



**Universidad
Norbert Wiener**

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

**Clima organizacional y estrés laboral del
personal de enfermería en un hospital de Lima
Metropolitana, 2022**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada
en Enfermería**

Presentado por:

Oyola Martinez, Jessica Elizabeth

Codigo ORCID: 0000-0002-4889-2621

Asesora: Mg. Fuentes Siles, María Angélica

Codigo ORCID: 0000-0002-5319-393X

Lima – Perú

2022



Universidad
Norbert Wiener

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN

CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033

VERSIÓN: 01

REVISIÓN: 01

FECHA: 08/11/2022

Yo,... **OYOLA MARTÍNEZ, JESSICA ELIZABETH** egresado de la Facultad de
.....Ciencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de
...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert
Wiener declaro que el trabajo académico “.....**CLIMA ORGANIZACIONAL
Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN
HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA, 2022**” por el docente:
..... Mg. María Angélica Fuentes SilesDNI ... 09162899
.....ORCID <https://orcid.org/0000-0002-5319-393X> tiene un índice de
similitud de 19...(diecinueve) % con código ____ oid:14912:218888002
____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 1

OYOLA MARTÍNEZ, JESSICA ELIZABETH

DNI:40231848

Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado

DNI:

.....
Firma

Mg. María Angélica Fuentes Siles

DNI: 09162899

Dedicatoria

La presente Tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mis padres porque siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo incondicional, a mis hijas Khiara, Antonela y Ariadne quienes son mi fortaleza y lo mejor que dios me ha dado en la vida para seguir adelante y seguir cumpliendo mis metas.

Así también aquellas personas especiales que me apoyaron y me impulsaron a seguir el rumbo en cumplir este nuevo reto y lograron que este sueño se haga realidad.

Agradecimientos

El principal agradecimiento a Dios, quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante a pesar de las adversidades para poder lograr este objetivo.

A mis padres, hijas y seres incondicionales por su comprensión y estímulo constante además del apoyo emocional a lo largo de mis estudios.

A la Universidad Privada Norbert Wiener, por los conocimientos brindados en mi formación académica.

A mi asesora por el apoyo constante y el conocimiento brindado en el avance de mi tesis.

Índice general

Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos.....	iv
Índice general	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
Introducción.....	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
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	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica.....	5
1.4.3 Práctica	5
1.5 Limitaciones de la investigación.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas.....	9
2.3. Formulación de hipótesis	21
2.3.1 Hipótesis General	21
2.3.2 Hipótesis Específicas	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	23
3.1 Método de la investigación	23
3.2 Enfoque de la investigación.....	23
3.3 Tipo de investigación.....	23
3.4 Diseño de la investigación	23

3.5	Población, muestra y muestreo	24
3.6	Variables y operacionalización	26
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7.1	Técnica.....	28
3.7.2.	Descripción de instrumentos	28
3.7.3.	Validación.....	29
3.7.4	Confiabilidad	29
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos	30
3.9	Aspectos éticos	30
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		32
4.1.	Resultados.....	32
4.1.1.	Análisis descriptivo de resultados	32
4.1.2	Prueba de hipótesis	42
4.1.3.	Discusión	47
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		52
5.1.	Conclusiones.....	52
5.2.	Recomendaciones	52
REFERENCIAS		54
Anexos		62

Índice de tablas

Tabla 1 Datos sociodemográficos del personal de salud	32
Tabla 2. Nivel de clima organizacional del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022	32
Tabla 3. Nivel de comportamiento organizacional del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022	33
Tabla 4. Nivel de estructura organizacional del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022	34
Tabla 5. Nivel de estilo de dirección del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022	35
Tabla 6. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022	36
Tabla 7. Nivel de carga laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022	37
Tabla 8. Nivel de tiempo del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022	38
Tabla 9. Nivel de tareas realizadas del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022	39
Tabla 10. Tabla cruzada entre clima organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022.....	40
Tabla 11. Tabla cruzada entre comportamiento organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022.....	41
Tabla 12. Tabla cruzada entre estructura organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022.....	41

Tabla 13. Tabla cruzada entre estilo de dirección y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022	42
Tabla 14. Prueba de normalidad general de datos	42
Tabla 15. Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman	43
Tabla 16. Prueba de hipótesis general	44
Tabla 17. Prueba de hipótesis específica 1	45
Tabla 18. Prueba de hipótesis específica 2	46
Tabla 19. Prueba de hipótesis específica 3	47

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de clima organizacional del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022	33
Figura 2. Nivel de comportamiento organizacional del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022	34
Figura 3. Nivel de estructura organizacional del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022	35
Figura 4. Nivel de estilo de dirección del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022	36
Figura 5. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022	37
Figura 6. Nivel de carga laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022	38
Figura 7. Nivel de tiempo del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022	39
Figura 8. Nivel de tareas realizadas del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022	40

Resumen

La presente investigación tuvo como **objetivo principal** determinar la relación entre clima organizacional y nivel de estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022, METODOLOGIA para ello se implementó un método hipotético deductivo, con un tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental de corte transversal en una muestra de 162 enfermeros a quienes se le aplicaron dos cuestionarios a fin de precisar los niveles presentes de clima organizacional y estrés laboral. RESULTADOS Los principales resultados obtenidos mediante el coeficiente Rho de Spearman arrojaron la existencia de una significancia inferior a 0.05 ($p < 0.05$) asimismo, el coeficiente obtenido fue de -0.932 , por lo tanto, se logró concluir que existe una relación inversa y negativa entre el clima organizacional y los niveles de estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Palabras claves: clima organizacional, estrés laboral, personal de enfermería.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between organizational climate and level of work stress of the nursing staff of a hospital in Metropolitan Lima, 2022, for which a hypothetical-deductive method was implemented, with a type of applied research, of design not experimental cross-sectional study in a sample of 162 nurses to whom two questionnaires were applied in order to specify the present levels of organizational climate and work stress. The main results obtained through Spearman's Rho coefficient showed the existence of a significance lower than 0.05 ($p < 0.05$) likewise, the coefficient obtained was -0.932 , therefore, it was possible to conclude that there is an inverse and negative relationship between the organizational climate and the levels of work stress in the nursing staff of a hospital in Metropolitan Lima, 2022.

Keywords: organizational climate, job stress, nursing staff.

Introducción

El clima organizacional se encuentra compuesto por una serie de factores que les permiten a las personas que laboran dentro de un determinado espacio realizar sus funciones con tranquilidad, depende esencialmente de los directores incentivar un adecuado clima para que los trabajadores se sientan cómodos dentro de su entorno laboral. Con el tiempo ha acarreado una gran importancia en el sector de la salud, ya que resulta indispensable que los enfermeros se encuentren bien para ejercer sus funciones ya que de lo contrario podría generar la aparición de síntomas relativos al estrés que podrían perjudicar no solo las labores del personal de enfermería, sino que además podría causar consecuencias negativas para el propio centro de salud.

En tal sentido la presente investigación se ha planteado determinar la relación entre clima organizacional y nivel de estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022, para ello se estructura de la siguiente manera:

Capítulo I: se encuentra el planteamiento del problema, la formulación de problema, objetivos, justificación y delimitación del problema.

Capítulo II: es donde se desarrolla el marco teórico, antecedentes, bases teóricas y se plantean las hipótesis de investigación.

Capítulo III: es donde se plantea la metodología, enfoque, tipo, método, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos, descripción de los instrumentos, validación y confiabilidad de los instrumentos, además de los aspectos éticos considerados para la elaboración de la presente investigación.

Capítulo IV: es donde se realiza la presentación de los resultados mediante las tablas y figuras correspondientes, a su vez se desarrollan las discusiones de los resultados, es decir,

se ejecuta la comparación con estudios previos que permitan la verificación de los resultados obtenidos.

Capítulo V: es donde se desarrollan las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Con respecto al ámbito laboral se ha presentado en el mundo un gran crecimiento económico que requiere de un mayor esfuerzo por parte de los trabajadores para poder cumplir con las metas propuestas, lo que puede producir factores o condiciones relacionadas con el clima organizacional que puede afectar de manera negativa en la salud psicosocial del trabajador, constituyendo un factor determinante en la aparición de estrés laboral (1).

Es importante mencionar que el estrés puede ser desencadenado por la adversidad, aflicción, experiencias negativas y sufrimiento, es muy común debido a que las personas están constantemente ante nuevos retos tanto en la vida personal como profesional, por las responsabilidades, exigencias a las que debe hacer frente. Por tal motivo es de suma importancia detectar las señales de estrés y diseñar estrategias específicas cada vez más importantes para suprimirlo en las organizaciones (2).

El estrés surge en las personas que buscan ajustarse a las presiones internas y externas, como una respuesta física y psicológica, puesto que muchas veces no se compagina el trabajo, con el clima laboral y las metas de las personas (2). De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) la globalización, el desarrollo tecnológico, los avances industriales y el desarrollo tecnológico suponen nuevos retos y condiciones que muchas veces superan las capacidades de las personas, desencadenando un alto nivel de estrés que ocasionan trasgresiones físicas, mentales y sociales, que afectan la salud y la productividad (3).

Cabe destacar que a nivel mundial el estrés es uno de los mayores problemas de salud, ya que afecta a cerca del 35% de la población activa y, algunos estudios demuestran que entre el 50% y el 60% de las ausencias por enfermedad se deben al estrés. Esto tiene un enorme coste, tanto en términos de sufrimiento humano como de pérdidas económicas. Lo que

significa que las diversas repercusiones del estrés laboral en una empresa pueden explicarse no sólo en términos de reducción de la productividad, sino también en términos del impacto en la salud física y mental de los empleados (4), como la ansiedad, el cansancio, estado de ánimo decaído, disgusto, dolores de cabeza, irritabilidad, desmotivación y problemas en las funciones (5).

Si los altos niveles de estrés se mantienen a lo largo del tiempo, se puede producir en el individuo un desgaste crónico por agotamiento emocional, pérdida de interés, sentimientos de baja autoestima por la realización profesional, generando al mismo tiempo deserción, insatisfacción laboral, jubilación laboral precoz (6). Algo hace más peligroso cuanto se trata de trabajadores de la salud, ya que estos tienen en sus manos la vida y seguridad de los pacientes. Cabe destacar que el personal de enfermería representa el equipo de trabajo crucial en cualquier centro de salud, tomando en cuenta los factores que pudieran afectar la calidad de vida laboral, debido al deterioro de las condiciones de salud y trabajo para el personal de enfermería a nivel mundial (7).

Por otra parte, es necesario recalcar que un mal clima organizacional puede generar desmotivación, falta de interés y déficit en cuanto a responsabilidades, trayendo como consecuencia conductas negativas, percibiendo que los resultados obtenidos son contrarios a los objetivos propuestos, empeorando el ambiente de trabajo, generando baja actuación en el cumplimiento de metas para beneficio del servicio en la institución. Los trabajadores pueden estar expuestos a síntomas de estrés laboral, por la sobrecarga de trabajo o insatisfacción, generando a su vez un deteriorado estado de salud. La estabilidad y funcionalidad del trabajador dependen en gran medida de las características de ambiente saludable, resultando en reacciones estresantes manifestándose en el comportamiento y conducta en el desarrollo de sus labores (5).

Si bien todas las labores y profesiones requieren de un gran esfuerzo, en enfermería debe emplearse un esfuerzo mental y físico aún mayor, ya que deben exponerse varios factores de riesgo laboral, ambiental, organizativo y el tipo de trabajo, especialmente si se desenvuelven en el área de emergencia o Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) o área quirúrgica que implica mayor complejidad (8). Entre los riesgos más frecuentes se puede mencionar la transmisión de microbios o bacterias, inspiración de sustancias tóxicas, cansancio físico y mental, trastornos de sueño, dolores de cabeza, complicaciones psicoemocionales, estrés laboral debido a que los enfermeros deben mantenerse en un constante estado de alerta y sobrecarga laboral, además de frecuente contacto con la muerte.

En Perú, de acuerdo con el Ministerio de Salud (MINSA, 2020) en el contexto de la pandemia se registró un 30% de dificultades por ansiedad, estrés o episodios de depresión (9), cabe destacar que los altos niveles de estrés laboral pueden causar modificaciones de los valores profesionales y del comportamiento organizacional vulnerando la calidad de atención y servicio a los pacientes, por lo que se puede decir que el estrés laboral es un problema no solo personal o individual, sino también institucional (10).

En Lima, al igual que el resto del mundo se han presentado cambios radicales en la dinámica de trabajo tras la pandemia del Covid-19, lo que ha ocasionado diversos problemas ocupacionales y emocionales en el personal de salud, como angustia, estrés, ansiedad, inquietud, por tal motivo y por todo lo mencionado anteriormente se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y nivel de estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022?

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en la dimensión comportamiento organizacional y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en la dimensión estructura organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en la dimensión estilo de dirección y el estrés del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre clima organizacional y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar la relación entre el clima organizacional en la dimensión comportamiento organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Identificar la relación entre el clima organizacional en la dimensión estructura organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Identificar la relación entre el clima organizacional en la dimensión estilo de dirección y el estrés laboral personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La presente investigación se justificó en el ámbito teórico debido a que se buscó profundizar los conocimientos y aportar nuevos, respecto a la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional con el apoyo de teorías que resalten las implicaciones que pueden tener la sobrecarga laboral, un mal ambiente laboral y los altos niveles de estrés. Además, podría servir como referencia para futuras investigaciones relacionadas al tema.

1.4.2 Metodológica

La presente investigación se justificó metodológicamente debido a que fueron empleados instrumentos de investigación como el Cuestionario Escala De Estrés De Enfermería – NSS para medir el estrés laboral y el Cuestionario Evaluación del Clima Organizacional En Salud-Segregado (ECOS-S), además se usaron herramientas analíticas para determinar la correlación entre las variables de estudio y los resultados que se obtengan para poder tener un claro conocimiento si existe o no una relación significativa entre ambas variables de estudio

1.4.3 Práctica

El presente estudio se justificó de forma práctica puesto que se realizó con el objetivo de ofrecer una solución a los problemas actuales relacionados con altos niveles de estrés en el

personal de enfermería y el ambiente laboral dentro del nosocomio, para poder encontrar una estrategia que permita tener un equilibrio de salud física y mental, evitando comprometer la salud del paciente y ofrecer una mejor calidad de atención.

1.5 Limitaciones de la investigación

Dentro de las limitaciones encontradas durante la presente investigación se encuentra la posibilidad de encuestar al personal de enfermería debido a sus cambios de horario y rutinas, además de que algunos se encontraron reacios en responder al cuestionario lo que conllevó a establecer diversas reuniones para llevar a cabo la implementación del instrumento en cuestión.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Moyano et al. (11) para el año 2022 elaboraron un estudio con el objetivo de “analizar la influencia de factores psicosociales de riesgo en el clima y estrés laboral de los trabajadores de un hospital básico en la ciudad de Ambato, en Ecuador” para lo cual implementaron una metodología no experimental de corte transversal. La muestra se conformó por 50 trabajadores quienes respondieron a las encuestas CoPsoq-istas21, cuestionario de clima laboral FOCUS-93 y el cuestionario para la evaluación del estrés. Dentro de los principales resultados se logró identificar que solo el 40.5% de los participantes consideran que el clima organizacional es satisfactorio, además el 80% presentó síntomas estresantes. Se pudo concluir que los factores psicosociales de riesgo afectaron la percepción negativa del clima laboral y el aumento de los síntomas estresantes.

