2018. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y estrés laboral en instituciones del sector público de salud binacional. La metodología fue de tipo descriptivo, correlacional con diseño no experimental, transaccional, de campo, cuya población estuvo constituida por los veintiocho trabajadores de la Institución Prestadora de Salud Indígena (IPSI) por Colombia y veintiséis sujetos por el ambulatorio Camaná por Venezuela, siendo un total de cincuenta y cuatro personas. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la observación mediante encuesta, empleando un cuestionario para la primera variable de clima organizacional de



treinta y seis (36) ítems y para la segunda denominada estrés laboral de cuarenta y cinco interrogantes, cuya confiabilidad a través del método de alfa de Cronbach fue de 0.834 para clima organizacional y 0,901 para estrés laboral. Los resultados evidenciaron que existe una correlación positiva débil y estadísticamente significativa indicando que los valores de una pudieran incidir en el comportamiento de la otra.

Díaz, G. (13) (2020). Colombia. Esta investigación tuvo como objetivo estudiar la relación entre Estrés Laboral y la dimensión cultura organizacional del clima laboral en los empleados administrativos del sector salud de la ciudad de Montería – Colombia. Se realizó una investigación cuantitativa no experimental transversal relacional/causal en la cual se aplicaron los instrumentosOCAI (Cultura organizacional) y el cuestionario de estrés laboral de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los resultados obtenidos muestran que las diferentes culturas tienen efecto sobre las dimensiones de estrés laboral en las organizaciones de salud tanto de naturaleza pública como privada.

Ferraz, M. (14) (2020). España. Esta investigación tuvo como objetivo estudiar los factores laborales, clima laboral, que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería del Hospital Universitario Doctor Negrín y Complejo Hospitalario Universitario Materno-insular. Este trabajo es un estudio cuantitativo, descriptivo/observacional de prevalencia (trasversal) y retrospectivo. Los cuestionarios son administrados por el entrevistador, con escalas Likert dicotómicas y policotómicas y la muestra a utilizar será mediante un muestreo causal o incidental. Como resultado establecemos relación entre las variables dependientes e independientes, y establecemos asociación entre las variables de las diferentes escalas utilizadas entre sí, siendo la relación entre la Satisfacción Laboral y el Estrés laboral y la relación entre la

Satisfacción Laboral y Salud general, negativas. En cuanto a la relación entre el Estrés Laboral y la Salud General, presenta una asociación positiva y la más alta significativamente encontrada (rho-Spearman de un 0.683% y  $p=0.001$ ).

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Castro, F. (15) 2019, tuvo como objetivo principal “determinar la relación del estrés laboral y clima organizacional en el personal administrativo de ESSALUD.RED asistencial Huancavelica” El trabajo desarrollado fue del tipo correlacional, es una investigación cualitativa, no experimental y de corte transversal en una muestra censal de 50 de trabajadores administrativos de la entidad, a quienes se les aplicó dos cuestionarios estructurados de tipo escala Likert, MBI de Maslach y Jackson para el estrés laboral y el cuestionario de Araujo (2009) para el clima organizacional, los mismos que han sido validados y fiabilizados. Para la contrastación de la hipótesis se ha recurrido al coeficiente de correlación Rho de Spearman, por tener dos variables categóricas y de uso común, los resultados han sido categorizados para una mejor interpretación de resultados. En general, los resultados estadísticos refieren que, el 94% de los colaboradores presentan estrés laboral medio y el 68% consideran que el clima organizacional es regular. La contrastación de la hipótesis determinada, refiere que existe una relación inversa media de 37.3% entre el estrés laboral y el clima organizacional, a nivel específico, existe relación inversa media de 44.3% entre el agotamiento emocional y clima organizacional; existe relación positiva media de 44.2% entre realización personal y clima organizacional; vale decir en general, mientras el estrés laboral tienda a resultar valores positivos, menor será el nivel del clima organizacional en los colaboradores administrativos de la entidad y viceversa.

Flores, Y. (16) 2022, tuvo como objetivo “determinar la relación entre estrés laboral

y clima laboral en trabajadores de la Microred Cumba, Bagua 2021”. Este estudio es descriptivo y utiliza un diseño correlacional. La muestra incluye a 104 trabajadores de la Microred Cumba (44 varones y 60 mujeres) con edades entre 20 a 51 años y más. El muestreo que se utilizó es censal. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron: Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) Spielberger y Vagg adaptado por Cinthia Imán Merino y Escala Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma. Los resultados obtenidos indican es una relación negativa o inversa entre estrés laboral y clima laboral, es decir que al presentarse un aumento en el estrés laboral más desfavorable será el clima laboral o viceversa, así mismo se halló que un 39.4% de los colaboradores se encuentran en un nivel moderado (5) de estrés laboral en la dimensión intensidad. El nivel del clima laboral se halló que 48.1% donde lo viene a ubicar en un nivel medio y el 45,2% se encuentra en un nivel desfavorable.

Valdivia, E et al. (17) 2021, tuvo como objetivo principal “determinar la relación del estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de la Microred de Tiabaya, Arequipa”. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional ya que busca establecer la relación de variables, el diseño es no experimental de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 102 trabajadores de la Microred de Tiabaya en la ciudad de Arequipa. Los instrumentos utilizados para desarrollar esta investigación fueron, Escalas de Burnout de Maslach y el Cuestionario de clima organizacional (EDCO), ambas con escala Likert. Los resultados obtenidos en el coeficiente Rho de Spearman se evidenció que la correlación entre ambas variables fue significativa, inversa moderada ( $Rho = -0.527$ ) y cuyo valor  $p = 000 < .05$  y, por lo que existe una correlación inversa. Este resultado indica que existe una relación entre ambas variables, es decir, el estrés laboral influye o interfiere de manera inversa al clima organizacional que alcanzaron en los trabajadores

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Clima laboral**

#### **2.2.1.1 Definición de clima laboral.**

Encontraremos diversas definiciones para el concepto de clima laboral, ya que este viene siendo estudiado desde hace décadas, y esto debido a que el factor humano dentro de una organización es un pilar fundamental, es por ello de que todo agente que influya en la respuesta de este factor humano es relevante dentro de una organización para el alcance de sus metas. En tal sentido, estos agentes comprenden desde normas impuestas dentro de una organización hasta condiciones físicas dentro del entorno laboral, pasando por equipamiento, infraestructura, sin dejar de lado la actitud del personal que conforma dicha organización, así como su cultura organizativa (18).

Anteriormente mencionamos el término clima, el cual adopta diversas definiciones entre ellas tenemos la de Maish quien la define como un término complejo debido que abarca varios componentes, por otro lado también la califica de sensible, ya que estos componente pueden ser influenciados fácilmente, pero además también la describe como dinámica porque al estudiarla y conocerla, el resultado nos permite implementar acciones correctivas (19)

Para Hodgetts y Altman el clima laboral está definido por aquellos componentes del entorno laboral, al ser percibidos estos componentes por los trabajadores, ello provoca un efecto en la conducta de los mismos (20).

