



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

Tesis

Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores del sector salud de la
provincia de Andahuaylas, 2025

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autora: Loa Vargas, Elisa Elizabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-3930-4917>

Asesor: Mg. Paico Ruiz, Marcos José

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1707-663X>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01	FECHA: 15/07/2026
		REVISIÓN: 01	

Yo, **ELISA ELIZABETH LOA VARGAS** egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Psicología** de la Universidad Privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“CLIMA LABORAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD DE LA PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS, 2025”** Asesorado por el docente: Mg. Marcos José Paico Ruiz, DNI 46177559, ORCID 0000-0002-1707-663X, tiene un índice de similitud de **17%**. con código 14912:569908391 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
ELISA ELIZABETH LOA VARGAS
DNI: 70219789



.....
Firma
Mg. Marcos José Paico Ruiz
DNI: 46177559

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01	FECHA: 15/07/2026
		REVISIÓN: 01	

Lima, 15 de julio del 2026

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. En caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

En la primera fuente principal del informe de Turnitin reporta un 5% en la primera fuente, superior al 4% según normativo, este incremento se justifica debido a términos del nombre de la variable, instrumentos y términos estadísticos.

DEDICATORIA

A mi Padre, que desde el cielo fue guiando mi camino.

A mi madre, pareja, hermanos y sobrinos, quienes fueron mi motivación para seguir adelante, fueron y serán protagonistas de los logros que estoy obteniendo ahora, o en un futuro no muy lejano.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme siempre fuerzas y poder guiarme en el camino y darme sabiduría para mejorar cada día.

A mi asesor de tesis Mg. Marcos José Paico Ruiz por su esfuerzo y dedicación.

Y a mis docentes, en especial al Mg. Gustavo Oballe Bardales por brindarme sus conocimientos, sus orientaciones, su manera de trabajar, su persistencia, su paciencia y su motivación fueron fundamentales para mi formación profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT:.....	9
I. INTRODUCCIÓN	10
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS:.....	15
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	24
VI. REFERENCIAS	25
VII. ANEXOS.....	32
Anexo 1. Matriz de consistencia	33
Anexo 2. Instrumentos	35
Anexo 3. Formato de consentimiento informado.....	40
Anexo 4. Informe del asesor de Turnitin	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro descriptivo de la variable Clima Laboral	15
Tabla 2 Cuadro descriptivo de la Variable Estrés Laboral.....	15
Tabla 3 Cuadro descriptivo de la variable Clima Laboral según sexo	16
Tabla 4 Cuadro descriptivo de la variable Estrés Laboral según sexo	16
Tabla 5 Prueba de normalidad.....	17
Tabla 6 Análisis de correlación entre la variable Estrés Laboral y la variable Clima Laboral	18
Tabla 7 Correlación entre la variable Clima Laboral y la dimensión Estructura Organizacional	18
Tabla 8 Correlación entre la variable Clima Laboral y la dimensión Territorio Organizacional.....	19
Tabla 9 Correlación entre la variable Clima Laboral y la dimensión Tecnología.....	19
Tabla 10 Correlación entre la variable Clima Laboral y la dimensión Influencia del Líder.....	20
Tabla 11 Correlación entre la variable Clima Laboral y la dimensión Falta de Cohesión.....	20
Tabla 12 Correlación entre la variable Clima Laboral y la dimensión Respaldo del Grupo.....	21

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, analizar la relación entre el Clima Laboral y el Estrés Laboral en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. La metodología utilizada fue hipotético deductivo; cuantitativo, básico, no experimental, transversal; con un total de 122 participantes; esta información estuvo apoyada en el filtro del registro nacional del personal de salud del Perú (INFORHUS). Se aplicaron dos instrumentos denominados Escala de Clima Laboral CL-SPC y la Escala de Estrés Laboral, ambos debidamente estandarizados y validados. Como resultados descriptivos se obtiene que la distribución de la variable Clima Laboral, presenta una distribución alta y significativa con un 75% en los niveles medios. En relación a la variable Estrés Laboral, se encuentra con niveles bajos de estrés el 43% en los participantes, así mismo, se presenta solo 1% en un nivel alto de estrés. Como resultados inferenciales, se observa que el estadístico de Rho de Spearman utilizado entre el Estrés Laboral y el Clima Laboral muestra un nivel de significancia es de $0.04 < 0.05$ y el coeficiente de correlación es de -0.186 mencionando que existe una relación significativa de tipo negativa y rango muy bajo; por lo que se acepta la hipótesis general; se concluye que, si el clima laboral en donde se desempeña la población objetivo es adecuado, el estrés laboral disminuiría y viceversa.