Jiménez (12) desarrolló en Ecuador en el año 2018 con la finalidad de “identificar la relación que existe entre el estrés laboral y el clima organizacional en el área de emergencia del Hospital General Latacunga”. Fue una investigación de tipo básica, enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) para analizar las características de las variables, nivel exploratoria, descriptiva, explicativa con una muestra de 82 colaboradores del Hospital General Latacunga. Para la recolección de datos se aplicó CoPsoQ Iistas 21. En los resultados se obtuvo que las causas principales de estrés son la carga mental de trabajo, jornada de trabajo excesiva, relaciones interpersonales, promoción y desarrollo profesional, llegando a la conclusión de que un alto índice de estrés laboral conlleva a un clima laboral inestable y negativo para los profesionales de la salud en el área de emergencia, por lo que existe una relación directa entre el estrés laboral y clima organizacional de los trabajadores.

García et al. (13) elaboraron en México en 2020 un artículo con la finalidad de “establecer el grado de estrés organizacional y los primordiales causantes de estrés que manifiestan los enfermeros bajo la situación pandémica de la COVID-19”. Fue una investigación de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, transversal. La muestra fue de 126 trabajadores de enfermería, se empleó un interrogatorio elaborado de forma lineal, la Escala de estrés en enfermeras (NSS). Entre los efectos se comprobó que el 58.7% de los participantes manifestaron trabajar 12 horas en su jornada, el 44.4% tiene 7 o más personas atendidas bajo su custodia el 16% aseguró haber tenido Covid-19. Predominó un grado medio de estrés, debido a las 12 horas de trabajo. Por lo que se concluye que los médicos y enfermeros padecen estrés, por lo que es indispensable establecer tácticas para reducir los padecimientos de médicos y enfermeros.

Antecedentes nacionales

Guillen y Gutiérrez (14) desarrollaron en 2020 una investigación, cuyo objetivo fue “establecer el vínculo del clima organizacional con estrés organizacional de los profesionales de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, Huacho, 2020”. Fue un estudio de tipo aplicada, no experimental de corte transeccional, con una muestra de 135 profesionales de la salud. A los que se les aplicó la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS. Los efectos demostraron una correlación del ambiente organizacional y estrés organizacional reveladora invertida y baja, por lo que se llegó a la conclusión de que cuando una variable asciende, la otra desciende.

Por su parte, Quispe (15) elaboró en 2019 un trabajo con el objetivo de “establecer el vínculo del Clima Organizacional con estrés organizacional de los profesionales de salud en el personal asistencial de la Red de Salud Islay”. El método fue observacional, prospectivo y transversal de tipo correlacional, contó con una muestra de 102 trabajadores de la Red de Salud Islay. Se empleó el interrogatorio de Estrés Laboral de la OIT-OMS y el cuestionario

de Clima Organizacional del Ministerio de Salud. Entre los resultados se observa que el 72.55% presentó mezquino grado de estrés organizacional, el 27.45% poseen grado medio de estrés, el 78.43% tiene un ambiente laboral no sano-por optimizar, el 21.57% considera el ambiente laboral sano. Por lo que se concluyó que no hay asociación estadísticamente de significancia. No obstante, hay relación con el estrés laboral y las dimensiones de comunicación y motivación.

Finalmente se tiene la investigación de Meléndez y Tejada (16) desarrollada en 2020, que tuvo como propósito “establecer el vínculo del clima organizacional y el síndrome de Burnout en los enfermeros del Hospital de Jaén, 2018”. El método empleado fue de enfoque cuantitativo, relacional, observacional, prospectivos, transeccional. Con una muestra de 60 enfermeros. Se empleó el interrogatorio Inventory del Síndrome de Burnout de Maslach y la Escala multidimensional de clima organizacional (EMCO). Los resultados reflejaron que 46.7% padecen síndrome de burnout en un grado elevado con ambiente laboral regular, 35% tiene síndrome de burnout intermedio, con clima organizacional normal y 6.7% presentó síndrome de burnout bajo con ambiente laboral malo. Por lo que se concluye que existe asociación de las dos variables de investigación.

2.2.Bases teóricas

Clima Organizacional

De acuerdo con Cárdenas (17), las disposiciones laborales progresan paralelamente a las modificaciones a nivel social y logran un importante esparcimiento debido a que se transforman en un medio en el que la sociedad tiene la habilidad de hallar soluciones a adversidades que se presenten. Por tanto, pese a que le coloca limitaciones, cláusulas y la cambia, la organización ve a la colectividad como una ruta más extensa, entre tanto, se puede decir que el ambiente laboral deriva de la creencia de que el individuo se encuentra en

entornos complicados y activos, ya que los organismos están compuestos por individuos, conjuntos o colectivos que promueven diferentes conductas que aquejan dicho contexto.

En toda organización, el factor humano cumple un rol muy importante, puesto que sin los empleados no podría haber progreso alguno en determinada empresa, por ello el ambiente laboral es trascendental, ya que la conducta de las personas depende tanto de la experiencia personal de los trabajadores como de elementos exteriores como el ambiente organizacional y los elementos laborales, aunque también de considerarse la percepción del individuo (18). De igual forma, Guerrero y Nieto (19), resaltan que el capital humano es vital para que las empresas logren alcanzar sus objetivos planteados, por lo que es un recurso que debe cuidarse y otorgarles la mayor satisfacción posible a los trabajadores respondiendo a sus necesidades.

Aunque desde hace mucho tiempo han surgidos diversas conceptualizaciones respecto al clima organizacional las cuales no se compaginan, se puede decir que todas concuerdan en que pese a que el comportamiento en el trabajo proviene del carácter y temperamento de cada individuo, también es afectado de manera directa e indirecta por el ambiente de trabajo y por los componentes de empresa, por lo que se puede decir que mientras mejores sean las condiciones laborales más inmejorable será el desenvolvimiento de los trabajadores (20).

Por ello, independientemente si una condición suscitada en el trabajo es favorable o desfavorable, la misma es determinante en el rendimiento organizacional, por ello, para que la compañía pueda ir en la dirección correcta es necesario mantener el mejor ambiente posible (21). Puesto que el clima organizacional en muchos casos resulta del ambiente social en correspondencia con otros aspectos estructurales de la misma, se toma en cuenta el ambiente interno, las propiedades o características presentes en el ambiente laboral, que puede ser tomado como la personalidad de la organización percibida por sus órganos previsiblemente aqueja la subsecuente conducta (10).

Las particularidades organizacionales, en combinación con el clima y las personas que conforman la organización conforman un método interdependiente y muy activo, lo que permanece en el tiempo de forma relativa e incide en el comportamiento quienes integran la compañía (22).

La importancia del clima laboral radica en tener conocimiento sobre las concepciones que tiene cada trabajador respecto a su entorno laboral y las circunstancias de trabajo en las que están, con la finalidad de poder planificar condiciones que permitan superar todos los componentes perjudiciales que sean identificados y que afecten el compromiso y la productividad de los individuos. En concreto, el ambiente laboral se entiende como el discernimiento de los empleados con relación a los vínculos en la empresa, las expectativas en las que da paso a puntualizar eventos de progreso con el fin de un método de rastreo y examinación (23).

La relevancia del clima organizacional, puesto que es la manera que se consiguen los propósitos deseados con los empleados, además la empresa tiene la posibilidad de conocer lo que piensa cada uno ante cualquier situación para optimizar los programas del sistema (23).

Como toda organización, los nosocomios tienen sus propias particularidades que los hacen únicos, tomando en cuenta sus miembros, éxitos o fracasos y la calidad de vida en su interior se mide por el entorno, el oxígeno respirado en el lugar de trabajo. Las organizaciones deben hacer esfuerzos para mantener la armonía y brindar una oportunidad de subir de puesto y su apoyo a la empresa en un contexto con más profesionalismo, confianza y respetos. Una vez que los directivos descubren que sus integrantes tienen la intención de contribuir con el éxito e la empresa con la búsqueda de métodos que lo permitan es posible tener mayores tasas de productividad y mejor calidad de servicio (24). Una mala decisión por parte de la organización podría generar una gran insatisfacción en los trabajadores, puesto que

indiscutiblemente el ambiente es influenciado por la calidad de relaciones con el entorno, los factores subjetivos y objetivos en las empresas, las maneras y requerimientos de labor, los tipos de orientación, los mecanismos de indemnización, los vínculos interpersonales, así como los procedimientos de comunicación interna y externa.

Son diversos los factores que promueven el clima organizacional, los cuales pueden ser promovidos por la conducta laboral, la organización laboral y el tipo de orientación.

Dimensiones del clima organizacional:

Comportamiento organizacional

El comportamiento laboral toma en consideración diversas ciencias, como la psicología, la política y la sociología, las cuales usan al individuo como elemento de estudio, el conjunto y el mecanismo de orientación. Cuando se trata de salud, el clima organizacional cobra suma importancia, debido a que compone un factor fundamental en el progreso de su táctica de trabajo proyectada, dando la posibilidad de que los directivos pueda tener una visión a largo plazo sobre la empresa y como unidad de análisis de la situación variable del contexto, lo que admite determinar los requerimientos de la misma respecto al futuro deseado y así planificar las acciones que tienen que comenzar en la actualidad para poder alcanzar su visión del futuro diseñado para la institución (24).

De acuerdo con Chiavenato (25) el comportamiento organizacional se refiere al conjunto de individuos que pertenecen a una empresa y de cómo las mismas pueden influir en ella. Es decir, plasma la constante intercomunicación y el influjo mutuo entre los individuos y las empresas. Es una relevante área de noción para cada sujeto que tenga que lidiar con organismos, para establecer otras o modificar las que ya existen, para ocuparse o intervenir en estas o con la finalidad de orientarlas.

En otras palabras, el comportamiento organizacional es una ciencia académica que provino de diversos conocimientos para analizar la conducta de los individuos en las empresas, no obstante, las organizaciones no son las que muestran ciertos comportamientos, son las personas las que los hacen, así como los grupos que participan en ellas (25). Asimismo, Cárdenas (17) refiere que el comportamiento organizacional no es más que las representaciones de la tendencia o inclinación de una organización, es decir, el rendimiento, satisfacción laboral, niveles de estrés, deserción, ausentismo, rotación, etc.

Por su parte, Guerrero y Nieto (19) refieren que el comportamiento organizacional se encarga de analizar y dilucidar lo que sucede con las personas que pertenecen las organizaciones e indaga los motivos de sus comportamientos y las secuelas que pueden tener en las organizaciones para optimizarlas. Para estudiar el comportamiento de los integrantes de una empresa, es necesario considerar la estimulación, el diálogo y los vínculos interpersonales y laborales (26).

En cualquier organización el comportamiento de los individuos es un factor de suma importancia, donde la motivación es entendida como la decisión consciente de hacer grandes esfuerzos por lograr objetivos empresariales, ceñida por la habilidad de la voluntad para complacer algún requerimiento personal o colectivo, se trata de la facultad que está afectada por elementos capaces de incitar, atesorar o manejar los comportamientos humanos. La motivación se interrelaciona con la interacción y los vínculos interpersonales y laborales, facilitando el cumplimiento de objetivos, fomenta actitudes favorables de trabajadores respecto a la empresa, algo imprescindible para su desarrollo. Por tal motivo, se considera como un reto el análisis de la conducta d las personas en las empresas, debido a que el recurso humano es considerado como un factor determinante para logros de fines institucionales (27).

Estructura organizacional

La estructura organizacional hace referencia a las reglas y ordenamientos formales que regularizan el progreso laboral, es una automatización, activa, variable que conforma una serie de interacciones y conexiones de los capitales, los procedimientos y el recurso humano de la organización, con la finalidad de cerciorarse de que lograrán sus propósitos a nivel social (28). La estructura organizacional se trata de la organización, estructura formal y estilo de dirección de una empresa (17).

Una buena estructura define el estilo en que va a ser divididas, agrupadas y ordenadas las actividades laborales, al momento de diseñar la estructura de una organización, los directivos deben tomar en consideración unos elementos clave como la especialización del trabajo (cada trabajador debe tener asignada una tarea específica, es posible que el trabajo se realice de forma más eficaz si se consiente que los trabajadores hagan una especialización, para que en lugar de una sola persona haga todo el trabajo es mejor descomponerlo en etapas para que cada persona las efectúe), departamentalización (agrupación de los puestos de trabajo para coordinar las tareas comunes según las funciones realizadas, en un hospital se tienen departamentos de investigación, de contabilidad, de cuidado de pacientes, etc.), sucesión de poderío (trazo ininterrumpido de mando que viene del grado más elevado de la empresa al peldaño de más abajo y explica quién hace un reporte de quién), prolongación de inspección (determina el número de niveles y gerentes de una organización, tras evaluar el número de trabajadores que puede administrar eficazmente un dirigente), formalización (el grado de estandarización de los puesto de una empresa, un lugar muy reglamentario hay mínima libertad laboral que se realiza, cuándo y cómo se realiza), centralización y descentralización (las organizaciones en las que los arbitrajes solo se toman por los directivos más importantes son las centralizas, aquellas que en las que las tomas de decisiones son hechas por los gerentes que están más cerca de la acción son las descentralizadas) (29).

Generalmente las estructuras organizacionales conllevan una serie de limitaciones percibidas por los empleados respecto a información y a ciertas limitaciones impuestas en su desempeño laboral. De acuerdo con Burke-Litwin dependiendo del tipo de situación y las motivaciones, los empleados de una empresa serán afectados en su conducta organizacional. Las expectativas y estímulos propios del contexto no aumentan la estimulación de éxito. Pero si la estructura se emplea correctamente, es posible satisfacer las necesidades (19).

Dentro de la estructura organizacional incluye las categorías funcionamiento, que se refiere a los regímenes serios, es decir, los procedimientos que regulan el progreso de trabajo; condiciones de trabajo, se trata de los aspectos que establecen la conducta del empleado; estímulos al desarrollo organizacional, que son una serie de factores estratégicos usados por el personal para alcanzar objetivos empresariales, además se analizan los componentes humanos de la organización (30).

Estilo de dirección

El estilo de dirección cobra mucha importancia debido a que da la posibilidad de dar inicio a las tendencias establecidas durante el planteamiento y ordenación, consiguiendo maneras de comportamientos ansiados, influencia en la honestidad y rectitud de los trabajadores, así como en el desempeño de estos (31). Implica la manera que adoptan los directivos de una empresa para orientar o guiar su desarrollo con la finalidad de alcanzar las metas planteadas por la organización (26).

En esta dimensión se evalúan diversas categorías como el liderazgo, el cual se refiere a la capacidad de influenciar a otras personas para alcanzar las metas empresariales; participación, que es la habilidad autónoma de los individuos y el compromiso compartido mediante la determinación de objetivos y toma de decisiones en conjunto encaminados a transformar la manera de relacionamiento de la institución; solución de conflictos, incluye

las estrategias formales e informales que emplean las partes para solucionar las discrepancias, y finalmente el trabajo en equipo, que hace referencia a las actividades realizada por un grupo de trabajo para mejorar el desarrollo de sus tareas (30).

De acuerdo con Franklin y Krieger (32) hay varios tipos de dirección o liderazgo, como el autocrático, el cual se presenta en ambientes donde el líder es escogido para una autoridad exterior y, en la toma de decisiones para el grupo actúa como jefe, impidiendo que los demás participen en las mismas, lo que constituye una amenaza en la colaboración laboral, ya que el colectivo se somete a una extrema inspección; el paternalista, que es una estructura amable, paternal, aunque siente la necesidad de decidir en los momentos más importantes en representación del colectivo, evade las desavenencias y genera una acción de grupo efectiva, por lo general no está seguro de delegar responsabilidades a otros, lo que con el paso del tiempo produce seguidores inmaduros por la dependencia de un líder paternalista, debido a que adoptan la costumbre de dejar que tomen las decisiones por ellos; otro estilo es el permisivo, el cual individualista, ya que le da mucha importancia a los derechos particulares y a la independencia de administración, lo que genera discusiones descontroladas impidiendo el desarrollo de habilidades de socialización o tolerancia. Por último, está el participativo, en el que todos los integrantes del grupo trabajan en conjunto, logrando alcanzar gran cohesión, se le da importancia a crecimiento y desarrollo a todo el grupo quienes manifiestan elevado nivel de caracterización con las metas populares.