### **2.2.1.2. Teorías de Clima Laboral.**

#### **Teoría de Clima laboral de McGregor y Likert**

Al respecto MacGregor, en la publicación que realizó sobre el Lado Humano de la Empresa indaga las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas en el trabajo y de ello proyecta dos modelos a los cuales llamó “teoría X”, el cual se enfoca en un modelo autoritario y participativo, trabajar y evitar el trabajo; las personas deber ser coaccionadas, dirigidas e incluso castigadas para que realicen de manera correcta el trabajo, sustentando que a la persona promedio le gusta ser orientada, es reacia a asumir responsabilidades donde para ellas la seguridad es lo primordial (21).

En cuanto a la teoría “Y” esta sostiene que los seres humanos necesitan motivación y un buen ambiente que sirva de motivación, tanto para el trabajo diario como para la diversión y el juego, esto les permitirá alcanzar sus objetivos y metas, bajo estas condiciones no solo aceptarán sus responsabilidades, sino que trataran de conseguirlas. Asimismo, esta teoría concluye que, si se le ofrece al trabajador, dentro de la organización, las condiciones para que se desarrolle profesionalmente y alcance sus objetivos y metas personales, este escenario favorecerá a que los trabajadores estén comprometidos con los objetivos y metas de la organización, propiciando así que se consiga la integración del trabajador y la organización (22)

Según Likert, sostiene que los trabajadores adoptan su comportamiento en base al comportamiento administrativo y las condiciones de la organización percibidas, en dicho sentido esta relación se encuentra determinada por la percepción (23).

### **Teoría de Francis Cornell,**

La teoría de Francis Cornell señala que la percepción que cada trabajador tiene de su organización define el clima laboral, y ello en relación a los roles que cumplen en sus trabajos. Según el autor “son las percepciones de los miembros del grupo las que definen el clima, y solo a partir de estas percepciones se podrá conocer y determinar las características de ese clima organizacional o laboral” (24).

### **Teoría de MacClelland y Atkinson**

Ambos autores plantean la teoría de las necesidades, a la cual también se le conoce como la teoría de las necesidades motivacionales, la esencia de esta teoría radica en considerar que la satisfacción de trabajador, el cubrir su necesidad de logro influye en su desenvolvimiento laboral, así como en el clima laboral dentro de una organización (25).

#### **2.2.1.3. Escala de opiniones CL-SPC**

Sonia Palma, es una psicóloga peruana que elaboró la “Escala de clima laboral en sus siglas CL-SPC. Este instrumento de medición basado en la técnica de Likert abarca 50 ítems que exploran la variable clima laboral definida como la percepción del trabajador respecto a su entorno laboral pero vinculado a la vez a sus dimensiones como realización personal, supervisión, acceso a la información relacionada a su trabajo para con sus demás compañeros, involucramiento de las tareas asignadas y condiciones laborales que permitan alcanzar el logro de su tarea. (26).

**Autorrealización:** “Se puede decir que, es la apreciación del empleado en referencia a las posibilidades que el ambiente organizacional favorezca el desarrollo personal y profesional sujeta a la tarea y con perspectiva de futuro” (27).

**Involucramiento laboral:** “Es la identificación de los empleados con los valores de la organización y el compromiso para con el desarrollo de la institución” (27).

**Condiciones laborales:** “Es el reconocimiento de que la organización provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas” (27)

**Supervisión:** “La supervisión son las apreciaciones de funcionalidad y significación de los directivos y jefes en la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto existan relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario” (28).

**Comunicación:** “Se puede decir que la comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia, y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de esta” (28)

### **2.2.2. Estrés laboral**

Se ha convertido en la actualidad en uno de los factores de riesgo psicosocial de mayor impacto a nivel mundial. Las investigaciones demuestran que al menos un tercio de la fuerza laboral ha padecido estrés laboral en un periodo de un año. Así pues, el estrés

laboral no distingue profesión, edad, sexo, nacionalidad o nivel educativo y puede darse en cualquier tipo de empresa u organización. De ahí que, si bien es cierto las enfermedades propias del trabajo son muchas, entre ellas destacan: Estrés laboral, fatiga visual, dolor de espalda (lumbalgia) y fatiga postural, síndrome del túnel carpiano, gastritis, obesidad (29)

### **2.2.2. 1. Definiciones de estrés laboral**

El estrés laboral es una problemática mundial que va en crecimiento debido a la naturaleza cambiante del trabajo del mundo moderno, principalmente en los países desarrollados. Su definición se centra en la reacción que puede tener el individuo frente a aquellas exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, pocas oportunidades para tomar decisiones o ejercer control poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación. En torno a ello podemos concluir que si bien es cierto existen diversos enfoques que determinan el estrés laboral, principalmente la presión dentro del trabajo juega un papel muy importante en la determinación del estrés. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y las condiciones laborales. (30)

En esa misma línea otra definición de estrés laboral está enfocada al contexto fisiológico de la persona, ya que el término estrés denota agotamiento el cual influye directamente en la función y adaptación del organismo de la persona frente a un entorno de trabajo. En tal sentido las manifestaciones de este agotamiento, que pudiese convertirse en estrés, provocan que el trabajador experimente sensaciones de angustia lo cual repercutirá tanto en su desempeño laboral como provocando problemas fisiológicos que inclusive pueden convertirse en patologías. El año pasado la organización mundial de la salud (OMS) encendió todas las alarmas sobre el aumento del estrés laboral y sus graves



consecuencias -calificándolo como una pandemia global y reconociendo el burnout (efecto quemado) asociado al agotamiento mental, emocional y físico causado por el trabajo, como una enfermedad-, actualmente ante la coyuntura actual, la situación se hace insostenible y es la primera causa de ausentismo laboral y disminución de la productividad. (31)

### **2.2.2. 2. Impacto del estrés laboral**

El uso de la palabra estrés se ha vuelto muy común en estos tiempos, llegando a formar parte del vocabulario de todos. Sin embargo, esto es un error, ya que encontrarse en un cuadro de estrés denota una serie de particularidades emocionales y fisiológicas, cuyas consecuencias pueden inclusive llegar a ser graves. Bajo dicho contexto, algunas de las consecuencias pueden ser: “Enfermedades y patologías, problemas motores y cognitivos, trastornos variados, desde inmunológicos hasta sexuales, trastornos psicológicos graves que, en ocasiones, puede llevar al suicidio”. Las afirmaciones anteriores sugieren, que el estrés laboral es visto para las organizaciones como un elemento clave, que debe ser identificado a tiempo, ya que sus efectos pueden ser graves tanto para el trabajador como para la organización, siendo esta última afectada con: “Descenso acentuado de la productividad, absentismo, alta rotación de empleados, lo que impide que se genere una cultura organizativa favorable, disminución en la calidad del servicio/producto”. (32)