Palabras clave:

Clima Laboral, Estrés, Salud, Andahuaylas

ABSTRACT

The overall objective of the research was to analyze the relationship between the work environment and work-related stress among healthcare workers in the province of Andahuaylas in 2025. The methodology used was hypothetical deductive, quantitative, basic, non-experimental, cross-sectional analysis, with a total of 122 participants. This information was supported by data from the Peruvian National Health Personnel Registry (INFORHUS). Two instruments were applied, namely the CL-SPC Work Climate Scale and the Work Stress Scale, both of which were duly standardized and validated. The descriptive results show that the distribution of the Work Climate variable is high and significant, with 75% in the middle levels, while there is an absolute 0 in the unfavorable range. In relation to the Work Stress variable, 43% of participants had low levels of stress, while only 1% had high levels of stress. As inferential results, it is observed that Spearman's Rho statistic used between Work Stress and Work Climate shows a significance level of $0.04 < 0.05$ and a correlation coefficient of -0.186 , indicating that there is a significant negative relationship and a very low range; therefore, the general hypothesis is accepted. It is concluded that if the work climate in which the target population works is adequate, work stress would decrease and vice versa.

Keywords:

Work Environment, Stress, Health, Andahuaylas

I. INTRODUCCIÓN

En una revista se desarrolla un estudio sistémico relacionada al clima laboral, entre las diferentes instituciones internacionales evaluadas se encuentra que una tasa mayor al 50% de los trabajadores muestra una percepción inadecuada hacia el clima laboral, por tanto se concluye que las organizaciones deben esforzarse para mejorar tanto el desempeño como el clima laboral y lograr la satisfacción general de los trabajadores logrando de esta manera el cumplimiento de las metas de cada institución (Cortez, 2023). Así mismo la OMS menciona que Europa, Asia, Norteamérica presentan el 10%, 73% y 59% de estrés laboral en diversos rubros (OMS-Organización Mundial de la Salud., 2022).

Por consecuencia se planteó como problema general de la investigación; ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025? Y, con la intención de poder responder a las interrogantes se mencionan diferentes investigaciones anteriores tales como; Tapia et al. (2020) en una investigación desarrollada en Ecuador; con el objetivo de determinar el grado de asociación entre el estrés laboral y la autopercepción de salud en médicos y enfermeras en un hospital de Riobamba, el tipo de investigación fue aplicada, cuantitativa, relacional, no experimental de corte transversal con una muestra de 51 trabajadores, se aplicó el Cuestionario de estrés laboral de la OIT y el Cuestionario de Autopercepción de Salud de Nottingham; como resultados descriptivos se determinan que el 80% de la población explorada presenta estrés laboral, mientras que en la variable autopercepción de salud, se considera una afectación leve del 33.3%; como resultados inferenciales, con un nivel de significancia del 0.01 y un coeficiente de -0.837 se determina una relación significativa de tipo negativa y rango muy alto entre las variables, por lo que se concluye que mientras el estrés laboral sea mayor, la autopercepción de salud en los trabajadores será menor.

Dentro del territorio nacional también se exploraron las variables; Oyola (2022) presenta una investigación desarrollada en la ciudad de Lima con el objetivo de determinar la relación entre el Clima Organizacional y el nivel de Estrés Laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, el estudio tuvo una muestra de 162 enfermeros, el tipo de investigación fue aplicada, cuantitativa, relacional, no experimental de corte transversal, para poder explorar la variable de clima organizacional se aplicó el instrumento ECOS-S, para la exploración de la variables estrés, se aplicó el instrumento NSS, como datos estadísticos, el presente antecedente manifiesta que, el 39.51% de la población evaluada presenta una

percepción de riesgo frente al clima organizacional, mientras que el 37.04% presenta una percepción de estrés laboral de nivel alto. Por último, con un nivel de significancia del 0.05 y un coeficiente de -0.932, expresa una correlación negativa de rango muy alto entre las dos variables; por tanto, se concluye que mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, más bajos serán los niveles de estrés en las enfermeras.