Rineri (33) refiere que en las organizaciones se puede liderar de forma autoritaria o buscar un acuerdo respecto a una perspectiva, es posible gestionar un procedimiento fructífero de modo democrático o realizarlo de forma restrictiva. En concreto, una persona cumpla o no el papel de líder o de administrador, puede usar cualquiera de los estilos. Lo cierto es que las percepciones del ambiente laboral pueden afectar el rendimiento organizacional de los empleados.

Estrés laboral en enfermería

El estrés se define como una respuesta como mecanismos de defensa ante situaciones que causen alteraciones ocasionadas por factores externos o internos que pueden desarrollar manifestaciones físicas y emocionales, la cuales se distinguen por alteraciones en el estado anímico y agotamiento corporal y mental (17). Hay diversos tipos de estresores como razones individuales y otras relacionadas con factores sociales que se encuentran alrededor del individuo, también puede que tenga un origen bioecológico, lo que quiere decir que el estrés se presente dependiendo del funcionamiento del organismo o reacciones del cuerpo (18).

Se supone que un empleo debe satisfacer las necesidades profesionales, personales y económicas de una persona y su familia. No obstante, existen casos en los que el trabajo desencadenan problemas de salud, puesto que se pueden desarrollar trastornos musculoesqueléticos, enfermedades de la piel o trastornos mentales, o pueden ocurrir accidentes laborales que se producen por las condiciones de trabajo. Lo que ocasiona estrés laboral, sin embargo, no es tan malo, puesto que la principal función de las hormonas del estrés es mejorar la atención y el enfoque, lo que pone a las personas en un periodo de alarma que facilita la ideología y planteamiento de labores superiores ante el contexto, lo que quiere decir que tiene funciones importantes y positivas para adquirir habilidades necesarias para la vida (18).

Por su parte, Betancourt et al. (2) consideran que en el momento en el que los individuos, la labor y la empresa no concuerdan, se genera un gran apremio organizacional, que desencadena ausentismo, frustración con las tareas, baja productividad, alta tasa de rotación, bajo desempeño, etc. Cabe destacar que debido al entorno de trabajo en el que se desarrollan, lo enfermeros están bajo mucha presión, siendo un factor estresor, ya que siempre se encuentran bajo situaciones de emergencia y ejecución eficiente, mayores responsabilidades

y presiones características de la profesión que, aunque causa satisfacción poder mejorar la facultad de las personas para impulsar el bienestar y la existencia, también puede generar mucho estrés y desgaste.

En la profesión de la enfermería existe una gran demanda de esfuerzo mental y físico debido que se por su trabajo se exponen a varios factores de riesgos organizativos, ambientales, de exigencia, presión y cantidad de trabajo, especialmente en las áreas con mayor riesgo laboral (8), son el grupo de trabajadores sanitarios con mayor índice de accidentes y enfermedades profesionales que generalmente provienen del contacto físico y emocional que establecen con pacientes. Entes esas enfermedades se puede resaltar la hepatitis B y C, el Sida, la tuberculosis, las lesiones musculoesqueléticas generadas por la carga de trabajo, además de los padecimientos psicosociales causados por el estrés (7).

Cuando una persona cree que no tiene disponibilidad de los elementos que necesita para enfrentar una problemática en el trabajo, surge el estrés laboral, el cual se trata de un anómalo particular y mutuo que se presenta con más frecuencia con importantes secuelas tanto para la organización como para el trabajador afectado el bienestar físico y psicológico. El estrés laboral es algo que no se puede evitar en la mayoría de los trabajos, puesto que se acumula mucha presión generando un resultado perjudicial en los sentimientos, en el pensar y en el estado físico (15).

Entre las tipologías de estrés, se encuentran el episódico y el crónico. El primero ocurre de momento, es decir, no se posterga demasiado, los síntomas desaparecen una vez que se resuelve la situación que lo ocasionó; mientras que el segundo es más frecuente, los síntomas son más constantes, se puede presentar por un ambiente laboral impropio (hay fallas eléctricas, demasiado ruido, aire con contaminación, temblores, elevada o poca temperatura), exceso de trabajo porque reclama un ajuste afuera del rango común, cambios de ritmo biológico, es decir, cuando son alterados los periodos de sueño, el compás del metabolismo,

secreciones hormonales (generalmente aparece en los médicos y enfermeros de turno nocturnos), por responsabilidades importantes (constante búsqueda de la eficacia), estimulación lenta y monótona (escasez de estímulos normales y fisiológicos de las sensaciones y de la ideología) y finalmente una mala alimentación, falta de perspectiva de progreso, escasa posibilidad de recreación, inestabilidad laboral, etc. (36).

Dimensiones:

Ambiente físico

Si el ambiente físico del lugar de trabajo es negativo, este puede considerarse como una de causa intra organizacional que fomenta el estrés, a nivel particular por conflictos o ambigüedad de roles o sobrecarga laboral; a nivel colectivo puede ser por vínculos interpersonales negativas laborales, grado de ayuda social, progreso de la profesión, inspección de problemas de informática; mientras nivel laboral, por lo modelos de dirección, el clima organizacional, modelo y cualidades de las plazas, cambios organizacionales, organización laboral (15).

Los altos niveles de estrés dependen de los escenarios organizacionales asociados al pago salarial, la tipología de contrato y los bienes, el contexto material organizacional que hace referencia a los vínculos interpersonales y el contenido de las ocupaciones. No obstante, es necesario destacar que, entre todas las profesiones de salud, la enfermería es la que presenta los números con mayor magnitud para incidir en suicidios y otras perturbaciones psiquiátricas secundarias al estrés (37).

Si hay un ambiente laboral inadecuado, es decir, que se presenten problemas como fallas en la luminosidad, bulla excesiva, CO2 sucio, temblores, muy elevadas o muy bajas temperaturas, además de una sobrecarga de trabajo porque exige una adaptación fuera del

límite normal, exposición a riesgos, conflictos, ambigüedades, malas relaciones interpersonales o grupales, compañeros subordinados, etc. (2).

Ambiente psicológico

En el lugar de trabajo, los factores psicosociales representan una serie de percepciones y experiencias por parte de los colaboradores, en ocasiones es de carácter individual, pero también el enfoque puede estar en las expectativas financieras o de progreso personal, mientras que hay quienes se fijan más en los vínculos humanitarios y sus talentos sentimentales. El concepto del estrés ha sido el rumbo más usual para abordar los vínculos del contexto de psicología organizacional y el bienestar de los empleados, el medio ambiente de trabajo, junto al modo de vida, genera un ejercicio de elementos a nivel psicológico y social de forma negativa (38).

Diversos autores refieren que el estrés suele tener correspondencia con los procedimientos de cognición y etapas sentimentales como la angustia, Spielberger muestra ensayos en los que comprueba la correlación positiva que existe de la ansiedad con el estrés en el desempeño de personas que se someten a labores de estrés excesivo, recalando que al momento en el que hay una contestación con ansiedad se mide por medio de exploraciones fisiológicas no halla discrepancia en la contestación al estrés corporal de personas con falta de ansiedad y con elevada ansiedad (39).

Ambiente social

El ambiente social se refiere a la relación que el individuo pueda tener con sus colegas de trabajo, es decir, con los enfermeros, los médicos, los supervisores, lo que hace que se despierten altos niveles de estrés, debido el individuo no logra compaginarse con varias expectativas o demandas (39).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre clima organizacional y nivel de estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

H0: No existe relación entre clima organizacional y nivel de estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022

2.3.2 Hipótesis Específicas

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión comportamiento organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

H0: No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión comportamiento organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión estructura organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

H0: No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión estructura organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión estilo de dirección y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión estilo de dirección y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El método aplicado para la presente investigación fue hipotético-deductivo, puesto que las hipótesis serán respaldadas o cuestionadas por las evidencias estadísticas siguiendo una lógica deductiva (40). Este método es el que distingue a los estudios cuantitativos y es uno de los más empleados en la investigación científica.

3.2 Enfoque de la investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo, ya que la información por recolectar consta de datos numéricos y recibirá un tratamiento estadístico descriptivo e inferencial (41). Además, se parte también de la premisa de que los fenómenos de la realidad son observables y medibles, y su existencia es objetiva.

3.3 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, puesto que la misma tiene fines prácticos y aplicativos inmediatos, se investiga basándose en los descubrimientos de la ciencia básica, es decir, de la ciencia teórica para conocer la realidad de un fenómeno con la intención de mejorar el bienestar de los individuos, en el caso de la presente investigación de los profesionales de enfermería (40).

3.4 Diseño de la investigación

El diseño de investigación fue de tipo no experimental, de alcance correlacional y de corte transversal, ya que las variables serán observadas en su entorno cotidiano. Será correlacional, porque se pretende demostrar mediante resultados estadísticos que existe relación entre las variables de estudio. Por último, fue transversal, porque responde a datos recopilados en un momento y lugar (41).

3.5 Población, muestra y muestreo

Población

Población es un término que designa en investigación social al universo de elementos que comparte características como el centro de labores, edad o el grado de instrucción (42). En la presente investigación, el personal de enfermería estuvo conformado por 280 profesionales.

Criterios de inclusión

- Profesionales que laboran desde hace seis meses como mínimo en el nosocomio unidad de análisis.
- Profesionales que expresaron voluntariamente su deseo de participar como encuestados.
- Profesionales que dejaron constancia de su voluntad en el documento concerniente al consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Profesionales que expresaron su negativa para ser encuestados.
- Profesionales que no estaban laborando por viaje de capacitación, descanso médico o representación sindical al momento de la recolección de datos.

Muestra

La muestra es una parte significativa de la población, es un subgrupo representativo que fundamenta la extrapolación de resultados a contextos similares. En el estudio que se planea llevar a cabo, la muestra fue no probabilística, pues se determinó con criterios aleatorios (42). Para ello, se empleó una fórmula de población finita:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{(280) \times (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}{(280-1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

$$n = 162.200$$

Donde:

N = población (280)

n = muestra

Z = nivel de confianza al 95% equivale a 1.96

e = error muestral al 5% equivale a 0.05

p = 0.5

q = 0.5

El tamaño muestral de la presente investigación estuvo constituido por 162 enfermeros y enfermeras.

El muestreo

El muestreo para la presente investigación fue no probabilístico, que está basado en el criterio del autor, puesto que las unidades del muestreo fueron seleccionadas por procedimientos sin normas (40).

3.6 Variables y operacionalización

Clima Organizacional y Estrés Laboral del Personal de Enfermería en un Hospital de Lima Metropolitana, 2022

3.6.1 V 1: CLIMA ORGANIZACIONAL: CONCEPTO Y REFERENCIA

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Clima organizacional	Se trata de la organización a la colectividad como una ruta más extensa, entre tanto, se puede decir que el ambiente laboral deriva de la creencia de que el individuo se encuentra en entornos complicados y activos, ya que los organismos están compuestos por individuos, conjuntos, colectivos que promueven diferentes conductas que aquejan dicho contexto (17).	Se encuentra conformado por las características intrínsecas del centro laboral del personal objetivo del análisis. Su valoración se encuentra en una escala tipo Likert: Nunca (N) = 0 puntos, a veces (AV) = 1 punto, siempre (S) = 2 puntos, siendo los puntajes obtenidos mediante las respuestas brindadas por las respuestas dadas de cada uno de los pertenecientes a la muestra. La puntuación para cada inciso es de 0 a 2 puntos, como cada categoría tiene un total de cinco	Comportamiento organizacional	Motivación Comunicación Relaciones interpersonales y de trabajo	Nominal	Adecuado: 6 o más En riesgo: 4 a 5,9 Inadecuado: menos de 4.
			Estructura organizacional	Funcionamiento Condiciones de trabajo Estímulo al desarrollo organizacional		
			Estilo de dirección	Liderazgo Participación		

		incisos será comprendida entre 0 y 10 para cada una.		Solución de conflictos Trabajo en equipo		
Estrés laboral	Se define como una respuesta como mecanismos de defensa ante situaciones que causen alteraciones ocasionadas por factores externos o internos que pueden desarrollar manifestaciones físicas y emocionales, las cuales se distinguen por alteraciones en el estado anímico y agotamiento corporal y mental (18).	Son las respuestas físicas y emocionales nocivas del personal de enfermería de un Hospital de Lima, que se producen cuando los requisitos del trabajo no coinciden con los recursos, las capacidades y las necesidades del trabajador, que se manifiesta en ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social, el cual será medido en una escala tipo Likert: Nunca: 0 puntos, a veces: 1 punto, frecuentemente: 2 puntos, muy frecuentemente: 3 puntos. Sumando las puntuaciones obtenidas en cada uno de ellos se obtiene un índice global cuyo rango se encuentra entre 0 y 102, de forma que a mayor puntuación mayor nivel de estresores	Ambiente Físico	Carga laboral Tiempo Tareas realizadas	Ordinal	Nivel alto (> 1) Nivel medio (-1 a 1) Nivel bajo (< -1)
			Ambiente psicológico	Sufrimiento Fallecimientos Nivel de preparación profesional Nivel de apoyo		
			Ambiente social	Conflictos con el personal de salud Insuficiente personal		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Las técnicas son utilizadas con la finalidad de poder establecer los hechos que se discuten en una investigación, aunque hay más de una técnica, para el desarrollo de la presente investigación se seleccionó la encuesta con el objetivo de evaluar el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en un hospital de Lima Metropolitana, para luego obtener datos por medio de pruebas estadísticas (42).

3.7.2. Descripción de instrumentos

El cuestionario, según Hernández y Mendoza (41) es muy útil, viable, simple y objetivo en cuanto a los datos, ya que con él se puede vincular el planteamiento del problema con las respuestas que otorgarán los consultados. Para la presente investigación, se emplearon dos instrumentos: el Cuestionario Evaluación del Clima Organizacional En Salud-Segregado (ECOS-S), Su valoración se encuentra en una escala tipo Likert: Nunca (N) = 0 puntos, a veces (AV) = 1 punto, siempre (S) = 2 puntos, siendo los puntajes obtenidos mediante las respuestas brindadas por cada uno de los profesionales pertenecientes a la muestra. La puntuación para cada inciso es de 0 a 2 puntos, como cada categoría tiene un total de cinco incisos será comprendida entre 0 y 10 para cada una.

Mientras que el segundo instrumento fue la Escala De Estrés De Enfermería – NSS, el cual fue desarrollado por Gray-Toft y Anderson en el año 1981 para medir las fuentes de estrés y la frecuencia de estos factores de estrés experimentados por las enfermeras, el cual mide las dimensiones: ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social, mediante una escala tipo Likert: Nunca: 0 puntos, a veces: 1 punto, frecuentemente: 2 puntos, muy frecuentemente: 3 puntos. Sumando las puntuaciones obtenidas en cada uno de ellos se

obtiene un índice global cuyo rango se encuentra entre 0 y 102, de forma que a mayor puntuación mayor nivel de estresores.