### **2.2.2.3. Estrés laboral y riesgos psicosociales**

Si bien es inevitable no sentir estrés en algún momento de nuestra vida laboral,

esto no es del todo malo, ya que el hecho de sentirse estresado provoca en la persona la necesidad de adaptación e inclusive juega un papel importante en la supervivencia, favoreciendo así el desempeño de la persona en su entorno laboral. No obstante, es imprescindible mantener estos niveles de estrés laboral en niveles moderados como máximo, de esta forma la respuesta de nuestro organismo será aceptable. “Cuando nos estresamos, nuestro sistema nervioso autónomo responde a un estado de alarma con adaptaciones psicofisiológicas, el corazón bombea más sangre hacia las extremidades, el ritmo cardiaco se acelera, las pupilas se dilatan y el cerebro segrega más cortisona” (33).

De lo anteriormente expuesto podemos deducir que el estrés laboral, siempre y cuando no exceda niveles moderados en el trabajador, puede catalogarse como un estrés positivo. Contrario a ello, si estos episodios se repiten continuamente, el organismo desarrollará resistencia, lo que le permitirá lidiar con las tensiones durante un tiempo, pero a consecuencia de ello, este escenario dará lugar al agotamiento, desencadenando un estrés negativo o distrés, representando entonces un riesgo psicosocial, pudiendo desencadenar estados nocivos para la salud, además que esto repercute en sus diferentes dimensiones en el clima laboral de una organización. En tal sentido este estado, no sólo aumenta los riesgos de sufrir accidentes físicos en el trabajo por falta de atención o desorientación, sino que producen también emociones negativas (34).

#### **2.2.2.4. Importancia de evaluar el estrés laboral.**

La evolución trae consigo nuevas exigencias y sumando a ello la necesidad de que el trabajador se adapte a este mundo cambiante, donde la tecnología, la demografía, el tiempo y los ritmos de trabajo son parte de este cambio. Pero a su vez también surgen

nuevos riesgos psicosociales, en este caso nos referimos a estrés laboral crónico, esto principalmente en organismo o empresas que brindan servicios donde se interactúa directamente con el cliente. En esta línea la Organización mundial de la Salud reconoció como una enfermedad ocupacional al estrés laboral crónico o “Burnout laboral” incluyéndolo en la “Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos” (CIE-10). (35)

Por consiguiente, existen muchos estudios que nos brindan pautas para poder identificar de forma temprana esta enfermedad ocupacional, dentro de los puntos claves a tener en cuenta para ello son: “una sensación de agotamiento”, “cinismo o sentimientos negativos relacionados con su trabajo” y una “eficacia profesional reducida”. Este manifiesto supone un paso hacia la recomendación de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo para que la SST sean reconocidas como un principio y un derecho fundamental (36).

#### **2.2.2.5. Dimensiones de estrés laboral.**

En un estudio sobre la adaptación de estrés laboral de la Organización internacional del trabajo -Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) realizado por Angela Suarez, de la Universidad Cesar Vallejo (Lima, Perú), estableció 7 dimensiones que permiten medir el estrés laboral en los contextos organizacionales, los cuales a continuación se detallan. (37)

**Clima Organizacional:** Definido como aquellas características que encontramos dentro del entorno de trabajo, es decir la atmosfera que surge de la interacción de los diversos factores dentro de la organización, la cual influye de manera determinante en las conductas

de los individuos. Estas condiciones, aumentan o disminuye los niveles de estrés que experimentan los trabajadores (37)

**Estructura organizacional:** Está representado por el diseño y diversos aspectos formales, además de la posición jerárquica que tiene el trabajador dentro de la organización y el control que se ejerce en su trabajo (37)

**Territorio organizacional:** Esta dimensión se refiere al espacio donde el trabajador desempeña sus actividades diarias, al cual guarda cierta significancia. Sobre ello, territorios ajenos o donde se invade la privacidad tienden a ser fuentes importantes de estrés (37).

**Tecnología:** Son los recursos que pone a disposición la empresa para el desarrollo de las actividades, teniendo en cuenta los requerimientos, las exigencias laborales y la capacidad para el uso adecuado de dichos recursos. (37)

**Influencia del líder:** Esta dimensión se refiere a como el líder y sus estilos de liderar, influyen en los niveles de estrés que los trabajadores experimentan. La influencia del líder es determinante en el comportamiento de los trabajadores y en la obtención de los objetivos organizacionales. (37)

**Falta de cohesión:** Esta dimensión mide el grado en que la desunión o falta de adhesión del grupo puede influenciar y considerarse un factor estresante para el desempeño de las actividades del trabajador. En tal sentido, la unión del grupo y el grado de cooperación entre los trabajadores representa un factor protector contra el estrés organizacional. (37)

**Respaldo del grupo:** Dimensión que mide el grado de estrés que se genera dentro del grupo de trabajo en relación con el respaldo y apoyo que el trabajador percibe de las personas que trabajan con él. Es decir, cuando un trabajador se siente más respaldado y apoyado por sus compañeros o supervisores tiende a manifestar menores niveles de estrés; de lo contrario esto se convierte en una fuente de estrés. (37)

#### **2.2.2.6. Fases de estrés laboral.**

Las fases del estrés laboral, básicamente son tres: Fase de alarma, es aquella donde se desencadena en el organismo una sensación de agrado o desagrado, producto del estímulo al sistema nervioso simpático, este estímulo puede provocar síntomas como respiración acelerada, entre la más común. definida como aquella; Tenemos también la Fase de resistencia, en esta fase se produce la adaptación ante una situación estresante, pero esta reacción continua debilita el cuerpo provocando que este tolere hasta un determinado límite, pasado este límite la recuperación será muy difícil; Por último tenemos la fase de agotamiento, donde el organismo se exige al máximo alterando así la capacidad de adaptabilidad de las persona frente al entorno donde se pudiese encontrar, esta inestabilidad de la adaptación puede producir alteraciones fisiológicas e inclusive muerte prematura. (38)

#### **2.2.2.7. Prevención del estrés laboral.**

Identificar los factores estresantes dentro de una organización es imprescindible para implementar mecanismos de prevención y/o control del estrés dentro de un entorno laboral. Es decir, que participan diferentes factores de riesgos a los que se

somete el trabajador sometiéndose a la estructuras y nuevos cambios a los que exige adaptación en tanto a las nuevas tecnologías, ámbitos de la vida, aumentó de carga laboral que toman el papel protagonista de agentes de impacto en tanto a los efectos adversos a las entidades que pueden verse vista afectadas. (31)