Diferentes estudios mencionan que el personal de salud requiere de un espacio armónico para poder desempeñar sus labores, pues de lo contrario los niveles de sobrecarga pueden ser muy elevados. Por ello es que el interés en poder evaluar el clima laboral en la población en mención se vuelve apetitoso, diferentes conclusiones obtenidas a nivel nacional en establecimientos del segundo nivel de atención mencionan que más del 54% se encuentra en un nivel de percepción moderado hacia su clima laboral, mientras que en establecimientos del primer nivel de atención se encuentran en un 46% con percepción regular o inadecuada (Cotera, 2023).

A nivel nacional, de manera constante se ha demostrado que en el sector salud existen necesidades de todo tipo, ocasionando de alguna u otra manera un cansancio físico y mental, mientras que los gobiernos de turno muestran poco interés de brindar una calidad de atención y satisfacción tanto al usuario interno como externo (Rodríguez, 2024).

Por consecuencia, se plantea el objetivo general de analizar la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025.

II. METODOLOGÍA

- **Tipo de investigación:** El tipo de investigación al que pertenece el presente estudio es básico, pues son existe modificación de las variables de estudio (Arias y Covinos, 2021).
- **Diseño de investigación:** Se aplicó un método de análisis hipotético y una manera de exploración deductiva. El proceso de investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, fue de diseño no experimental, con un corte transversal (Cohen y Gómez, 2019).
- **Población y muestra:** La población estuvo determinada por un total de 145 participantes, conformada por personal de salud que labore en un centro de salud de la ciudad de Andahuaylas. Criterios de inclusión: Personal en condición de contrato CAS o nombrado, con un tiempo de permanencia mayor a dos años, que pertenezca al área de acción inmediata y administrativa, que cuente con el código AIRHSP activo. Criterios de exclusión: Personal que se encuentre ejerciendo sus prácticas preprofesionales, con un tiempo de permanencia menor a

dos años, que sea rotatorio o presente un contrato por terceros.

Se utilizó un muestreo de tipo probabilístico, la muestra utilizada para el proceso de investigación estuvo formada por 122 participantes que cumplieron con los criterios de inclusión, esta información estuvo apoyada en el aplicativo informático para el registro nacional del personal de salud del Perú (INFORHUS).

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

$$n = 122$$

- **Clima Laboral**

Es el desarrollo de características tanto tangibles como intangibles, las mismas que son percibidas por los miembros de una organización empresarial y a la vez influyen en el comportamiento y desarrollo de actividades laborales, el clima organizacional es fomentado por la misma institución (Chiavenato, 2017).

Dimensiones:

La estructura de la variable distribuye en cinco dimensiones según el instrumento utilizado; a continuación, se definirán cada una de ellas.

Autorealización: Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva del futuro (Palma, 2010).

Involucramiento laboral: Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización (Palma, 2010).

Supervisión: Apreciaciones de funcionabilidad y significación de superiores en la inspección dentro de la actividad laboral, en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario (Palma, 2010).

Comunicación: percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma (Palma, 2010).

Condiciones laborales: Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas (Palma, 2010).

- **Estrés Laboral**

Es todo incentivo frágil que experimenta el sujeto frente a exigencias y presiones laborales; estas no se ajustan a sus capacidades o conocimientos (OIT, 2016).

Dimensiones:

La estructura de la variable se distribuye en siete dimensiones según el instrumento utilizado, los mismos que son considerados estresores, a continuación; se definirán cada una de ellas.

Clima organizacional: Hace referencia al entorno en el cual los profesionales de la salud desempeñan sus actividades; se toma en cuenta un ambiente laboral en donde se pueden establecer relaciones tensas o equilibradas, forjando una calidad y bienestar general (OIT, 2016).

Estructura organizacional: Hace referencia a las funciones o tareas encomendadas a los profesionales, las mismas que deberían estar distribuidas según los perfiles de los trabajadores (OIT, 2016).

Territorio organizacional: Relacionado al espacio físico donde se desempeña el profesional, se solicita que presente las condiciones cómodas para propiciar desempeños óptimos (OIT, 2016).

Tecnología: Brindar a los trabajadores herramientas, equipamiento y recursos de uso diario, que les permitan el desempeño óptimo y eficiente (OIT, 2016).