3.7.3. Validación

Los instrumentos mencionados anteriormente fueron sometidos a un proceso para comprobar la validez de cada uno de los ítems que los componen, en el caso del Cuestionario Evaluación del Clima Organizacional En Salud-Segregado (ECOS-S) fue validado mediante un juicio de 15 expertos en el área de salud pública que dirige la autora Ana María Segredo Pérez en la Escuela Nacional de Salud Pública en la Habana, Cuba tras inspeccionar el contenido y el aspecto, determinaron que es justificable, sensible y está definido claramente, por lo que el instrumento resultó ser aplicable y pertinente para la población de estudio con una validez de 0,97 (26). En el caso del Perú, el presente instrumento fue adaptado a este contexto por Peralta en el año 2021 (43).

Sobre la Escala De Estrés De Enfermería – NSS, elaborado por Gray-Toft y Anderson en el año 1981, fue validada en año 2021 en Lima a través del criterio de los expertos Mg. Luis Manuel Donet Orrego, Mg. Flor de María Pachas Barrionuevo y Mg. Gehu Hugo Morán Bobadilla quienes verificaron la validez del constructo mediante el análisis de los ítems del cuestionario para la población de estudio con una validez de 0,97 a 1 (44).

3.7.4 Confiabilidad

El Cuestionario Evaluación del Clima Organizacional En Salud-Segregado (ECOS-S) en el presente estudio se reporta una consistencia interna de Alpha de Cronbach de 0.939. en el caso de Perú, el presente instrumento fue sometido a un proceso de fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach donde se logró determinar un porcentaje de ,737 lo que permite determinar que el instrumento fue aplicable al contexto (43)

Respecto a la Escala de Estrés de Enfermería – NNS la confiabilidad a través de Alpha de Cronbach realizado a 10 personas con un resultado de 0.77. En el caso de Perú se obtuvo una fiabilidad adecuada mediante el proceso estadístico bajo el cual lo sometió Álvarez para el 2021.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Es el mecanismo mediante el cual se procesó la información obtenida de la población de estudio, su finalidad es la generación de resultados a través un análisis realizado conforme a los objetivos, preguntas e hipótesis. Dicho procesamiento se debe ejecutar con herramientas y programas estadísticos que permitan la agrupación de información y su correcto análisis (42).

En el caso de la presente investigación se inició con el envío de cartas de autorización al hospital para poder realizar las evaluaciones al personal de salud, una vez concedido el permiso se aplicaron los cuestionarios a los profesionales de la salud, tomando en cuenta los criterios de inclusión y de exclusión, las respuestas que obtenidas fueron transferidas al software estadístico SPSS Versión 25 y para medir la relación de las variables se usó el estadígrafo Rho Spearman que contribuyó a obtener las tablas y los gráficos que fueron analizados para la estructuración de los resultados y finalmente la comprobación de las hipótesis de la investigación.

3.9 Aspectos éticos

La información proporcionada en la presente investigación es veraz y fidedigna, conforme a los aspectos éticos que se encuentran establecidos por el comité de ética de la Universidad Norbert Wiener, que se realizó una evaluación antes de que pase la ejecución, ya que se requiere de su aprobación. Además, se respetó el derecho de autor, puesto que cada una de las citas expuestas se encuentran correctamente referenciadas. Se aplicaron las normas

VANCOUVER, el aspecto ético de confidencialidad y originalidad de datos de cada uno de los participantes en el estudio y fueron manejados con mucha discreción, evitando que sean expuestos a la luz pública, brindándoles mayor confianza y seguridad. Por otro lado, se consideraron los principios bioéticos, de la Declaración del Helsink que tiene como deber proteger la salud, dignidad, integridad y el derecho a la autodeterminación de las personas que participen en investigaciones.

Asimismo, se respetó el principio de Autonomía por lo que los colaboradores pertenecientes a la muestra brindaron su respuesta una vez firmen el consentimiento informado, lo cual se realizó sin coerción de ninguna clase, también privó el principio de beneficencia y no maleficencia ya que los resultados obtenidos fueron gestionados sin perjuicio de terceros y los fines son estrictamente académicos, aunado a lo anterior la presente investigación se desarrolló bajo el precepto de justicia ya que no hubo alteración de lo encontrado.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

Tabla 1 Datos sociodemográficos del personal de salud

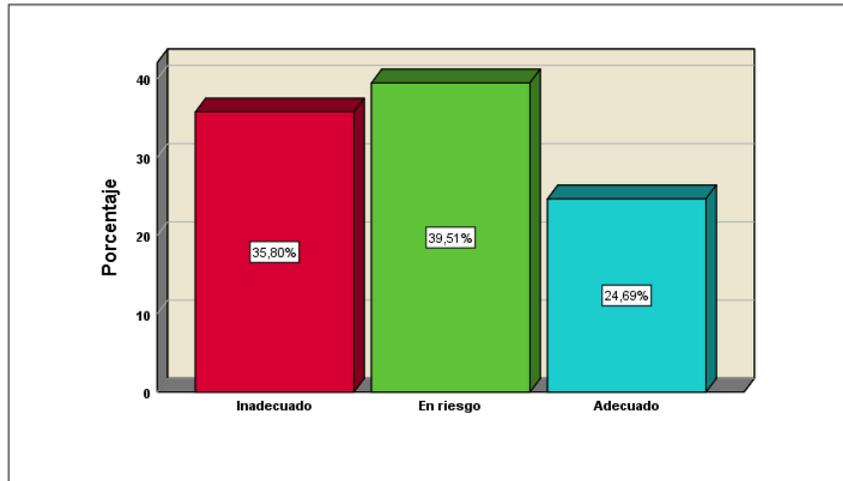
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Edad	De 25 a 30 años	38	23.75%	23.75%
	De 31 a 40 años	53	32.50%	56.25%
	Más de 40 años	71	43.75%	100.00%
	Total	80	100.00%	
Sexo	Masculino	37	46.25%	46.25%
	Femenino	43	53.75%	100.00%
	Total	162	100.00%	
Estado Civil	Soltero(a)	46	28.75%	28.75%
	Casado(a)	22	13.75%	42.50%
	Conviviente	66	41.25%	83.75%
	Divorciado(a)	13	7.50%	91.25%
	Viudo(a)	15	8.75%	100.00%
	Total	162	100.00%	
Tiene Especialidad:	Sí	50	30.00%	30.00%
	No	112	70.00%	100.00%
	Total	162	100.00%	
Tiempo Laboral en el Servicio	1 a 5 años	34	21.25%	21.25%
	6 a 10 años	44	27.50%	48.75%
	de 11 a 20 años	31	18.75%	67.50%
	de 21 a 30 años	34	21.25%	88.75%
	más de 31 años	19	11.25%	100.00%
	Total	162	100.00%	
Condición Laboral	Nombrado	28	17.50%	17.50%
	Contrato	75	46.25%	63.75%
	CAS	22	13.75%	77.50%
	Terceros	37	22.50%	100.00%
	Total	162	100.00%	

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 2. Nivel de clima organizacional del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022

		f	%	% acumulado
Válido	Inadecuado	58	35.80%	35.80%
	En riesgo	64	39.51%	75.31%
	Adecuado	40	24.69%	100.00%
	Total	162	100.00%	

Figura 1. Nivel de clima organizacional del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022

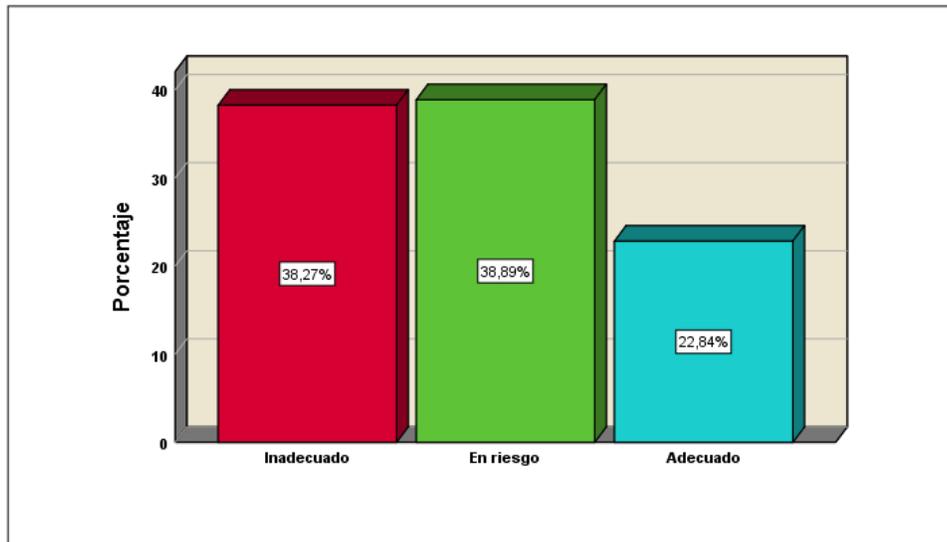


Interpretación: Según la tabla 4 y figura 1, se puede apreciar que de los 162 profesionales a los que se les aplicó el cuestionario de evaluación del clima organizacional En Salud-Segregado (ECOS-S); un 39.51% se encuentra en un nivel de riesgo en cuanto a esta variable, otro 35.80% demostró estar en una tendencia inadecuada y solo un 24.69% manifestó tener un clima organizacional adecuado. Con esto se demuestra una tendencia negativa en cuanto a la valuación de esta variable por parte de los encuestados.

Tabla 3. Nivel de comportamiento organizacional del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022

		f	%	% acumulado
Válido	Inadecuado	62	38.27%	38.27%
	En riesgo	63	38.89%	77.16%
	Adecuado	37	22.84%	100.00%
Total		162	100.00%	

Figura 2. Nivel de comportamiento organizacional del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022

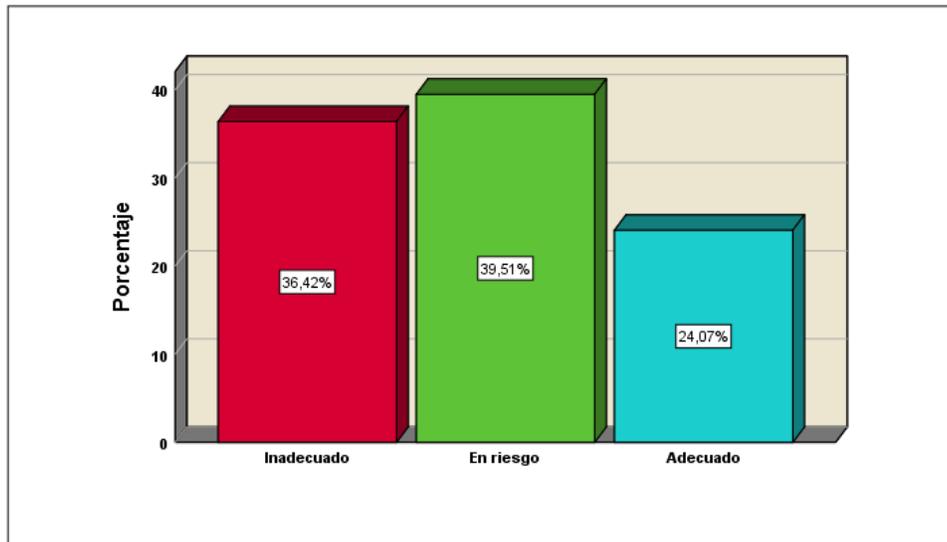


Interpretación: Según la tabla 5 y figura 2, se puede apreciar que de los 162 profesionales a los que se les aplicó el cuestionario de evaluación del clima organizacional En Salud-Segregado (ECOS-S); un 38.89% se encuentra en un nivel de riesgo en cuanto la dimensión de comportamiento organizacional, otro 38.27% demostró estar en una tendencia inadecuada y solo un 22.84% manifestó sentir un comportamiento organizacional adecuado. Con esto se demuestra una tendencia negativa por parte de los encuestados.

Tabla 4. Nivel de estructura organizacional del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022

		f	%	% acumulado
Válido	Inadecuado	59	36.42%	36.42%
	En riesgo	64	39.51%	75.93%
	Adecuado	39	24.07%	100.00%
	Total	162	100.00%	

Figura 3. Nivel de estructura organizacional del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022

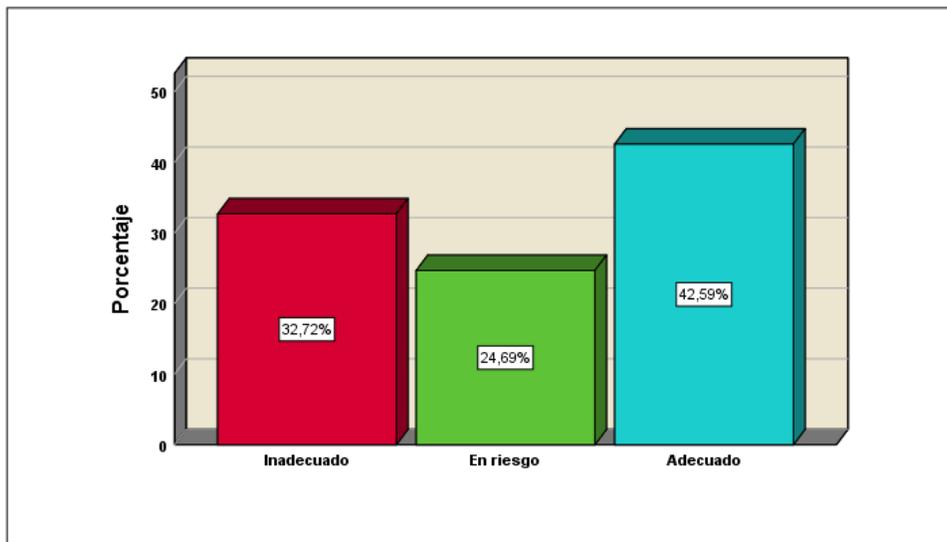


Interpretación: Según la tabla 6 y figura 3, se puede apreciar que de los 162 profesionales a los que se les aplicó el cuestionario de evaluación del clima organizacional En Salud-Segregado (ECOS-S); un 39.51% se encuentra en un nivel de riesgo en cuanto la dimensión de estructura organizacional, otro 36.42% demostró estar en una tendencia inadecuada y solo un 24.07% manifestó sentir una estructura organizacional adecuada. Con esto se demuestra una tendencia negativa por parte de los encuestados.

Tabla 5. Nivel de estilo de dirección del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022

		f	%	% acumulado
Válido	Inadecuado	53	32.72%	32.72%
	En riesgo	40	24.69%	57.41%
	Adecuado	69	42.59%	100.00%
	Total	162	100.00%	

Figura 4. Nivel de estilo de dirección del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022

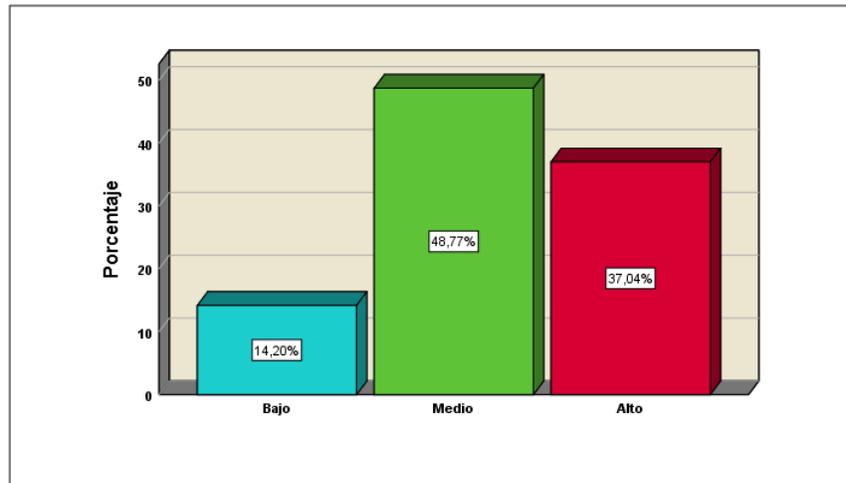


Interpretación: Según la tabla 7 y figura 4, se puede apreciar que de los 162 profesionales a los que se les aplicó el cuestionario de evaluación del clima organizacional En Salud-Segregado (ECOS-S); un 42.59% se encuentra en un nivel adecuado en cuanto la dimensión de estilo de dirección, otro 32.72% demostró estar en una tendencia inadecuada y solo un 24.09% manifestó sentir que el estilo de dirección es de riesgo. Con esto se demuestra una tendencia positiva por parte de los encuestados, sin embargo, un porcentaje importante no se encuentra cómodo con la dirección que se le da a la organización.