Algunas estrategias de prevención del estrés laboral son:

- Modificar las exigencias laborales como, por ejemplo: adecuar el trabajo en sus posibilidades, repartir la carga laboral y trabajar en equipo.
- Brindar orientaciones y capacitaciones necesarias para adquirir conocimientos, capacidades necesarias para desempeñarse eficazmente.
- Mejorar el equipamiento y las condiciones que se utiliza en el trabajo.
- Realizar talleres y realizar técnicas lúdicas para el afrontar el estrés laboral, por ejemplo: meditación. Respiración, etc.
- Técnicas cognitivas conductuales para detectar los pensamientos negativos y desensibilización sistemática.
- Realizar ejercicios físicos en beneficio de la salud física.
- Crear o generarse horarios adecuados para darse tiempos en las actividades que realicen y de esa forma poder medir el tiempo.
- Mantener la higiene en el sueño poniendo horarios adecuados para dormir.

La prevención del estrés laboral es importante para favorecer un buen clima laboral, de esta forma se obtendrán mejores resultados en el desempeño del empleado. (39)

### **2.2.3. Teoría de Betty Neuman**

Betty Neuman, enfermera estadounidense, propuso un modelo de sistemas que en la actualidad se considera una de las más importantes fuentes teóricas dentro de la enfermería

en salud mental, es así como en 1970 desarrolla por primera vez un modelo de sistemas basado en el estudio particular de cada individuo y como interacciona como aquellos factores de su entorno, los cuales causan cierta influencia en sus actitudes. Bajo este contexto, este sistema nos permite comprender el impacto que tienen estos agentes estresores externos del entorno sobre la vida cotidiana (40).

Es así como, Neuman incorpora a su teoría el termino homeostasis, entendiéndolo como el equilibrio de un organismo, y, en consecuencia, la salud, el cual se ve afectado cuando los agentes del entorno varían, pudiendo ser este de forma positiva o negativa. Por consiguiente, el modelo de Betty Neuman nos brinda un marco bastante amplio para comprender las dinámicas que surgen entre los sistemas clientes como consecuencia de su interacción con aquellos agentes estresores, proporcionándonos una visión integral sobre las experiencias que se pueden dar entorno al estrés, y en efecto permitiéndonos establecer medidas de control sobre aquellos agentes estresores que puedan repercutir en el cliente (40)

### **2.3. Formulación de hipótesis:**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

- Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud en el año 2022.

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal

y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.

- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión involucramiento laboral y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión supervisión y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión comunicación y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones laborales y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.

### **3. CAPITULO: METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

La investigación que se está utilizando es de método hipotético deductivo; el cual se encarga de tomar premisas, establecer hipótesis, verificar las mismas y luego hacer las respectivas conclusiones de los hechos en base a lo encontrado. (41)

#### **3.2. Enfoque de la investigación:**

Es de enfoque cuantitativo, por lo que la recolección de datos y el posterior análisis de estos nos nutren para poder responder a las preguntas de investigación planteadas y de tal forma concluir la aseveración o negación de nuestra hipótesis. En este enfoque se hace uso de las estadísticas para establecer con exactitud patrones y comportamientos de una determinada población. (42)



### **3.3. Tipo de investigación:**

El tipo de investigación es aplicada, ya que se puede contribuir a solucionar una necesidad reconocida, práctica y específica, bajo un contexto específico y las soluciones que se presentan son limitadas a tal contexto (42)

### **3.4. Diseño de la investigación:**

El diseño es no experimental-de corte transversal y un alcance correlacional, ya que se implementa sin manipular variables, en un determinado momento y mide la relación existente entre dos o más variables. En este caso el grado de relación que vamos a medir es entre el clima laboral y su relación con el nivel de estrés, en los trabajadores del Minsa. (42)

### **3.5. Población, muestra y muestreo:**

Respecto a la población total, está constituido por 4000 trabajadores pertenecientes a la Administración Central del Ministerio de Salud. La muestra será determinada de manera probabilística mediante técnica de muestreo aleatorio simple, ya que se escoge las unidades de forma aleatoria, teniendo en cuenta lo anterior se trabajará con una muestra de 351 trabajadores que cumplan con las siguientes características : Trabajadores administrativos de la Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas, que se encuentren laborando más de 1 año, que tengan entre 30 y 60 años y que accedan de forma voluntaria a firmar el consentimiento informado, cabe mencionar que para obtener dicha muestra se utilizó una fórmula , donde el porcentaje de confianza fue de 95% muestras que el 5% representó el margen de error.

### 3.6. Variables y Operacionalización.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional (parafraseo citado)	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
<b>V1: CLIMA LABORAL</b>	Para Hodgetts y Altman el clima laboral está definido como una serie de particularidades del sitio donde se trabaja y que son perceptibles para los que ahí laboran y que influyen en su conducta laboral (20).	Como bien lo define Francis Cornell el clima laboral es una mezcla delicada de percepciones, de los trabajadores para con su organización, respecto a los roles que cumplen en sus trabajos (24).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización Personal</li> <li>• Involucramiento laboral</li> <li>• Supervisión</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Condiciones laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crecimiento profesional</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Control, normas y procedimientos.</li> <li>• Intercambio de información</li> <li>• Beneficios, metas e instalaciones.</li> </ul>	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy favorable 210-250</li> <li>• Favorable 170-209</li> <li>• Media 130-169</li> <li>• Desfavorable 90-129</li> <li>• Muy desfavorable 50-89</li> </ul>
<b>V2: ESTRÉS LABORAL</b>	Su definición se centra en la reacción que puede tener el individuo frente a aquellas exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, pocas oportunidades para tomar decisiones o ejercer control poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación (30).	Definiremos entonces al estrés laboral como aquellas manifestación fisiológica-emocional que se presenta en el trabajador a causas de un clima laboral desfavorable (30,31).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima organizacional</li> <li>• Estructura organizacional</li> <li>• Territorio organizacional</li> <li>• Tecnología</li> <li>• Influencia del líder</li> <li>• Falta de cohesión</li> <li>• Respaldo del grupo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia organizativa</li> <li>• Intervención y efectividad</li> <li>• Espacio privado de trabajo</li> <li>• Uso adecuado de la tecnología</li> <li>• Liderazgo y reconocimiento</li> <li>• Notoriedad dentro del grupo de trabajo</li> <li>• Respaldo de metas</li> </ul>	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto nivel de estrés <math>\geq 154</math></li> <li>• Estrés 118-153</li> <li>• Nivel intermedio 91-117</li> <li>• Bajo Nivel de Estrés <math>\leq 90</math></li> </ul>

### **3.7. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos**

#### **3.7.1 Técnica de recolección de datos:**

La técnica que se utilizará en la actividad de recolección de datos es la encuesta, que es muy útil para la obtención rápida de una cantidad de datos amplia y variada sobre el tema de estudio.