Influencia del líder: Hace referencia al acoplamiento de la imagen del líder, el reconocimiento hacia sus trabajadores, así como la muestra de ejemplo, cumplimiento de funciones y toma de decisiones saludables frente a situaciones problemáticas (OIT, 2016).

Falta de cohesión: Se menciona el acto colaborativo entre profesionales de un área determinada, la organización en el cumplimiento de actividades y metas trazadas (OIT, 2016).

Respaldo del grupo: También llamado apoyo social, hace referencia a la problemática individual del profesional y, a contraparte, al acto colaborativo del colega adjunto con la intención de cumplir los retos solicitados por el superior inmediato (OIT, 2016).

Procesamiento de datos: Se plantearon los permisos necesarios para poder acceder a la población objetivo, se generó la aplicación de los dos instrumentos, el primero Escala de Clima Laboral CL-SPC mide el clima laboral con un total de 50 reactivos propuestos en una escala

de Likert de cinco opciones mientras que el segundo Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS mide el estrés en el espacio de desempeño del trabajador con un total de 25 reactivos propuestos en una escala de Likert de siete opciones; los mismos que fueron revisados por tres jueces expertos, los resultados obtenidos fueron extendidos en una sábana Excel y generar los estadísticos relacionados a la prueba piloto se aplicó el estadístico de Alfa de Cronbach, para el primer instrumento se obtuvo un coeficiente de 0,953 mientras que con el segundo instrumento se obtuvo un coeficiente de 0,962; estos datos permiten confirmar que los resultados obtenidos son validos y confiables; los datos ya expuestos en la totalidad, fueron analizados a través del aplicativo SPSS 27ma edición en donde se aplicó la prueba de normalidad, consecuentemente se utilizó el estadístico Rho de Spearman, por último se desarrolló el análisis tanto descriptivo como inferencial en respuesta de los objetivos e hipótesis planteadas. Se expone la contrastación de hipótesis, basado en el análisis comparativo con otras similares, lo que permitió darle un componente más crítico a la explicación de los resultados inferenciales; esto permite una correcta exposición de las conclusiones y recomendaciones.

- **Aspectos Éticos:** La presente investigación fue redactada y citada según las normas APA 7ma edición, se argumentó a través de técnicas de parafraseo y conectores de redacción que colaboraran a llegar a conclusiones propias. Principio de autonomía; el estudio se desarrolló como iniciativa del propio investigador, negándose a la oportunidad de ajustarse a variables externas que involucren manipulación o involucramiento de terceros. Principio de justicia; se vela por los beneficios y portes de los resultados, en cuanto a la honestidad de los participantes y la redacción de conclusiones que brindan respuesta en forma de resultados obtenidos. Principio de beneficencia; en el procedimiento de recolección de información se mantiene en claro la única tarea de recolección de datos. Principio de no maleficencia; en todo momento se evita el transgredir los principios humanos de los participantes o rotular a la población según sus resultados; se mantiene un respeto mutuo y se direcciona el análisis a observar el comportamiento de las puntuaciones en general, evitando individualidades.

III. RESULTADOS:

Tabla 1

Cuadro descriptivo de la variable Clima Laboral

	Muy favorable		Favorable		Medio		Desfavorable		Muy desfavorable	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Autorrealización	8	7%	14	11%	63	52%	34	28%	3	2%
Involucramiento laboral	13	11%	23	19%	69	57%	17	14%	0	0%
Supervisión	8	7%	20	16%	65	53%	29	24%	0	0%
Comunicación	6	5%	30	25%	57	47%	29	24%	0	0%
Condiciones laborales	8	7%	24	20%	58	48%	32	26%	0	0%
Total	8	7%	11	9%	91	75%	12	10%	0	0%

En la Tabla 1, se mencionan los datos descriptivos de la variable Clima Laboral, en donde el dato más alto del nivel muy favorable, se encuentra en la dimensión involucramiento laboral con un 11%; mientras que con un nivel favorable el 25% es la distribución más amplia en la dimensión comunicación; por otro lado en el nivel medio, la dimensión involucramiento laboral obtiene el puntaje más alto con un 57%; dentro del nivel desfavorable la dimensión con puntajes más altos es la autorrealización con un puntaje del 28%; por ultimo en el nivel muy desfavorable el único puntaje obtenido se encuentra también en la dimensión autorrealización, mientras que se observa un 0 absoluto en el nivel desfavorable. Estos resultados indican que, la población presenta una percepción promedio direccionado a lo muy favorable en relación al espacio en donde se desarrollan día a día, mejorando de manera continua su rendimiento.