Tabla 6. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022

		f	%	% acumulado
Válido	Bajo	23	14.20%	14.20%
	Medio	79	48.77%	62.96%
	Alto	60	37.04%	100.00%
	Total	162	100.00%	

Figura 5. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022

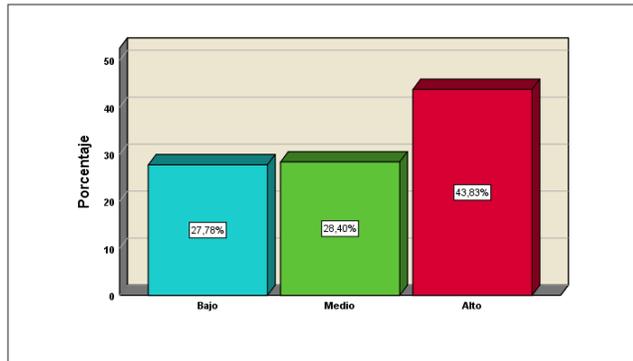


Interpretación: Según la tabla 8 y figura 5, se puede apreciar que de los 162 profesionales a los que se les aplicó el cuestionario de estrés de enfermería – NSS; un 48.77% se encuentra en un nivel medio en cuanto en la variable estrés laboral, otro 37.04% demostró estar en nivel alto y solo un 14.20% manifestó sentir un nivel bajo de estrés. Con esto se demuestra una tendencia negativa por parte de los encuestados al sentirse afectados por el estrés laboral en su mayoría.

Tabla 7. Nivel de carga laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022

		f	%	% acumulado
Válido	Bajo	45	27.78%	27.78%
	Medio	46	28.40%	56.17%
	Alto	71	43.83%	100.00%
	Total	162	100.00%	

Figura 6. Nivel de carga laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022

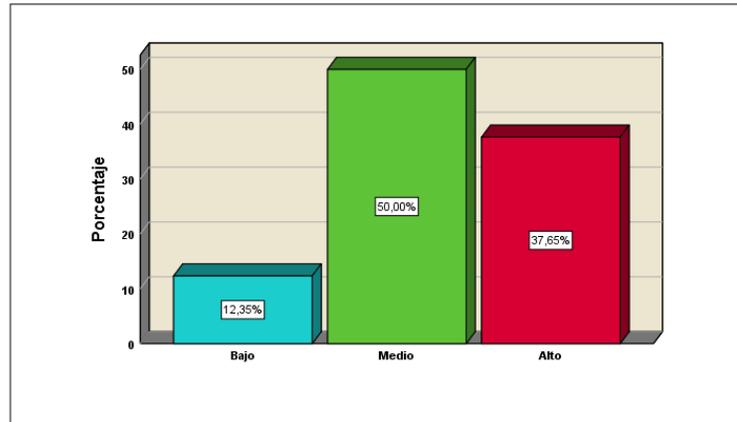


Interpretación: Según la tabla 9 y figura 6, se puede apreciar que de los 162 profesionales a los que se les aplicó el cuestionario de estrés de enfermería – NSS; un 43.83% se encuentra en un nivel alto en cuanto a la carga laboral, otro 28.40% demostró estar en nivel medio y solo un 27.78% manifestó sentir un nivel bajo de este fenómeno. Con esto se demuestra una tendencia negativa por parte de los encuestados con mucha carga laboral.

Tabla 8. Nivel de tiempo del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022

		f	%	% acumulado
Válido	Bajo	20	12.35%	12.35%
	Medio	81	50.00%	62.35%
	Alto	61	37.65%	100.00%
	Total	162	100.00%	

Figura 7. Nivel de tiempo del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022

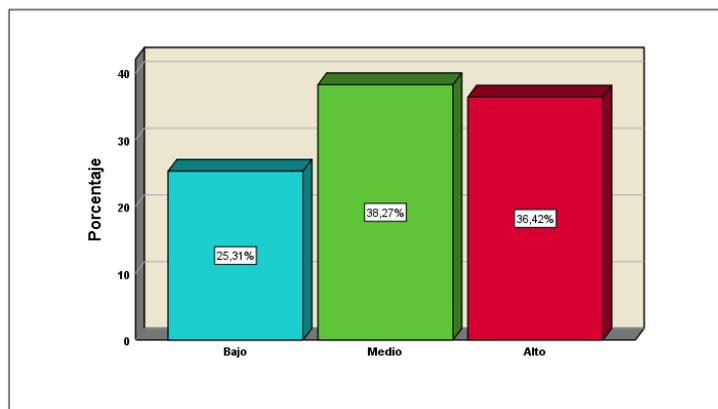


Interpretación: Según la tabla 10 y figura 7, se puede apreciar que de los 162 profesionales a los que se les aplicó el cuestionario de estrés de enfermería – NSS; un 50% se encuentra en un nivel medio en cuanto al nivel de presión con respecto al tiempo que disponen, otro 37.65% demostró estar en nivel alto y solo un 12.35% manifestó sentir un nivel bajo de este fenómeno. Con esto se demuestra una tendencia negativa por parte de los encuestados con el tiempo del que disponen para realizar sus labores.

Tabla 9. Nivel de tareas realizadas del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022

		f	%	% acumulado
Válido	Bajo	41	25.31%	25.31%
	Medio	62	38.27%	63.58%
	Alto	59	36.42%	100.00%
	Total	162	100.00%	

Figura 8. Nivel de tareas realizadas del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022



Interpretación: Según la tabla 11 y figura 8, se puede apreciar que de los 162 profesionales a los que se les aplicó el cuestionario de estrés de enfermería – NSS; un 38.27% se encuentra en un nivel medio en cuanto al nivel de presión con respecto las tareas realizadas, otro 36.42% demostró estar en nivel alto y solo un 25.31% manifestó sentir un nivel bajo de este fenómeno. Con esto se demuestra una tendencia negativa por parte de los encuestados con las tareas realizadas en sus labores.

Tabla 10. Tabla cruzada entre clima organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022

		Estrés laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Clima organizacional	Inadecuado	F	0	0	58
		%	0.00%	0.00%	35.80%
	En riesgo	F	0	62	2
		%	0.00%	38.27%	1.23%
	Adecuado	F	23	17	0
		%	14.20%	10.49%	0.00%
Total	F	23	79	60	
	% del total	14.20%	48.77%	37.04%	

Interpretación: Según la tabla cruzada 12, se puede apreciar que quienes aprecian un clima organizacional con niveles en riesgo medio e inadecuado son quienes tienen mayores niveles de estrés alto y medio, con ello se puede entrever una posible relación n entre ambas variables dentro de los encuestados.

Tabla 11. *Tabla cruzada entre comportamiento organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022*

		Estrés laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Comportamiento organizacional	Inadecuado	f	0	4	58	62
		%	0.00%	2.47%	35.80%	38.27%
	En riesgo	f	0	61	2	63
		%	0.00%	37.65%	1.23%	38.89%
	Adecuado	f	23	14	0	37
		%	14.20%	8.64%	0.00%	22.84%
Total	f	23	79	60	162	
	% del total	14.20%	48.77%	37.04%	100.00%	

Interpretación: Según la tabla cruzada 13, se puede apreciar que quienes aprecian un comportamiento organizacional con niveles en riesgo e inadecuado son quienes tienen mayores niveles de estrés medio y alto, con ello se puede entrever una posible relación entre ambas.

Tabla 12. *Tabla cruzada entre estructura organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022*

		Estrés laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Estructura organizacional	Inadecuado	f	0	2	57	59
		%	0.00%	1.23%	35.19%	36.42%
	En riesgo	f	0	61	3	64
		%	0.00%	37.65%	1.85%	39.51%
	Adecuado	f	23	16	0	39
		%	14.20%	9.88%	0.00%	24.07%
Total	f	23	79	60	162	
	% del total	14.20%	48.77%	37.04%	100.00%	

Interpretación: Según la tabla cruzada 14, se puede apreciar que quienes aprecian una estructura organizacional con niveles en riesgo e inadecuado son quienes tienen mayores niveles de estrés medio y alto, con ello se puede entrever una posible relación entre ambas.

Tabla 13. *Tabla cruzada entre estilo de dirección y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022*

			Estrés laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Estilo de dirección	Inadecuado	f	0	0	53	53
		%	0.00%	0.00%	32.72%	32.72%
	En riesgo	f	0	34	6	40
		%	0.00%	20.99%	3.70%	24.69%
	Adecuado	f	23	45	1	69
		%	14.20%	27.78%	0.62%	42.59%
Total		f	23	79	60	162
		% del total	14.20%	48.77%	37.04%	100.00%

Interpretación: Según la tabla cruzada 15, se puede apreciar que quienes aprecian un estilo de dirección con niveles adecuados y en riesgo son quienes tienen niveles de estrés medio y bajo, y a su vez quienes tienen un nivel en riesgo de estilo de dirección se sienten con niveles medios de estrés laboral, y quienes se sienten con niveles inadecuados de estilos de dirección a su vez tienen mayores niveles de estrés, con ello se puede entrever una posible relación entre ambos factores.

4.1.2 Prueba de hipótesis

Se elaboró una prueba de normalidad, con la finalidad de estimar el comportamiento de los datos y en base a eso, aplicar la prueba estadística que mejor se adapte a los objetivos y data de la investigación.

Cabe destacar que se escogió la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a, puesto que la muestra del estudio es mayor a 50.

Tabla 14. *Prueba de normalidad general de datos*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.162	162	0.000
Comportamiento organizacional	0.162	162	0.000
Estructura organizacional	0.149	162	0.000
Estilo de dirección	0.138	162	0.000
Estrés laboral	0.134	162	0.000

Interpretación: Según los resultados de la prueba de normalidad, se puede verificar una significancia menor a 0.05; con lo cual se concluyó con un comportamiento no normal de datos, y con ello se optó por aplicar una prueba no paramétrica como lo es el Rho de Spearman para resolver las hipótesis de investigación siguiendo las escalas que se dictan en la tabla 17 a continuación:

Tabla 15. *Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman*

RANGO	RELACION
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
- 0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
- 0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,10	Correlación positiva muy débil
0,25	Correlación positiva débil
0,50	Correlación positiva media
0,75	Correlación positiva considerable
0,90	Correlación positiva muy fuerte
1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2014, pág.132)

Reglas de evaluación

- Si la significancia es mayor a 0.05, se rechaza la hipótesis alterna de investigación y se acepta la hipótesis nula.
- Si la significancia es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación

El margen de error de la prueba es de 5% con un 95% de grados de confianza.

Comprobación de hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre clima organizacional y nivel de estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

H0: No existe relación entre clima organizacional y nivel de estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022

Tabla 16. Prueba de hipótesis general

			Clima organizacional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	-,932**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	162	162
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,932**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	162	162

Interpretación: Según los resultados, se muestra una significancia de 0.000 (menor a 0.05); cumpliendo la condición se puede rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general de investigación. Luego el coeficiente de Rho de Spearman arrojó un -,932, que según la tabla 17 se traduce en una correlación negativa muy fuerte entre las variables de estudio, esto quiere decir que, con un clima organizacional inadecuado, se traduce en mayores niveles de estrés laboral, quedando demostrada la hipótesis general de que existe relación significativa entre clima organizacional y nivel de estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Comprobación de hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión comportamiento organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

H0: No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión comportamiento organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 17. Prueba de hipótesis específica 1

			Comportamiento organizacional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	-,884**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	162	162
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,884**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	162	162

Interpretación: Según los resultados, se muestra una significancia de 0.000 (menor a 0.05); cumpliendo la condición se puede rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general de investigación. Luego el coeficiente de Rho de Spearman arrojó un -,884, que según la tabla 17 se traduce en una correlación negativa considerable entre las variable estrés laboral y la dimensión de comportamiento organizacional quiere decir que, si los niveles de esta dimensión son inadecuados, se traduciría en mayores niveles de estrés laboral, quedando demostrada la hipótesis específica 1 de que existe relación significativa entre la dimensión comportamiento organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Comprobación de hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión estructura organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

H0: No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión estructura organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 18. Prueba de hipótesis específica 2

			Estructura organizacional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	-,902**
		Sig. (bilateral)		0.000
	N		162	162
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,902**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		162	162	

Interpretación: Según los resultados, se muestra una significancia de 0.000 (menor a 0.05); cumpliendo la condición se puede rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general de investigación. Luego el coeficiente de Rho de Spearman arrojó un -,902, que según la tabla 17 se traduce en una correlación negativa muy alta entre las variable estrés laboral y la dimensión de estructura organizacional, quiere decir que, si los niveles de esta dimensión son inadecuados, se traduciría en mayores niveles de estrés laboral, quedando demostrada la hipótesis específica 2 de que existe relación significativa entre la dimensión estructura organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Comprobación de hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión estilo de dirección y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión estilo de dirección y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 19. Prueba de hipótesis específica 3

			Estilo de dirección	Estrés laboral
Rho de Spearman	Estilo de dirección	Coefficiente de correlación	1.000	-,914**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	162	162
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,914**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	162	162

Interpretación: Según los resultados, se muestra una significancia de 0.000 (menor a 0.05); cumpliendo la condición se puede rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general de investigación. Luego el coeficiente de Rho de Spearman arrojó un -,914, que según la tabla 17 se traduce en una correlación negativa muy alta entre las variable estrés laboral y la dimensión de estilo de dirección, quiere decir que, si los niveles de esta dimensión son inadecuados, se traduciría en mayores niveles de estrés laboral, quedando demostrada la hipótesis específica 3 de que existe relación significativa entre la dimensión estilo de dirección y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

4.1.3. Discusión

En el presente apartado serán debatidos los resultados que fueron encontrados con aquellos hallados por los autores de los antecedentes que fueron citados en la oportunidad correspondiente a fin de establecer un mejor entendimiento acerca de las variables clima organizacional y los niveles de estrés, además serán sustentados con doctrinas que permitirán basar los resultados de una forma adecuada y comprensiva para las personas. Por consiguiente, la discusión se presenta de la siguiente manera:

Con referencia al objetivo general: mediante el uso del estadígrafo Rho de Spearman se pudo encontrar una significancia menor a 0.05 y un coeficiente de -,932, que se traduce en una correlación negativa muy fuerte entre el clima organizacional y nivel de estrés laboral del

personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022, esto quiere decir que, un clima organizacional inadecuado, puede ocasionar la aparición de altos niveles de estrés laboral. Tales hallazgos se asemejan a los encontrados por Guillén y Gutiérrez (14) quienes desarrollaron en el 2020 una investigación, cuyo objetivo fue “establecer el vínculo del ambiente laboral con estrés organizacional de los profesionales de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, Huacho, 2020”, siendo que se pudo conocer una existencia de correlación del ambiente organizacional y estrés organizacional reveladora invertida y baja, por lo que se llegó a la conclusión de que cuando el clima organizacional es óptimo los niveles de estrés tienden a disminuir; cabe señalar que el clima organizacional abarca las condiciones suscitadas en el trabajo, la cual puede ser favorable o desfavorable, por ello, para que la compañía pueda ir en la dirección correcta es necesario mantener el mejor ambiente posible (21). En tal sentido, cuando un ambiente laboral no cumple con brindar las condiciones necesarias que les permitan a las personas desenvolverse en el ejercicio de sus funciones, puede ocasionar que las mismas desarrollen comportamientos que terminarían perjudicando su rendimiento, como lo es la aparición de estrés laboral.