#### **3.7.2. Descripción de Instrumentos.**

##### **3.7.2.1. Escala de Clima Laboral.**

Respecto a la medición de la primera variable se empleará el cuestionario que fue diseñado por Sonia Palma en el 2004, “Escala clima Laboral CL-SPC” cuyo objetivo es evaluar la percepción del ambiente laboral. El instrumento comprende 50 ítems. Estos ítems abarcan cinco dimensiones; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. En cuanto a la puntuación de la escala, como puntuación máxima puede alcanzar 250 puntos, mientras que la puntuación mínima es 50. Cabe mencionar que una puntuación baja denotaría un clima laboral desfavorable mientras que la puntuación alta es indicador de un buen clima laboral. Su aplicación puede darse a nivel individual, grupal u organizacional (43).

#### **Validación**

Su análisis factorial tuvo una validez en la versión inicial de 66 ítems fue aprobada por Kaiser-Meyer Olkin y obtuvo una puntuación de 0,980, lo que demuestra la adecuación de la muestra para fines de análisis factorial (43).

### **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento fue analizada por los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, obtuvo correlaciones de 0,97 y 0,90; lo que nos permite afirmar que el instrumento es confiable (43)

#### **3.7.2.2. Escala de Estrés Laboral**

En cuanto a la medición de la segunda variable se empleará el cuestionario de escala de estrés laboral que fue implementado y validado en 1989 por la OMS y la OIT y adaptada por la peruana Suarez Angela en el 2013 en un estudio de investigación que abarcó 203 Colaboradores de un Contact Center en la ciudad de Lima. Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales, su aplicación puede darse a nivel individual, grupal u organizacional. (44)

La escala está compuesta por 25 preguntas que permiten medir la escala general del estrés laboral y las 7 dimensiones que la componen: Clima organizacional (4 ítems), estructura organizacional (4 ítems), tecnología (3 ítems), Influencia del líder (4 ítems), falta de cohesión (4 ítems) y respaldo del grupo (3 ítems), valoradas a través de una escala de Likert de siete respuestas que toman el valor entre 1 hasta 7 : nunca (1), rara vez (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6), siempre (7) considerando que, la escala tuvo como sumatoria máxima 175 puntos y como mínimo 25 puntos.(44)

### **Validación**

La validez de constructo del instrumento arrojó como resultado un Chicuadrado de Pearson de 0.953, así mismo en cuanto a la especificidad, se utilizó el método de Bartlett obteniendo un resultado significativo cuyo Chicuadrado fue de 4752.6, concluyéndose que el instrumento es apto. Dichos procedimientos que el instrumento mide lo que pretende medir; es decir, el análisis de datos determino la escala es válida.

(44)

### **Confiabilidad**

Tiene una confiabilidad de 0,966, según el alfa de Cronbach, debemos tener en cuenta que este valor indica que hay una consistencia en el instrumento a utilizar. Existen varios métodos para calcular este tipo de coeficiente, siendo los más usados: Alfa de Cronbach y el método de división por mitades (44)

## **3.8. Plan de Procesamiento y Análisis de Datos**

Este proyecto de investigación se presentará al comité de ética de UPNW quienes evaluarán el proyecto para su aprobación. Aceptado el proyecto se presentará a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, solicitando su aprobación para su ejecución, en la cual se coordinará con la Jefatura del Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo para que nos facilite el ingreso y estar en contacto con los servidores en los turnos correspondientes brindándoles confiabilidad de su participación. Se evaluará y seleccionará a los servidores que cumplan con los criterios de selección, se concluirá a realizar la encuesta y la obtención de los datos.

### **3.9. Aspectos Éticos**

Este estudio está enmarcado en el desarrollo de investigaciones en el campo de la salud, por ello se estuvieron presentes las pautas éticas que se tienen que aplicar cuando se realizan trabajos de investigación con seres humanos, para garantizar su protección, así mismo se aplicó el consentimiento informado previo alcance de información sobre el estudio a los servidores participantes. Los principios bioéticos fueron aplicados de la siguiente manera (45).

#### **Principio de Autonomía**

Este principio bioético, está asociada a la libre decisión del participante, de involucrarse o no en el estudio, busca el respeto a las decisiones del participante en todo proceso de investigación. En tal sentido, a cada servidor se le explico los objetivos y alcances de la investigación, se respetó su decisión personal de involucrarse en el estudio, de aceptar la participación cada servidor, se le solicito firme el consentimiento informado que formaliza su participación. (46)

#### **Principio de no maleficencia**

La razón de ser de este principio ético radica en no hacer daño a aquellas personas que acepten ser partícipes de un estudio de investigación. Por consiguiente, a cada servidor, se le indico y enfatizo que involucrarse en el estudio no implica riesgo alguno para él, también se enfatizó en la confidencialidad de los datos que brindo en la recolección de datos (46).

**Principio de Justicia**

El principio de justicia denota que el investigador no debe realizar ningún tipo de discriminación en los participantes de un estudio y por el contrario debe prevalecer el trato justo para los mismos. De modo que, a cada servidor participante, se le abordó por igual, sin preferencia alguna o discriminación, todo acto con ellos estuvo marcado en el respeto, equidad y cordialidad. (46)

**Principio de beneficencia**

El principio de beneficencia tiene como base fundamental erradicar todo aquel factor que pueda desencadenar algún tipo de daño hacia la persona partícipe de la investigación, en tal sentido su objetivo es enfatizar las condiciones que permitan hacer el bien al ser humano objeto de estudio. Bajo dicho contexto, a cada servidor participante, se les explico que su participación es importante y que significa un aporte a las estrategias que se puedan implementar contra el estrés, en los servidores de las diferentes modalidades de trabajo (47).

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1 Cronograma de actividades (Diagrama de Gantt)

Actividades	2021				2022										
	Set	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov
Planteamiento del problema	X														
Propósitos y objetivos	X														
Marco teórico		X													
Antecedentes			X												
Base teórica				X	X	X	X								
Variables								X							
Material y método									X						
Operacionalización de variables										X					
Diseño de estudio											X				
Cronograma de actividades y Presupuesto												X			
Consideraciones éticas													X		
Referencias Bibliográficas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Presentación de Trabajo Académico															X

❖ **Leyenda**

Verde: Actividades realizadas.