Tabla 2

Cuadro descriptivo de la variable Estrés Laboral

	Alto nivel de estrés		Estrés		Nivel intermedio		Bajo nivel de estrés	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Clima Organizacional	14	11%	42	34%	60	49%	6	5%
Estructura organizacional	13	11%	44	36%	60	49%	5	4%
Territorio Organizacional	7	6%	55	45%	56	46%	4	3%
Tecnología	11	9%	47	39%	60	49%	4	3%
Influencia del líder	12	10%	46	38%	50	41%	14	11%
Falta de cohesión	12	10%	50	41%	44	36%	16	13%
Respaldo del grupo	10	8%	47	39%	61	50%	4	3%

Total	1	1%	30	25%	38	31%	53	43%
-------	---	----	----	-----	----	-----	----	-----

En la Tabla 2, representan los datos obtenidos como distribución de la variable Estrés Laboral; en el primer nivel alto nivel de estrés, existen dos puntuaciones altas al 11% tanto en la dimensión clima organizacional como en estructura organizacional; en el nivel estrés presenta un puntaje de distribución alta en la dimensión territorio organizacional con un 45%; mientras que en el nivel de nivel intermedio, la puntuación del 50% señala la dimensión respaldo de grupo como la más resaltante; el nivel bajo nivel de estrés la dimensión falta de cohesión con un 13%; así mismo se presenta solo un registro equivalente al 1% de los participantes que se encuentran en un nivel alto de estrés. Se concluye que la población evaluada en su mayoría se siente cómoda con el espacio en donde trabaja brindando un desempeño correcto.

Tabla 3

Cuadro descriptivo de la variable Clima Laboral según sexo

	Muy favorable		Favorable		Medio		Desfavorable		Muy desfavorable	
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Masculino	6	05%	7	06%	25	20%	1	01%	0	00%
Femenino	1	01%	4	00%	66	54%	12	10%	0	00%
TOTAL	7	06%	11	09%	91	75%	13	11%	0	00%

En la Tabla 3, se mencionan los datos descriptivos de la variable Clima Laboral según sexo, con un total de 122 encuestados, 1 mujer presenta una percepción del clima laboral muy favorable, 4 mujeres lo perciben favorable, 66 presentan una percepción medio en relación al clima laboral, mientras que 12 mujeres lo perciben desfavorable, por último, no se reportan mujeres en una percepción muy desfavorable en relación al clima laboral; la distribución en 39 varones encuestados, 6 presentan una percepción muy favorable, 7 varones perciben su clima laboral favorable, 25 lo perciben medio, solo 1 varón percibe el clima laboral desfavorable; por último, no se puntúa percepciones muy desfavorables por parte de los varones.

Tabla 4*Cuadro descriptivo de la variable Estrés Laboral según sexo*

	Alto nivel de estrés		Estrés		Nivel intermedio		Bajo nivel de estrés	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Masculino	0	00%	10	08%	5	04%	24	20%
Femenino	1	01%	22	18%	35	29%	25	20%
Total	1	01%	32	26%	40	33%	49	40%

En la Tabla 4, representan los datos obtenidos como distribución de la variable Estrés Laboral según sexo, se encuentra que a escala total versos población existen 83 mujeres evaluadas, de las cuales 1 se encuentra en alto nivel de estrés, 22 mujeres se encuentran estresadas, mientras que 35 mujeres en un nivel de estrés intermedio, por último 25 mujeres se encuentran en un nivel de estrés bajo; por otro lado con un total de 39 varones, no existe ninguno en relación a altos niveles de estrés, 10 varones se encuentran estresados, 5 en niveles intermedios de estrés, por ultimo 24 varones con niveles bajos de estrés.