Con referencia al objetivo específico 1: mediante el uso del estadígrafo Rho de Spearman se pudo obtener una significancia menor a 0.05 además de un coeficiente de $-0,884$, que se traduce en una correlación negativa considerable entre el clima organizacional en la dimensión comportamiento organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022. Tales resultados se asemejan a los encontrados por Quispe (15) quien para el 2019 elaboró un trabajo con el objetivo de “establecer el vínculo del ambiente laboral con estrés organizacional de los profesionales de salud en el personal asistencial de la Red de Salud Islay”, lo que le permitió encontrar el estrés laboral tiene una relación directa con las dimensiones del clima organizacional, entre las cuales se encuentra el comportamiento organizacional, entendiéndose de acuerdo con Chiavenato (25)

que el mismo se refiere al conjunto de individuos que pertenecen a una empresa y de cómo las mismas pueden influir en ella, por lo tanto cuando el comportamiento organizacional comienza a presentar deficiencias, se puede atribuir a que los niveles de estrés laboral no son los más sanos para la población.

Con referencia al objetivo específico 2: mediante la aplicación del estadígrafo Rho de Spearman, se pudo identificar la significancia menor a 0.05 así como también un coeficiente de $-0,902$, lo que traduce en una correlación negativa muy alta entre las variables estrés laboral y la dimensión de estructura organizacional, es decir, si los niveles son inadecuados se convierte en mayor estrés del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana. Dichos resultados se compaginan con el estudio Meléndez y Tejada (16) en el que tuvieron como objetivo “establecer el vínculo del ambiente laboral y el síndrome de Burnout en los enfermeros del Hospital de Jaén, 2018”, en la que encontraron una relación altamente significativa entre síndrome de burnout y clima organizacional ($X^2_{c} = 10.684 > X^2_{t} = 9.4877$, $GL = 4$, $p = 0,030 < \alpha = 0.05$), demostrando además que el ambiente laboral proveniente del clima organizacional genera niveles de estrés, especialmente cuando la estructura organizacional no está definida, siendo que la misma se relaciona a reglas y ordenamientos formales que regularizan el progreso laboral, lo que conforma una serie de interacciones y conexiones de los capitales, los procedimientos y el recurso humano de la organización, los procedimientos y el recurso humano de la organización, con la finalidad de cerciorarse el cumplimiento de sus propósitos a nivel social (28).

Con referencia al objetivo específico 3: mediante la aplicación del estadígrafo Rho de Spearman se pudo precisar una significancia menor a 0.05 además de un coeficiente de $-0,914$, que se traduce en una correlación negativa muy alta entre el clima organizacional en la dimensión estilo de dirección y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022. Tales hallazgos se logran sustentar con aquellos encontrados

por Correa (11) quien para el 2021 desarrolló en Ecuador un estudio con la finalidad de conocer el grado de estrés en el trabajo en el personal médico y de enfermería de la fundación Pablo Jaramillo, quienes enfrentan situaciones de trabajo muy rígidas, pudiendo encontrar que dentro los componentes causantes de estrés más destacados fueron el ambiente laboral, la organización laboral, el influjo del dirigente, apoyo en conjunto y nula coherencia, lo cual es producto de un ineficiente estilo de dirección, el cual cobra importancia debido a que da la posibilidad de dar inicio a las tendencias establecidas durante el planteamiento y ordenación, consiguiendo maneras de comportamientos ansiosos, influencia en la honestidad y rectitud de los trabajadores, así como en el desempeño de estos (31). Por lo tanto, cuando se logra posicionar los requerimientos de los trabajadores se puede obtener una reducción de los niveles de estrés producidos por un clima organizacional inadecuado.

Finalmente, de acuerdo con Chiavenato la importancia del clima organizacional recae en que en toda empresa hay un conjunto de personas las cuales influyen en la organización, por lo que debe haber una constante intercomunicación y el influjo mutuo entre los individuos y las empresas. Cada colaborador tiene que lidiar con organismos por lo que se debe tener una noción de cada uno con la intención de establecer otras o modificar las que ya existen, para ocuparse o intervenir en estas o con la finalidad de orientarlas.

Meléndez y Tejada (16) destacan que, para mejorar los procesos, promover el trabajo en equipo, incrementar la calidad de la atención del personal de enfermería y rendimiento es necesario tener altos niveles de satisfacción laboral, puesto que unas condiciones laborales negativas, es decir, que no haya una buena infraestructura de los servicios, que no sean confortables por la cantidad de pacientes que se deben atender dentro del establecimiento, con buena iluminación, ventilación, entre otros generan un mal clima organizacional que desmotiva al trabajador. Por lo que se puede decir que es necesario establecer políticas que concuerden con la realidad en el mundo en el que se está enmarcado en el objetivo de acceso

a los servicios de calidad, en la que las instituciones de salud consideren al personal de salud como capital humano.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: conforme al objetivo general, mediante la aplicación del estadístico Rho de Spearman se pudo obtener una significancia menor a 0.05 ($p < 0.05$) así como también un coeficiente de -0.932 , lo cual implica que existe una correlación negativa muy fuerte entre clima organizacional y nivel de estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Segunda: conforme al objetivo específico 1, mediante la aplicación del estadístico Rho de Spearman se pudo obtener una significancia menor a 0.05 ($p < 0.05$) así como también un coeficiente de -0.884 , lo cual implica que existe una correlación negativa muy fuerte entre la dimensión comportamiento organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Tercera: conforme al objetivo específico 2, mediante la aplicación del estadístico Rho de Spearman se pudo obtener una significancia menor a 0.05 ($p < 0.05$) así como también un coeficiente de -0.902 , lo cual implica que existe una correlación negativa muy alta entre la dimensión estructura organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Cuarta: conforme al objetivo específico 3, mediante la aplicación del estadístico Rho de Spearman se pudo obtener una significancia menor a 0.05 ($p < 0.05$) así como también un coeficiente de -0.914 , lo cual implica que existe una correlación negativa muy alta entre la dimensión estilo de dirección y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

5.2. Recomendaciones

Primera: se recomienda la publicación de los resultados que fueron obtenidos durante la elaboración de la presente investigación a fin de promover la importancia en los centros de

salud de mantener un adecuado clima organizacional para incentivar a la disminución de los niveles de estrés en los trabajadores de enfermería quienes se encuentran en constante presión debido al ejercicio de sus funciones.

Segunda: se recomienda mejorar los métodos científicos utilizados en la presente investigación a fin de optimizar los resultados obtenidos y que los mismos tengan la capacidad de acoplarse a una población diferente a los de enfermería, debiendo identificar si todos los trabajadores de salud tienen la posibilidad de padecer síntomas referidos al estrés.

Tercera: se recomienda optimizar el clima organizacional dentro del centro de salud a fin de incentivar un ambiente adecuado para los trabajadores de enfermería quienes a su vez pueden desempeñar mejor sus funciones y la atención de los usuarios a través de talleres de relaciones interpersonales de inteligencia emocional.

Cuarta: se recomienda implementar talleres para gestión de emociones y aprendizaje de estrategias de afrontamiento del estrés a fin de mejorar el compañerismo entre los trabajadores de enfermería quienes deben minimizar sus niveles de estrés para ofrecer un mejor servicio y obtener una calidad de vida adecuada.

REFERENCIAS

1. Hofman A, Mas M, Aravena C, Fernández J. Crecimiento económico y productividad en Latinoamérica. El proyecto LA-KLEMS. El Trimestre Económico [Internet] 2017 [Consultado 2022 jul 5] 84(334), 259-306. Disponible en: <https://www.eltrimestreeconomico.com.mx/index.php/te/article/view/302>
2. Betancourt M, Domínguez W, Peláez B, Herrera M. Estrés Laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de Covid-19. UNESUM-Ciencias [Internet] 2020 [Consultado 2022 Jul 5] 4(3); 41-50. Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210>
3. OMS-OPS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [Internet] 2017. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
4. Londoño L. Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, [Internet] 2019 [Consultado 2022 Jul 5] 17(17), 39-60. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2019000100004&script=sci_abstract
5. Liñan S. Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan – 2019. [Tesis de maestría], Perú, Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41704/Li%c3%blan_ASE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

6. Vidotti V, Trevisan J, Quina M, Perfeito R, Cruz M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermo. Globo* [Internet]. 2019 [Consultado el 9 de julio de 2022]; 18 (55): 344-376. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011&lng=es.
7. Montero Y. Vizcaíno M, Vizcaíno Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar* [Internet]. 2020 [Consultado 2022 Jul 5] ;49(2):364-374. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n2/1561-3046-mil-49-02-e369.pdf>
8. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Rev. Cubana Enfermer* [Internet]. 2021 [Consultado en 2022 Jul 09]; 37 (4); 1-18. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n4/1561-2961-enf-37-04-e4143.pdf>
9. Tapia R. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19. [tesis de maestría], Perú: Universidad César Vallejo, 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90100/Tapia_RRDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Vargas M. Huamanchao F. “Estrés Laboral Y Su Relación Con El Clima Organizacional En Enfermeros Del Área De Emergencia Del Hospital María Auxiliadora, Lima 2018”. [Tesis de Maestría], Perú: Universidad Nacional del Callao, 2019. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4143/VARGAS%20OT%c3%81ROLA%20Y%20HUAMANCHAO%20VALCARCEL_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11. Moyano, P., Noroña, D., y Vega, V. Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano, *Rev. Médica. electrón* [Internet] 2022 [citado 04 Jul 2022]; 4(5). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000500771
12. Jiménez B. El estrés laboral en el clima organizacional de los colaboradores en el área de emergencia del Hospital General Latacunga. [Tesis de licenciatura]; Ambato: Universidad Técnica de Ambato, 2018. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29541/1/Preliminares%20tesis.pdf>
13. García P, Jiménez A, Hinojosa L, García L, Cano L, Abeldaño 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 [Consultado 2022 jul 6], :65-73. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
14. Guillen B, Gutiérrez A. Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020. [Tesis de licenciatura], Perú: Universidad César Vallejo, 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60046/Guillen_CBE-Gutierrez_UAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Quispe D. Influencia Del Nivel De Estrés Laboral Sobre El Clima Organizacional En El Personal Asistencial” De La Red De Salud Islay – 2019. [Tesis de licenciatura], Perú: Universidad Nacional de Arequipa, 2019. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10816/UPqucod.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Meléndez R, Tejada S. Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. *Revistas Científicas UNTRM* [Internet] 2020

- [Consultado 2022 jul 8] 3 (1); 30-36. Disponible en:
<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/569/733>
17. Cárdenas N. Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017. [Tesis de maestría]; Perú: Universidad César Vallejo, 2018. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24325/Cardenas_PNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 18. Pérez Y, Zafra E. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital Santa Rosa, Lima 2017. [Tesis de maestría], Lima: Universidad Norbert Wiener, 2018. Disponible en:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2717/TESIS%20P%c3%a9rez%20Yolanda%20-%20Zafra%20Emilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 19. Guerrero E, Nieto N. El Clima Organizacional desde el enfoque de Litwin y Stringer en Relación con la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería que Labora en el Hospital Cayetano Heredia, Año 2015. [Tesis de maestría]; Lima: Universidad Norbert Wiener, 2018. Disponible en:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2936/TESIS%20Guerrero%20Edi%20-%20Nieto%20N%c3%a9lida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 20. García-Solarte M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración [Internet]. 2009 [Consultado 2022 jul 21]; (42):43-61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
 21. Santana, J., Araujo, Y. Clima y cultura organizacional ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno? En Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (Ed.), Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX Congreso anual de AEDEM, 1, pp. 296-324. Palma de Mallorca. 2007. Disponible en:

file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Documat-ClimaYCulturaOrganizacional-2486886.pdf

22. Cohaila F, Copala A. Análisis De La Influencia Del Clima Organizacional En El Estrés Laboral De Los Trabajadores De La Caja Municipal De Tacna S.A., 2017. [Tesis de Licenciatura]; Arequipa: Universidad Católica de Santa María, 2018. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/198125892.pdf>
23. Villarroel Y. Análisis del clima organizacional. Editorial Académica española; 2015.
24. Segredo-Pérez A, Reyes-Miranda D. Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. Correo Científico Médico de Holguín [Internet] 2004 [Consultado 2022 jul 21]; 8(3): 1 – 7. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Alina-M-Segredo-Perez/publication/276205551_Clima_organizacional_en_salud_publica_Consideraciones_generales/links/555242d708ae6943a86d70a5/Clima-organizacional-en-salud-publica-Consideraciones-generales.pdf
25. Chiavenato I. Comportamiento Organizacional. México: Mc Graw Hill. 2009.
26. Segredo-Pérez A. Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. Rev. Cubana Salud Pública [Internet]. 2017 [Consultado 2022 jul 22]; 43(1): 57-67. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100006&lng=es.
27. Segredo-Pérez A, Rigñack-Ramírez L, García-Nieblas R, Perdomo I, León-Cabrera P, García-Milián A. Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Educación Médica Superior. [Internet] 2015 [Consultado 2022 jul 22]; 29(3): 532 – 542. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2015/cem153l.pdf>

28. Rodríguez-Ramos S, Suárez-Isaqui L, Martínez-Abreu J, Alfonso-Viart B, Cuayac-Lantigua M, Reyes-Martín B. Evaluación del clima organizacional en la Clínica Docente Estomatológica 27 de Noviembre. Colón. 2017. Rev. Med. Electrón. [Internet] 2018 [Consultado 2022 jul 22]; 40(4) 1011 – 1022. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242018000400009&lng=es.
29. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. 13ª ed. México: Pearson Educación; 2009.
30. Santana del Alto M. Comportamiento Organizacional para el manejo de conflictos laborales en instituciones de salud pública en la ciudad de Ambato. [Tesis de maestría], Ambato: Universidad Técnica de Ambato, 2018. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28300/1/38%20GTH.pdf>
31. González-Rodríguez R, Hernández-Valdés J, Santana-Márquez M, Mena-Mató A, Santaya-Labrador J. Teaching-research organizational environment at Pedro Borrás Astorga University Polyclinic, Pinar del Río. Rev Ciencias Médicas [Internet]. 2017 [consultad 2022 jul 22]; 21(1): 62 – 69. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942017000100011&lng=es.
32. Franklin E, Krieger. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: Enfoque para América Latina. México: Pearson Educación, México; 2011. Disponible en: <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1591/Comportamiento%20organizacional-Franklin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. Revista ABANTE, Vol. 9, N° 1, pp. 3-33 (abril 2006) ESTILOS DE DIRECCION COMO DETERMINANTES DEL CLIMA LABORAL EN CHILE ANDRÉS RAINERI B.