Rojo: Actividades por realizar



## 4.2 Presupuesto

RECURSOS NECESARIOS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
<b>1.- <u>HUMANOS</u></b>				
- Encuestador	Honorario	1	S/. 350.00	S/. 350.00
Sub Total				S/. 350.00
<b>2.- <u>MATERIALES</u></b>				
- Folder manila	Unidad	10	S/. 0,50	S/. 5,00
- Papel bond 80 gr.	Millar	2	S/. 15,00	S/. 30,00
- Tinta de impresora negra	Unidad	1	S/. 45.00	S/. 45.00
- Tinta de impresora color	Unidad	1	S/. 45.00	S/. 45.00
- Lápices	Unidad	5	S/. 01.00	S/. 5.00
- Tablero	Unidad	3	S/. 03.00	S/. 9.00
- USB	Unidad	1	S/. 70.00	S/. 70.00
Sub Total				S/. 209.00
<b>2. <u>FINANCIEROS</u></b>				
- Movilidad local	Unidad	30	S/. 5.00	S/. 150.00
- Fotocopias	Unidad	100	S/.0.05	S/. 5.00
- Refrigerio	Unidad	30	S/. 12.00	S/. 360.00
Sub Total				S/. 515.00
<b>TOTAL</b>				<b>S/. 1074.00</b>

## Referencias Bibliográficas:

(1) Organización Internacional del Trabajo. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. 22/01/2019. Enlace: [http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS\\_662541/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662541/lang-es/index.htm)

» [http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS\\_662541/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662541/lang-es/index.htm)

(2) Reyes CRA, Rodríguez AL, López GK, Guzmán FR y Alonso CMM. Estrés laboral, resiliencia y consumo de alcohol en trabajadores de la industria del acero de Nuevo León, México. Health and Addictions.2018;18(1), 29-37.

(3) Organización Internacional del Trabajo. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Estrés laboral. Tema especial. Red Regional de Bibliotecas OIT para América Latina y el Caribe. 2018. Recuperado de:

» [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

(4) Organización Mundial de la Salud. (2020, 19 de octubre). Salud laboral: estrés en el lugar de trabajo. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>.

(5) Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional de las Enfermedades (CIE-11). Abril de 2019.

(6) Sarah Jackson. “Los trabajadores de todo el mundo han alcanzado un nuevo récord de estrés en el trabajo, y eso no es lo peor”. [Internet]. Business Insider: 16 de junio de 2022 [Consultado 01 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://www.businessinsider.com/workers-were-more-stressed-than-ever-last-year-gallup-report-2022-6>

(7) Gaviria Natalia. “Colombia, el cuarto país con más personas que sufren estrés laboral a nivel global”. [Internet]. LR LAREPÚBLICA; 06 de octubre de 2022 [Consultado 02 de noviembre del 2022]. Disponible en: [https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/colombia-el-cuarto-pais-con-mas-personas-que-sufren-estres-laboral-a-nivel-global-](https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/colombia-el-cuarto-pais-con-mas-personas-que-sufren-estres-laboral-a-nivel-global-3462464#:~:text=El%20top%20tres%20de%20este.pa%C3%ADses%20encuestados%20para%20este%20estudio.)

[3462464#:~:text=El%20top%20tres%20de%20este.pa%C3%ADses%20encuestados%20para%20este%20estudio.](https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/colombia-el-cuarto-pais-con-mas-personas-que-sufren-estres-laboral-a-nivel-global-3462464#:~:text=El%20top%20tres%20de%20este.pa%C3%ADses%20encuestados%20para%20este%20estudio.)

(8) Klepp, C. (2019,31 de julio). En 2019 creció el burnout crónico en Argentina, Córdoba, entre las más afectadas. Comercio y justicia. <https://comercioyjusticia.info/profesionales/en-2019-crecio-el-indice-de-burnout-cronico-en-argentina-cordoba-entre-las-mas-afectadas/#:~:text=Durante%202019%20los%20niveles%20de,luego%20de%20una%20jornada%20laboral.>

(9) Lizama, N. (2021,01 febrero). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena? [Internet]. El Comercio Perú; 30 de enero de 2021 [Consultado 04 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/?ref=ecr>

(10) Mariños, L. S. (2020). «¿Trabajos esenciales, pero no reconocidos?: Una mirada desde la economía popular frente a la pandemia del COVID-19. Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas», (35), 27-49.

(11) P. Gil-Monte, «Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública,» Revista Española de Salud Pública, vol. 83, n°2, pp. 169-173, 2019.

- (12) Leon, L. (2017). Clima Organizacional Y Estrés Laboral En Instituciones Del Sector Público De Salud Binacional. Consensus (Santiago)- Revista Interdisciplinaria De Investigación, 1(1), 51-75. Recuperado a partir de <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/6>
- (13) G. Diaz Cordero. M. Plaza Gómez. H. Hernández Riaño. “Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud”, Montera, Colombia.2020. Respos tesis- Universidad de Córdoba [Internet]. 2020 [Consultado 09 de noviembre del 2022]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Helman-Hernandez-Riano/publication/343178375\\_Relacion\\_entre\\_estres\\_laboral\\_y\\_cultura\\_organizacional\\_en\\_empleados\\_del\\_sector\\_salud/links/5f1a35b092851cd5fa420722/Relacion-entre-estres-laboral-y-cultura-organizacional-en-empleados-del-sector-salud.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Helman-Hernandez-Riano/publication/343178375_Relacion_entre_estres_laboral_y_cultura_organizacional_en_empleados_del_sector_salud/links/5f1a35b092851cd5fa420722/Relacion-entre-estres-laboral-y-cultura-organizacional-en-empleados-del-sector-salud.pdf)
- (14) M. Ferraz Mesa. “Factores laborales, clima laboral, que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería del Hospital Universitario Doctor Negrín y Complejo Hospitalario Universitario Materno-insular.”. Murcia, España. 2020. Repos tesis- Universidad de Murcia. (internet). 2021. (citado el 02 de diciembre del 2021): Disponible en: <http://hdl.handle.net/10201/85870>
- (15) F. Castro Chauca. “Estrés laboral y su relación con el clima organizacional en el personal administrativo de ESSALUD – RED Asistencial Huancavelica, 2019, Huancavelica, Perú. 2019. Respos tesis- Universidad Nacional de Huancavelica. [Internet]. 2019 [Consultado 07 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/045d66ab-1bfd-40ce-87d3-3113305a62aa/content>
- (16) Y.I. Flores Calle. “Estrés Laboral y Clima laboral en trabajadores de la Microred Cumba”. Bagua, Perú.2022. Repos tesis-Universidad Autónoma del Perú. [Internet]. 2022 [Consultado 08 de noviembre del 2022]. Disponible en:

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2018/Flores%20Calle%2c%20Yerixa%20Ivonn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

(17) Valdivia, E. Vásquez, L “Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de la Microred de Tibaya”. Arequipa, Perú. 2020. Repos tesis-Universidad Cesar Vallejo. [Internet]. 2021 [Consultado 09 de noviembre del 2022]. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59146>.