34. Carchipulla J. Estudio de la causalidad del estrés laboral en las enfermeras del Instituto Ecuatoriano del Cáncer Solca, periodo septiembre 2021 – marzo 2022. [Tesis de licenciatura], Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana, 2022. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22678/1/UPS-CT009815.pdf>
35. Hernández B. Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R. Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática. [Internet] 2021 [Consultado 2022 Jul 9] 1(29);1 – 22. Disponible en: <https://recai.uaemex.mx/article/view/16664>
36. Morales, C. Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño. [Tesis de licenciatura]; Lima: Universidad Nacional de San Marcos, 2007. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/546/Morales_lcpdf.jsessionid=1cb33e5087a6b1a4c537bf18d5bf3eca?sequence=1.
37. Castillo- Ávila I, Torres-Llanos N, Ahumada-Gómez A, Cárdenas-Tapias K, Liconacastro S. Estrés laboral en enfermería: Factores asociados. Cartagena (Colombia). Rev. Salud Uninorte [Internet] 2014 [Consultado 2022 jul 22]; 30(1): 34 – 43. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522014000100005
38. Sánchez, JM. Estrés laboral. Hidrogénesis [Internet] 2010 [Consultado 2022 jul 22]; 8(2); 55 – 63. Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
39. López-Fernández, J. Validación de la Escala de Estrés de Enfermería (NSS), de Gray-Toft y Anderson Memoria de Licenciatura. Disponible en: <https://www.cop.es/colegiados/T-00921/tesina.pdf>

40. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: ©Universidad Ricardo Palma; 2018. Disponible en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
41. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación: las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. México: McGraw Hill; 2018. Disponible en: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20(5).pdf)
42. Hernández R, Fernández C, Baptista Metodología de la Investigación. 6ªEd. México: McGraw Hill; 2014hh
43. Peralta, G. Clima Organizacional, Satisfacción del Usuario e Incidencia en la Relación Clínica, en Consulta Externa de Centro de salud. Ecuador, 2021. [Tesis de pregrado] 2021 [consultado 10 de feb. 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71947/Peralta_GGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
44. Álvarez E. Estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020. [Tesis de maestría]; Lima: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61521/Alvarez_RE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y estrés del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y nivel de estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre clima organizacional y nivel de estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p>	<p>Hipótesis General H1: Existe relación significativa entre clima organizacional y nivel de estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022. H0: No existe relación entre clima organizacional y nivel de estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento organizacional <ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizacional • Estilo de dirección 	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Método hipotético deductivo - Diseño no experimental - Nivel correlacional - De corte transversal
<p>Problemas Específicos ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en la dimensión comportamiento organizacional y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos Identificar la relación entre el clima organizacional en la dimensión comportamiento organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022. Identificar la relación entre el clima organizacional en la dimensión estructura</p>	<p>Objetivos Específicos H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión comportamiento organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022. H0: No existe relación entre el clima organizacional en la</p>	<p>Variable 2: Estrés laboral en enfermería</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente físico <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente psicológico • Ambiente social 	<p>Población 280 profesionales</p> <p>Muestra 162 profesionales</p> <p>Muestreo No probabilístico intencional</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de información</p>

<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en la dimensión estructura organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en la dimensión estilo de dirección y el estrés del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022?</p>	<p>organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre el clima organizacional en la dimensión estilo de dirección y el estrés laboral personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p>	<p>dimensión comportamiento organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión estructura organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión estructura organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión estilo de dirección y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión</p>		<p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Variable 1: Cuestionario Evaluación del Clima Organizacional En Salud-Segregado (ECOS-S)</p> <p>Variable 2: Escala De Estrés De Enfermería – NSS</p>
---	--	--	--	--

		estilo de dirección y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.		
--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



Universidad Norbert Wiener

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN SALUD-SEGREGADO (ECOS-S)

El propósito de este instrumento es encontrar áreas de oportunidades que permitan mejorar el clima de trabajo en esta organización. La formación que usted nos proporcione será de mucha utilidad en la búsqueda de la mejora continua de la institución.

I. Datos del encuestado:

Edad: _____ Sexo: F ___ M ___

Profesión: _____ Especialidad: _____

Centro de trabajo:

Consultorio Médico: _____ Policlínico: _____ Hospital: _____

Otras: _____ Cuál: _____

Prestador: Si: _____ No: _____

Directivo: Si _____ No: _____, si es diga qué función realiza: _____

II. Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca en qué medida usted considera se aplica en su área de trabajo. Para cada inciso marque con una X una sola respuesta: Nunca (N), A veces (AV) o Siempre (S).

III. Incisos del cuestionario:

Incisos	N	AV	S
1. El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.			
2. La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.			
3. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.			
4. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.			
5. Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.			
6. Los trabajadores conocen la misión de la institución.			
7. Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.			
8. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.			
9. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			
10. El trabajo que realizo me gusta.			
11. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.			
12. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.			
13. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo			
14. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.			
15. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.			
16. Las condiciones físicas de trabajo son buenas			
17. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.			
18. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo			
19. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.			
20. En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
21. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.			
22. La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.			
23. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.			
24. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la			

institución.			
25. Las acciones de control se realizan de forma planificada.			
26. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			
27. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			
28. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
29. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			
30. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			
31. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores			
32. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.			
33. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.			
34. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.			
35. Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.			
36. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.			
37. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida			
38. La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.			
39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores			
40. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.			
41. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.			
42. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.			
43. Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.			
44. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.			
45. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.			
46. En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.			

47. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.			
48. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			
49. Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.			
50. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.			



Universidad Norbert Wiener

ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERÍA – NSS

I. PRESENTACIÓN

Estimado(a) enfermero(a), soy estudiante de enfermería y estoy realizando un estudio cuyo objetivo es determinar el estrés en profesionales de enfermería. En ese sentido se solicita su participación para que nos pueda brindar ciertos datos que nos permitirán llegar al objetivo del estudio. Su participación es anónima y voluntaria y se respetará la confidencialidad.

II. DATOS GENERALES

Edad: ___ años **Sexo:** Femenino () Masculino ()

Estado Civil

Soltero(a) () Casado(a) () Conviviente () Divorciado(a) () Viudo(a) ()

Años de servicio en la Institución Hospitalaria:

Condición Laboral:

Nombrado () Contrato 728 (Indeterminado) () Contratado – CAS () Terceros ()

Tiene Especialidad: Sí () No ()

Máximo Grado Académico Alcanzado: Bachiller () Magister () Doctor ()

Marque según el tipo de familia que corresponda:

() Nuclear. Compuesto por madre y padre, con o sin hijos.

() Monoparental: Conformado por uno de los padres (papá o mamá) con uno o más hijos.

- () Ampliada; Constituido por abuelos, padres con hijos, nietos.
- () Reconstituida: Unión de familias luego de la separación o divorcio.
- () Equivalente familiar: Grupo de amigos, hermanos, parejas homosexuales (no tienen hijos).
- () Persona sola: Convive sola.

III. INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en un servicio de hospital. **Indique la frecuencia con que estas situaciones le han resultado ser estresantes en el actual servicio.**

Tenga en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia con que éstas han sido estresantes para usted marcando con (X) en una de estas alternativas: **Nunca: 0, A veces: 1, Frecuentemente: 2, Muy frecuentemente: 3.**

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

Nº	Enunciados	Nunca	A veces	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	1	2	3
2	Recibir críticas de un médico	0	1	2	3
3	Realización de cuidados de enfermería (procedimientos) que resultan dolorosos a los pacientes	0	1	2	3
4	Sentirse impotente ante el caso de un paciente que no presenta mejoría	0	1	2	3
5	Problemas o conflictos con un supervisor	0	1	2	3
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	0	1	2	3
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionados con esta área	0	1	2	3
8	La muerte de un paciente	0	1	2	3

9	Problemas o conflictos con uno o varios médicos	0	1	2	3
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	0	1	2	3
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio	0	1	2	3
12	La muerte de un paciente con quien entablé una relación estrecha	0	1	2	3
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	0	1	2	3
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	0	1	2	3
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	0	1	2	3
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	0	1	2	3
18	No disponer de una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	0	1	2	3
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	0	1	2	3
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	0	1	2	3
21	Ver a un paciente sufrir	0	1	2	3
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios	0	1	2	3
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	0	1	2	3
24	Recibir críticas de un supervisor	0	1	2	3
25	Personal y turno imprevisible	0	1	2	3
26	El método prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	0	1	2	3
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.; tareas administrativas)	0	1	2	3
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	0	1	2	3
29	Dificultad para trabajar con uno o varios	0	1	2	3

	compañeros del servicio				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	0	1	2	3
31	El médico no está presente en una urgencia médica	0	1	2	3
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	0	1	2	3
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	0	1	2	3
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	0	1	2	3

Gracias por su colaboración



Universidad
Norbert Wiener

Anexo 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Información al participante

Se le invita a usted a 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:

Título del proyecto: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA, 2022”

Propósito del estudio: Determinar la relación entre clima organizacional y nivel de estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados que le puede ser de mucha utilidad para el cuidado de su salud y alimentación.

Inconvenientes y riesgo: 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 protegida y solo el investigador podrá conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Érika Vásquez con el número telefónico _____ o al correo electrónico _____

Contacto con el comité de ética: Si usted tuviese una pregunta sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse a y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

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

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad para hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en él.

***Deje su correo electrónico para recibir una copia del consentimiento informado.**

Firma del participante

Autorización de aplicación del instrumento



GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN DE RIESGOS

Los Olivos, 22 de setiembre de 2022

CARTA N° 261-2022-GAF/URRH y GR

Señorita:
JESSICA ELIZABETH OYOLA MARTINEZ
Presente. -

ASUNTO: Aceptación de permiso para
aplicar instrumento de Investigación.
REF: Solicitud S/N (08/08/2022)

De nuestra consideración:

Me dirijo a usted, en atención a su solicitud de permiso para aplicar instrumento de investigación sobre "Clima Organizacional y estrés laboral del personal de Enfermería en un Hospital de Lima Metropolitana, 2022" en el Hospital Municipal Los Olivos. Al respecto el área competente tomando conocimiento, ha dado la conformidad a lo solicitado.

En ese sentido, se informa que se ha procedido a aceptar su solicitud, que le permitirá desarrollar su proyecto de tesis favorablemente.

Sin otro particular, quedo de Ud.

Atentamente,

HOSPITAL MUNICIPAL LOS OLIVOS
Rosa Myrly Torres Suárez

Ma. ROSA MYRLEY TORRES SUÁREZ
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos y Gestión de Riesgos

Encuestado	Variable 1: clima organizacional																																																	V1	d1	d2	d3				
	Comportamiento organizacional																Estructura organizacional																Estilo de dirección																								
	p2	p3	p10	p15	p17	p18	p22	p23	p29	p35	p37	p38	p45	p46	p48	p1	p5	p6	p11	p16	p20	p21	p25	p31	p30	p36	p40	p43	p47	p50	p4	p7	p8	p9	p12	p13	p14	p19	p24	p26	p27	p28	p32	p33	p34	p39	p41	p42	p44					p49			
en41	1	1	0	1	0	0	1	2	2	2	1	0	1	1	1	0	2	0	1	2	0	1	1	1	1	2	0	1	2	1	0	1	0	1	0	0	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	0	1	2	52	14	15	23			
en42	1	2	1	1	1	0	2	2	1	2	1	0	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	0	1	1	2	1	1	0	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	0	0	1	0	58	17	19	22			
en43	1	2	1	1	1	0	0	2	2	1	1	1	0	0	0	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	0	0	2	2	2	1	2	0	0	1	1	1	1	1	2	0	2	0	1	0	1	2	53	13	18	22			
en44	2	1	2	0	1	0	1	2	1	2	2	0	1	1	2	1	1	1	1	0	1	2	1	2	2	1	2	0	1	0	2	1	2	2	1	0	1	0	2	1	1	2	2	2	1	2	1	0	1	1	59	18	16	25			
en45	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	0	2	1	2	0	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	0	0	1	1	2	1	1	0	1	1	0	2	1	2	2	1	2	2	0	1	1	61	23	15	23			
en46	1	1	1	0	1	0	1	2	2	2	1	0	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	0	1	2	2	2	0	0	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	0	2	2	2	2	0	62	18	16	28			
en47	2	1	1	1	1	0	1	2	2	2	0	0	0	2	0	2	1	1	0	0	0	2	2	1	2	2	2	0	1	1	1	1	1	0	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	57	16	16	25				
en48	0	1	0	1	0	1	2	2	2	2	2	0	2	2	2	0	1	0	0	1	0	1	1	2	0	2	2	2	0	2	1	0	0	1	0	1	1	2	2	0	1	2	1	1	2	2	2	2	2	56	19	14	23				
en49	1	1	1	1	0	0	1	2	1	2	1	2	1	0	2	0	1	0	0	1	0	2	1	1	1	1	0	1	1	1	2	2	1	0	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	0	1	50	16	11	23				
en50	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	1	1			
en51	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3			
en52	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	9	4	2	3		
en53	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	1	2	4		
en54	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	3	1	3	
en55	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	4	0	3		
en56	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	2	6	4		
en57	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2	1	3			
en58	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	5	2	10		
en59	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	5	1	2		
en60	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	4	1	4		
en61	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3	2	1		
en62	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	3	2	2
en63	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	3	2	12		
en64	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	2	2	1	0	1	1	2	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	44	12	15	17
en65	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	5	4	1		
en66	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3	2	1	
en67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1	1	3		
en68	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	0	2	2	2	1	2	2	2	0	1	2	2	2	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	80	27	24	29
en69	1	0	0	1	0	2	0	1	2	2	2	2	0	1	1	2	0	1	1	2	2	2	2	0	1	2	1	1	0	2	1	1	2	1	1	0	2	0	0	2	2	1	1	1	1	0	1	0	0	0	51	15	19	17			
en70	0	0	1	1	2	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	0	0	0	1	0	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	0	0	1	0	46	11	16	19			
en71	0	0	0	2	0	2	2	1	0	2	0	0	0	2	0	2	1	2	2	0	1	0	0	0	2	2	1	0	2	0	1	1	1	0	1	2	0	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	43	11	15	17	
en72	0	0	1	2	2	2	1	2	1	2	2	0	1	0	2	0	0	1	1	2	2	1	0	2	1	2	0	1	0	2	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	2	0	0	0	0	0	50	18	15	17		
en73	0	0	1	2	2	2	1	1	2	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	2	1	0	1	2	0	2	1	0	0	2	0	2	0	1	0	0	2	0	2	1	2	0	1	0	0	1	0	1	1	0	43	16	13	14			
en74	0	1	1	1	0	2	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	2	2	2	0	1	0	2	1	1	0	1	0	1	0	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	0	0	1	1	0	45	10	14	21	
en75	1	0	0	1	1	2	2	0	2	0	1	1	0	1	2	0	0	1	2	0	0	2	2	1	2	2	1</																														