(18) Gan Federico Gan. Triginé Jaume. “Manual De Instrumentos De Gestión Y Desarrollo De Las Personas En Las Organizaciones”. [Internet]. Madrid, España: Ediciones Días de Santos; 2012 [consultado el 15 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://books.google.co.ve/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

(19) Maisch Elena. Pautas Metodológicas Para La Realización De Estudios De Clima Organizacional. [Internet]. Lima, Perú: Gestión en el Tercer Milenio; 2004 [consultado el 15 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://doi.org/10.15381/gtm.v7i13.9859>

(20) Hodgetts Richard. Altman Steven. Comportamiento En Las Organizaciones. [Internet]. México: McGraw-Hill;1989 [Consultado el 12 de noviembre de 2022]. Disponible en: [https://ulatina.metabiblioteca.org/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=7156&shelfbrowse\\_itemnumber=11501](https://ulatina.metabiblioteca.org/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=7156&shelfbrowse_itemnumber=11501)

(21) McGregor, Douglas. EL LADO HUMANO DE LA EMPRESA [Internet]. España: McGraw-Hill;1969 [Consultado el 12 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://ww1.docero.mx/doc/el-lado-humano-de-las-empresas-douglas-mcgregor-x2je3ne746>

(22) Moreira, L. “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; 2018. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763>

- (23) Hernández, Jorge. “Cómo influye el clima laboral en el desempeño y satisfacción del personal de CONQuito.” [Tesis para obtener el grado de Psicología Industrial]. Quito. Universidad Central de Ecuador. 2011. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1477>
- (24) CORNELL, F. (1955). Administración socialmente perceptiva. Phi Delta Kappa, 36(6)
- (25) Uribe, Jesús. “CLIMA Y AMBIENTE ORGANIZACIONAL” [INTERNET]. México: El Manual Moderno; 2015 [Consultado el 16 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- (26) Castro, C. Espinoza, M. “Análisis del clima laboral basado en el modelo CL-SPC en una empresa de seguridad y vigilancia” [Tesis para optar por el título de licenciado en administración de empresas]. Perú. Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2019. Disponible en: [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4597/Tesis\\_56469.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAn%20Palma%20\(2004\)%2C%20el,de%20procesos%20y%20resultados%20organizacionales.](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4597/Tesis_56469.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAn%20Palma%20(2004)%2C%20el,de%20procesos%20y%20resultados%20organizacionales.)
- (27) Baltazar, d y Chirinos, J. Clima Laboral Y Dimensiones De La Personalidad Em Colaboradores De Una Empresa De Servicios En El Norte Del Perú. Licenciatura. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. 2019
- (28) Urbina, N y Monteza, L. Diagnostico Y Propuesta Para Mejorar El Clima Organizacional En La Empresa Ny Ingeniería S.A.C. Ubicada En La Ciudad De Chiclayo. Licenciatura. Universidad Católica De Santo Toribio De Mogrovejo. 2014.
- (29) J.C. Molina Rojas, M. Silvia Vega, J.A. Gallegos Osorio. “Diagnóstico de Estrés y Satisfacción Laboral en Servidores Públicos de Corantioquia bajo Modalidad de Trabajo Remoto en Tiempos de Pandemia por Covid-19”. Bogotá, Colombia. 2021. Repos tesis- Universidad ECCI Bogotá D.C. (internet). 2021. (citado el 02 de diciembre del 2021): Disponible en:

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1029/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

(30) Griffiths, A., Leka, S., & Cox, T. “La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales.” 2016.

(31) Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid, 19.

(32) Félix Verduzco, R. O. (2018). EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL: Revisión genérica desde la teoría. Cultura Científica y Tecnológica, 15(64), 31–42. URL: <http://ezproxy.ecci.edu.co:2092/login.aspx?direct=true&db>.

(33) Sandín, B. (2018). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud, 3 (1), 141-157. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/337/33730109.pdf>

(34) Siegrist, J. (2010). Desequilibrio esfuerzo-recompensa en el trabajo y enfermedades cardiovascular. Revista Internacional de Medicina del Trabajo y Salud Tomo,23(3), 279. Recuperado de: <https://www.proquest.com/openview/9fa0efde186efc595086761fc505065e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=32205>

(35) Organización Internacional del Trabajo (2019). Informe “Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo”. Recuperado de: [http://www.medicosypacientes.com/sites/default/files/wcms\\_686766.pdf](http://www.medicosypacientes.com/sites/default/files/wcms_686766.pdf).

(36) Organización Mundial de la Salud (2020). A safe and healthy return to work during the COVID-19 pandemic. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/briefingnote/wcms\\_745549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/briefingnote/wcms_745549.pdf)

- (37) Suarez, Angela. “Adaptación de la escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima”. Lima, Perú. Repos tesis-Universidad Cesar Vallejo. [Internet]. 2013 [Consultado 13 de noviembre del 2022]. Disponible: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>
- (38) Lacosta, Victor. El estrés laboral; Análisis y Prevención [Internet]. Zaragoza, España: Prensas de la Universidad de Zaragoza. 2019. 1ra Edición. Disponible en: [https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- (39) Organización Internacional del Trabajo (2016) “Prevención de la Salud Mental. Tercera edición.”
- (40) Noguera, H. Intervención de enfermería en salud mental desde la teoría de Betty Neuman, para el fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral, dirigido a un grupo de personas trabajadoras de la empresa Hellmann, Heredia, Costa Rica, 2018: Una experiencia de sistematización. [Tesis para optar el grado de Magister Profesional de Enfermería en Salud Mental]. Costa Rica. Universidad de Costa Rica. 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/10669/80441>
- (41) Tipos de investigación. (2018). Obtenido de <https://tiposdeinvestigacion.org/hipoteticodeductivo/>
- (42) Arias, J. Covinos, M. Diseño y Metodología de la Investigación. [internet]. Perú: Enfoques Consulting EIRL; 2021 [revisado 2021-2022; consultado 2022 nov 16]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- (43) Palma, S. Ficha técnica de la Escala de clima Laboral CL-SPC. Lima, Perú, 2013. [revisado 2013; consultado 2022 Nov 14] Disponible en:



<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/comportamiento-organizacional/268450578-ficha-tecnica-clima-laboral/28199813>

(44) Mendizábal, Samuel. Ficha técnica de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, Lima. Perú 2021 [Revisado el 2021; consultado el 2022 Nov 16] Disponible en:

<https://es.scribd.com/document/542862054/Ficha-tecnica-de-la-escala-de-estres-laboral-OIT-1>

(45) Rodríguez, A. et al. La ética en el encuentro. Reflexiones a partir de la instrumentación del Consentimiento Informado en investigaciones cualitativas [revista en Internet] 2020 [acceso 10 de junio de 2021]; Vol.10. Disponible en: <https://doi.org/10.21500/01201468.4884>