Encuestado	Variable 1: clima organizacional																																															V1	d1	d2	d3				
	Comportamiento organizacional														Estructura organizacional														Estilo de dirección																										
	p2	p3	p10	p15	p17	p18	p22	p23	p29	p35	p37	p38	p45	p46	p48	p1	p5	p6	p11	p16	p20	p21	p25	p31	p30	p36	p40	p43	p47	p50	p4	p7	p8	p9	p12	p13	p14	p19	p24	p26	p27	p28	p32	p33	p34	p39	p41					p42	p44	p49	
en121	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	12	3	3	6		
en122	1	0	1	2	1	1	1	1	0	2	1	2	2	1	1	1	0	1	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48	17	14	17		
en123	0	0	0	0	0	2	2	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	2	0	1	0	1	1	0	1	0	22	7	4	11		
en124	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	11	3	5	3		
en125	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	11	3	5	3		
en126	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	2	0	1	1	1	1	2	0	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	0	1	0	1	1	49	13	15	21	
en127	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	85	24	26	35	
en128	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	83	25	23	35	
en129	0	2	1	2	2	0	2	1	2	2	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	2	2	0	2	1	1	2	0	1	1	1	0	1	2	0	1	1	0	0	2	0	0	1	1	0	1	50	18	18	14			
en130	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	12	4	4	4		
en131	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	13	3	4	6			
en132	2	1	1	1	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41	10	10	21	
en133	2	0	1	0	0	0	0	2	2	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	2	2	2	0	2	1	0	2	2	1	1	1	0	0	0	2	0	2	2	2	2	2	1	0	2	1	1	1	0	43	10	14	19	
en134	2	1	1	1	0	2	1	0	2	2	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	2	2	1	2	1	0	1	1	2	1	1	1	0	1	2	2	1	1	2	2	2	1	0	0	1	0	1	1	52	16	14	22		
en135	1	0	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	2	2	2	1	1	0	1	1	0	1	0	0	2	0	0	2	2	1	1	2	0	0	2	43	16	12	15					
en136	0	0	0	2	2	1	0	2	2	2	1	1	1	1	1	0	0	2	0	0	2	0	0	2	2	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	2	1	0	2	49	16	11	22	
en137	1	2	1	2	1	2	2	2	2	0	0	1	0	1	2	1	2	0	2	1	1	0	2	2	1	0	1	1	1	2	1	0	0	0	1	2	2	0	2	2	2	2	2	0	1	2	1	1	2	60	19	18	23		
en138	2	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	2	1	2	0	2	0	0	1	0	2	1	1	1	2	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	2	0	0	1	1	1	2	1	40	11	14	15		
en139	2	2	1	1	1	0	1	0	1	2	0	1	0	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	2	2	0	0	0	1	1	1	1	0	2	0	0	2	0	1	2	1	0	1	44	14	13	17		
en140	2	0	0	1	1	1	1	1	2	0	1	0	0	1	2	2	2	0	0	1	0	1	1	1	2	1	0	1	2	2	0	1	1	0	1	1	0	1	2	1	2	1	2	2	0	1	2	52	12	16	24				
en141	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	2	1	0	1	2	0	2	1	2	0	2	2	0	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	2	1	0	2	0	1	51	15	20	16		
en142	2	1	0	0	0	1	0	0	1	2	2	0	2	2	0	1	1	2	0	1	1	0	1	2	0	0	0	2	2	1	2	0	1	1	1	1	1	1	0	2	2	1	2	1	2	0	2	2	0	50	13	14	23		
en143	2	0	0	0	1	0	1	0	2	2	0	0	1	1	1	0	0	2	0	0	1	0	1	2	1	0	1	2	1	2	2	2	0	1	1	0	1	1	1	2	2	2	2	2	2	0	0	1	2	1	0	47	11	13	23
en144	2	0	0	1	1	1	1	2	2	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	2	2	0	2	2	1	1	0	1	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49	11	13	25	
en145	1	1	0	0	1	0	0	1	1	2	0	1	1	1	1	0	0	2	0	1	1	1	1	0	2	2	2	0	1	2	2	0	1	1	0	1	1	0	1	2	2	1	1	0	2	0	1	2	48	12	15	21			
en146	2	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	2	1	0	0	0	2	0	1	1	1	1	0	2	2	0	2	0	2	2	0	0	1	0	0	1	0	0	1	2	2	0	0	1	2	1	1	0	41	11	14	16			
en147	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	3	3	3			
en148	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	12	5	3	4	
en149	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	86	26	26	34	
en150	1	1	2	2	2	2	0	1	2	1	0	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	0	1	2	2	1	2	78	21	26	31		
en151	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	7	1	2	4	
en152	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	3	1	3	
en153	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	7	4	0	3		
en154	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	12	2	6	4			
en155	1	0	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	0	2	1	0	1	0	1	1	2	1	1	0	2	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	42	14	14	14					
en156	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0</																																	

Encuestado	ESTRÉS LABORAL																																	V2	d4	d5	d6		
	Ambiente				Ambiente psicológico														Ambiente social																				
	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	e12	e13	e14	e15	e16	e17	e18	e19	e20	e21	e22	e23	e24	e25	e26	e27	e28	e29	e30	e31	e32	e33					e34	
en1	1	3	3	3	1	3	0	3	1	1	3	3	0	0	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	3	3	0	3	3	1	66	10	37	19
en2	3	1	3	3	0	3	0	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	0	3	1	0	3	2	2	3	1	1	1	3	1	3	3	1	70	10	41	19	
en3	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	2	3	2	3	1	1	3	0	1	0	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	58	7	33	18	
en4	1	1	3	1	2	1	3	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	3	1	1	3	2	3	1	3	3	59	6	32	21	
en5	2	1	1	2	3	2	1	3	1	3	2	3	3	2	3	1	2	1	3	0	1	0	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	59	6	40	13	
en6	1	1	3	1	2	1	1	3	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	1	3	0	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	0	0	0	52	6	35	11	
en7	1	0	1	1	3	0	1	0	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	0	0	3	1	0	1	3	0	0	0	3	1	1	3	1	39	3	23	13	
en8	1	0	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	0	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	54	5	33	16	
en9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100	12	58	30	
en10	1	0	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	2	3	2	3	0	0	2	3	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	60	7	34	19		
en11	1	1	3	0	1	1	3	1	1	3	3	2	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	52	5	33	14	
en12	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	8	54	30	
en13	3	0	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	0	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	1	3	1	1	3	1	3	57	5	33	19	
en14	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	2	1	2	2	2	3	2	2	1	0	0	1	24	0	9	15	
en15	0	3	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	3	0	1	1	1	2	1	1	2	3	3	1	3	3	1	3	38	6	11	21	
en16	0	3	1	3	0	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1	0	1	0	0	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	49	7	28	14	
en17	1	3	1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	3	1	0	0	3	0	3	1	1	3	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	49	8	32	9	
en18	3	3	0	0	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	0	0	3	3	3	0	1	0	0	0	0	0	1	1	3	0	1	1	0	43	6	30	7		
en19	3	3	0	0	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	0	0	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	52	6	33	13
en20	3	0	3	1	0	0	3	1	0	3	0	0	3	0	0	3	1	0	1	2	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	48	7	27	14	
en21	3	1	3	1	3	0	1	1	3	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	0	1	1	1	1	43	8	21	14	
en22	1	0	0	3	1	0	1	1	1	3	1	1	0	1	0	1	0	0	3	1	3	3	2	2	1	2	3	1	1	0	0	0	3	0	40	4	25	11	
en23	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	82	12	50	20	
en24	1	1	0	0	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	0	3	1	0	3	1	0	0	0	3	0	1	1	1	0	0	1	3	1	43	2	30	11		
en25	1	3	1	3	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	0	3	0	0	1	1	0	0	0	3	0	1	1	1	1	1	0	1	44	8	27	9	
en26	0	0	0	0	3	3	0	1	3	1	1	1	3	1	0	0	1	1	0	3	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	26	0	23	3	
en27	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	96	12	56	28	
en28	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	86	12	48	26	
en29	3	3	3	1	3	0	3	0	3	3	3	1	3	3	0	3	3	0	1	1	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	79	10	42	27	
en30	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	0	3	3	3	3	1	3	3	2	3	0	3	3	3	0	1	82	12	49	21	
en31	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	0	3	3	3	1	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	0	3	88	12	50	26	
en32	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	0	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	88	10	52	26	
en33	1	0	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	0	3	1	0	3	1	1	2	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	62	5	37	20	
en34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	96	12	56	28	
en35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	0	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	92	12	52	28	
en36	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	10	60	28	
en37	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	12	56	30	
en38	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	0	3	3	3	0	3	3	1	0	86	12	55	19	
en39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	96	12	58	26	
en40	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	3	1	3	0	0	1	0	0	0	2	2	1	2	2	2	2	2	0	0	0	1	0	26	1	14	11	

Encuestado	ESTRÉS LABORAL																																	V2	d4	d5	d6		
	Ambiente				Ambiente psicológico																Ambiente social																		
	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	e12	e13	e14	e15	e16	e17	e18	e19	e20	e21	e22	e23	e24	e25	e26	e27	e28	e29	e30	e31	e32	e33					e34	
en41	3	1	1	3	0	3	1	3	1	3	1	3	3	1	1	0	3	3	0	3	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	0	1	1	55	8	35	12
en42	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	0	0	0	1	37	2	25	10	
en43	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	2	0	0	0	3	0	37	2	25	10	
en44	1	0	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	3	3	1	3	3	1	0	1	2	2	1	1	1	2	1	0	0	0	1	45	4	34	7		
en45	3	0	0	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	0	2	1	3	1	2	1	2	2	0	1	0	1	0	41	4	27	10		
en46	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3	1	0	1	3	36	4	24	8		
en47	3	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	39	5	30	4	
en48	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	0	0	0	1	0	3	1	0	3	0	0	1	53	8	35	10		
en49	3	1	1	2	1	3	2	1	3	1	3	1	1	2	1	1	3	3	1	3	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	48	7	32	9		
en50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	96	12	56	28		
en51	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	96	12	58	26		
en52	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	93	12	54	27		
en53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	0	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	93	12	55	26		
en54	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	12	52	30		
en55	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	88	12	52	24		
en56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	1	3	86	12	52	22	
en57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	92	12	54	26	
en58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	91	12	53	26	
en59	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	88	12	48	28		
en60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	90	12	50	28	
en61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	96	12	54	30		
en62	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	10	54	30		
en63	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	84	12	50	22	
en64	0	1	1	1	0	1	3	1	1	3	3	1	2	3	1	1	1	1	1	0	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	48	3	29	16		
en65	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	10	55	30		
en66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	94	12	54	28		
en67	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	94	10	58	26	
en68	0	0	0	0	0	1	2	2	2	2	1	3	1	2	0	0	1	2	2	0	0	0	1	0	1	0	0	3	0	3	0	2	2	1	34	0	22	12	
en69	0	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	1	3	2	1	0	3	2	3	0	0	3	1	3	0	0	0	1	0	1	3	1	1	1	47	5	34	8	
en70	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	2	1	0	0	1	1	1	1	3	3	0	0	1	0	0	1	1	0	1	2	1	53	12	34	7	
en71	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	1	3	1	2	0	0	3	0	3	0	3	0	1	0	1	0	0	3	3	3	3	3	3	62	12	28	22		
en72	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	3	1	0	3	1	1	0	1	1	1	39	12	15	12	
en73	3	3	3	3	1	3	0	3	1	1	1	3	3	0	0	0	0	0	3	1	3	1	1	2	1	1	2	3	2	3	2	1	3	3	60	12	27	21	
en74	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	0	1	1	3	0	0	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	0	1	1	50	8	26	16	
en75	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	0	1	0	1	0	3	3	0	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	0	1	1	59	8	36	15	
en76	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	0	0	0	0	3	0	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	0	51	12	25	14			
en77	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	0	0	0	1	0	3	0	1	0	2	2	3	2	2	2	2	2	0	1	0	58	12	30	16		
en78	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	1	3	1	0	0	0	1	1	1	1	0	3	2	1	2	1	2	2	2	2	0	3	3	57	12	26	19		
en79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	3	3	55	12	33	10	
en80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	1	0	0	0	3	0	1	0	0	0	3	0	1	1	3	1	3	1	0	1	58	12	32	14	

Encuestado	ESTRÉS LABORAL																																	V2	d4	d5	d6	
	Ambiente				Ambiente psicológico																Ambiente social																	
	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	e12	e13	e14	e15	e16	e17	e18	e19	e20	e21	e22	e23	e24	e25	e26	e27	e28	e29	e30	e31	e32	e33					e34
en81	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	0	3	0	1	0	1	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	1	1	38	8	25	5
en82	3	1	3	3	3	0	1	3	3	3	3	3	3	3	0	0	0	1	0	1	0	1	2	1	1	3	2	2	1	0	0	0	0	1	51	10	31	10
en83	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	3	0	0	1	0	3	0	1	0	3	2	2	2	2	2	2	0	0	0	1	1	51	10	29	12	
en84	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	0	2	1	1	1	2	2	2	0	0	0	1	3	47	8	27	12
en85	3	1	3	3	3	0	1	1	1	3	1	3	1	2	2	2	2	3	1	0	1	1	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	55	10	32	13	
en86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	2	2	3	1	2	0	0	0	0	55	12	33	10	
en87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	0	0	0	3	1	0	1	0	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	57	12	35	10	
en88	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	80	12	44	24	
en89	3	1	1	0	0	0	1	2	2	2	3	3	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	3	0	1	0	0	1	31	5	19	7	
en90	3	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	2	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2	2	2	36	8	19	9	
en91	3	1	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	0	1	1	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	0	2	2	2	2	3	63	10	34	19
en92	0	1	3	1	1	1	0	2	1	2	2	3	2	1	0	0	1	0	1	0	1	2	2	2	2	2	2	1	0	1	1	2	2	2	45	5	27	13
en93	0	0	2	2	1	2	0	1	1	2	2	2	1	1	3	1	0	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	0	47	4	26	17
en94	0	1	2	1	1	2	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	2	1	2	1	1	2	1	0	0	2	2	2	2	2	32	4	15	13	
en95	1	1	2	1	2	2	0	0	0	0	0	3	0	1	1	0	0	0	2	1	1	2	1	1	1	1	0	0	2	1	2	2	2	33	5	17	11	
en96	1	0	2	1	3	2	0	3	3	3	0	0	0	1	0	1	3	0	2	2	2	1	2	1	1	2	0	0	2	2	1	2	1	0	44	4	29	11
en97	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	3	0	0	1	0	0	1	1	16	1	8	7	
en98	0	0	1	1	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	0	3	0	1	0	1	3	0	1	0	0	1	0	1	0	26	2	17	7
en99	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	12	1	8	3	
en100	0	1	0	1	0	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	0	0	0	0	0	1	2	1	1	2	1	2	2	2	0	0	1	0	0	34	2	22	10
en101	0	1	0	1	0	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	0	1	0	0	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	0	1	0	1	0	33	2	23	8
en102	0	0	0	1	0	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2	1	2	2	0	0	0	0	0	32	1	22	9
en103	0	1	0	0	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	0	1	0	2	2	1	2	2	2	2	2	0	0	0	1	0	39	1	27	11	
en104	0	1	0	0	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	0	0	0	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	0	0	0	0	0	36	1	27	8
en105	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	2	2	1	2	2	1	2	0	0	0	0	0	19	1	10	8
en106	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	0	1	0	3	30	3	16	11
en107	0	0	1	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	2	2	2	2	1	2	2	2	0	0	0	0	1	24	2	12	10
en108	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	6	1	3	2	
en109	1	3	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	3	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	16	4	9	3	
en110	0	1	0	3	1	1	3	0	3	1	0	1	0	1	0	1	2	1	2	2	0	3	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	30	4	23	3	
en111	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	2	2	1	2	0	0	1	1	3	1	1	2	2	2	2	0	0	1	27	0	13	14
en112	0	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	0	0	1	1	1	2	2	1	1	0	0	0	1	2	2	1	2	2	0	0	38	4	24	10	
en113	0	0	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	3	0	0	2	2	2	2	0	0	1	33	3	19	11
en114	0	1	0	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	0	1	3	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	2	2	2	0	0	36	3	23	10	
en115	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	94	12	54	28
en116	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	10	56	30	
en117	0	1	3	1	1	0	3	1	3	1	3	1	3	1	3	0	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	0	1	3	3	1	0	1	1	49	5	32	12
en118	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	0	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	10	45	30	
en119	0	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	1	0	3	3	3	0	3	1	3	3	3	3	3	3	3	0	81	7	49	25
en120	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	0	1	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	1	3	3	3	3	3	84	10	46	28	