(46) Miranda, M. Villasís, Miguel. Protocolo de investigación VII. La ética de la investigación en seres humanos. [Internet] 2019; Vol.66; México. Disponible en:

<https://doi.org/10.29262/ram.v66i1.594>

(47) López, L. León G. El principio de beneficencia como articulador entre la teología moral, la bioética y las prácticas biomédicas [Internet]. 2021; Vol.62; Colombia. Disponible en:

<https://doi.org/10.21500/01201468.4884>

# **ANEXOS**

## ANEXO N°1

## Matriz de Consistencia

**Título de la investigación:** Clima laboral y su relación con el estrés laboral, en los trabajadores Del Ministerio De Salud, Lima, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar cuál es la relación entre el clima laboral y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre el clima laboral y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud en el año 2022.</li> <li>• No existe relación entre el clima laboral y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud en el año 2022</li> </ul>	<p><b>V1: Clima laboral</b> <b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización Personal</li> <li>• Involucramiento laboral</li> <li>• Supervisión</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Condiciones laborales</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> cuantitativa-aplicada <b>Método y diseño de la Investigación:</b> Hipotético deductivo-no experimental- de corte transversal-correlacional</p> <p><b>Población y Muestra:</b> Población 4000 Muestra: 351 Margen de error: 5% Nivel de confianza: 95%</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones laborales y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud?</li> </ul>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar cuál es la relación entre la dimensión realización personal y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.</li> <li>• Determinar cuál es la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.</li> <li>• Determinar cuál es la relación entre la dimensión supervisión y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.</li> <li>• Determinar cuál es la relación entre la dimensión comunicación y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.</li> <li>• Determinar cuál es la relación entre la dimensión condiciones laborales y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre la dimensión realización personal y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.</li> <li>• No existe relación entre la dimensión realización personal y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.</li> <li>• Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.</li> <li>• No existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.</li> <li>• Existe relación entre la dimensión supervisión y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.</li> <li>• No existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.</li> <li>• Existe relación entre la dimensión supervisión y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.</li> <li>• No existe relación entre la dimensión supervisión y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.</li> <li>• Existe relación entre la dimensión comunicación y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.</li> <li>• No existe relación entre la dimensión comunicación y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.</li> <li>• Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.</li> <li>• No existe relación entre la dimensión condiciones laborales y el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud.</li> </ul>	<p><b>V2: Estrés laboral</b> <b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima organizacional</li> <li>• Estructura organizacional</li> <li>• Territorio organizacional</li> <li>• Tecnología</li> <li>• Influencia del Líder</li> <li>• Falta de cohesión</li> <li>• Respaldo del grupo</li> </ul>	

## ANEXO N°2

## CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL CL-SPC (43)

**DATOS PERSONALES:**

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Género: Masculino ( )

Femenino ( )

Empresa/área: \_\_\_\_\_

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo con lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Ninguno o Nunca: 1

Poco : 2

Regular o Algo : 3

Mucho : 4

Todo o Siempre : 5

N°	Premisas	Respuesta
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	

13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	
22	En la oficina, se hacen mejores las cosas cada día.	
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	
29	En la institución, se afronta y superan los obstáculos.	
30	Existen buena administración de los recursos.	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesite.	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	
36	LA empresa promueve el desarrollo personal.	
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	
39	El supervisor escucha los plantea los planteamientos que se hacen.	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	
41	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	
48	Existe un trato justo en la institución.	
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	
50	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.	

## CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (44)

**Nombres Y Apellidos:** \_\_\_\_\_

**Edad:** \_\_\_\_\_ **Género: Masculino ( ) Femenino ( )**

**AREA:** \_\_\_\_\_ **FECHA:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Para cada reactivo de la encuesta, indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés,**

<b>CONDICIÓN</b>	
Anote 1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés
Anote 2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés
Anote 3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés
Anote 4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés
Anote 5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés
Anote 6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés
Anote 7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

N°	N° DE ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							

14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.								
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.								
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.								
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.								
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.								
24	El que no respeten a mis superiores, a mi y a los que están debajo de mí, me causa estrés.								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.								

### ANEXO N°3

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Investigadores:       Angela Albán Cárdenas  
Título:                   Clima laboral y su relación con el estrés laboral, en los trabajadores del  
                                  Ministerio de Salud, Lima, 2022.

#### **INTRODUCCIÓN:**

Lo estamos invitando a participar del estudio de investigación llamado: “Clima laboral y su relación con el estrés laboral, ante la coyuntura COVID-19, en los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2022.”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la institución educativa superior Universidad Privada Norbert Wiener, Escuela de postgrado de la Facultad de Enfermería.

#### **JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO:**

La presente investigación contribuirá a ampliar el conocimiento científico de las variables de clima laboral y estrés laboral, en los trabajadores, considerando que estas variables no han sido estudiadas en el Ministerio de Salud, por lo cual los resultados que se obtendrán podrán permitir la implementación de medidas preventivas o correctivas para evitar riesgos psicosociales relacionados al estrés, contribuyendo así en la salud mental de los trabajadores y mejorando el clima laboral desfavorable que pudiera haber, considerando que el MINSA es el ente rector de salud en nuestro país y por ende la carga laboral en estos tiempo es mucho mayor. Por lo señalado creemos necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

#### **METODOLOGÍA:**

Si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

1. Se le enviará vía correo electrónico la encuesta para medir su grado de estrés laboral.
2. Se valorará los resultados de la encuesta que Ud. complete para los fines del estudio
3. Se tabulará los resultados de dicha encuesta junto con la de los demás participantes para definir los resultados finales.

#### **MOLESTIAS O RIESGOS:**

No existe ninguna molestia o riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no aceptar.

#### **BENEFICIOS:**

No existe beneficio directo para usted por participar de este estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted tenga conocimiento. Los resultados también serán archivados en las historias clínicas de cada paciente y de ser el caso se le recomendará para que acuda a su médico especialista tratante.



**COSTOS E INCENTIVOS:**

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, su participación no le generará ningún costo.

**CONFIDENCIALIDAD:**

Los investigadores registraremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

**DERECHOS DEL PACIENTE:**

Si usted decide participar en el estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar de una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, puede preguntar al Investigador principal Angela Albán Cárdenas o llamarla al teléfono 959264552

**CONSENTIMIENTO:**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

---

<b>Firma del Participante</b>	<b>Huella Digital</b>	<b>Fecha</b>
<b>Nombre:</b>		
<b>DNI:</b>		

---

<b>Firma del Investigador</b>	<b>Huella Digital</b>	<b>Fecha</b>
<b>Nombre:</b>		
<b>DNI:</b>		