Tabla 5*Prueba de normalidad*

Variables y Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Total Clima Laboral	.170	122	.000	.776	122	.000
Autorrealización	.138	122	.000	.928	122	.000
Involucramiento Laboral	.144	122	.000	.947	122	.000
Supervisión	.125	122	.000	.945	122	.000
Comunicación	.086	122	.028	.967	122	.005
Condiciones Laborales	.099	122	.005	.950	122	.000
Total Estrés Laboral	.066	122	.200*	.880	122	.000
Clima Organizacional	.091	122	.015	.967	122	.004
Estructura Organizacional	.102	122	.003	.976	122	.031
Territorio Organizacional	.099	122	.005	.975	122	.023
Tecnología	.137	122	.000	.959	122	.001
Influencia del Líder	.106	122	.002	.971	122	.010
Faltade Cohesión	.098	122	.006	.979	122	.056
Respaldo del Grupo	.148	122	.000	.955	122	.000

Para la presente investigación se utilizó una muestra de 122 participantes por lo que, se utilizó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov; las pruebas de normalidad se enfocan en

conocer la distribución de los datos obtenidos y el próximo estadístico a utilizar según la naturaleza de la distribución, en la variable Clima Laboral el nivel de significancia es menor que 0.05 por otro lado en la variable estrés Laboral el nivel de significancia es mayor, por considerarse los resultados mixtos, se concluye el trabajo a estadísticos no paramétricos.

Tabla 6

Análisis de correlación entre el Estrés Laboral y el Clima Laboral

		Clima laboral
Estrés laboral	Rho	-.186*
	p	.040
	N	122

Luego del análisis inferencial, se observa en la Tabla 6, que el estadístico de Rho de Spearman entre la variable Estrés Laboral y la variable Clima Laboral el nivel de significancia es de $0.04 < 0.05$ y el coeficiente de correlación es de -0.186 mencionando que existe una relación significativa de tipo negativa y rango muy bajo; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación el Clima Laboral y el Estrés Laboral en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025; se concluye que, si el clima laboral en donde se desempeña la población objetivo es adecuado, el estrés laboral disminuiría y viceversa.

Tabla 7

Correlación entre la variable Clima Laboral y la dimensión Estructura Organizacional

			Estructura Organizacional
Rho de	Clima laboral	Coeficiente de correlación	-.158
Spearman		Sig. (bilateral)	.083
		N	122

Se observa en la Tabla 7, luego del análisis inferencial obtenido tras la aplicación del estadístico, Rho Spearman entre el Clima Laboral y la dimensión Estructura Organizacional, $0,83 > 0,05$ rechaza la hipótesis alterna y acepta la hipótesis nula. No existe relación entre clima laboral y la estructura organizacional en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025, pues, aunque se presenta un coeficiente de correlación del -0.158, explicando así que existe una correlación inversa; el nivel de significancia no es lo suficiente y por consecuencia, no se acepta la relación entre las variables. Se concluye que la variable

Clima Laboral no se encuentra directamente relacionada a la Estructura Organizacional pues podría estar ligada más al funcionamiento jerárquico que a las cuestiones perceptibles del colaborador.

Tabla 8

Correlación entre la variable Clima Laboral y la dimensión Territorio Organizacional

			Territorio Organizacional
Rho de		Coeficiente de correlación	-.132
Spearman	Clima laboral	Sig. (bilateral)	.146
		N	122

Según los resultados del ejercicio estadístico, se observa en la Tabla 8, el análisis inferencial obtenido tras la aplicación de Rho Spearman entre la variable Clima Laboral y la dimensión Territorio Organizacional que $0,146 > 0,05$ por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y acepta la hipótesis nula. No existe relación entre clima laboral y el territorio organizacional en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025., con un coeficiente de correlación del -0.132, explicando así que existe una correlación inversa; sin embargo, el nivel de significancia no es lo suficiente y por consecuencia, no es aceptada. Por tanto, se concluye que podrían existir otros elementos que se encuentren asociados a un correcto clima laboral y el territorio organizacional no es capaz de generar una fuerza convincente.

Tabla 9

Correlación entre la variable Clima Laboral y la dimensión Tecnología

			Tecnología
Rho de		Coeficiente de correlación	-.117
Spearman	Clima laboral	Sig. (bilateral)	.199
		N	122

Se observa en la Tabla 9, luego del análisis inferencial obtenido tras la aplicación del estadístico, Rho Spearman entre el Clima Laboral y la dimensión Tecnología, $0,199 > 0,05$ rechaza la hipótesis alterna y acepta la hipótesis nula. No existe relación entre clima laboral y la tecnología organizacional en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025, pues, aunque se presenta un coeficiente de correlación del -0.117, explicando así que existe una correlación inversa; sin embargo, el nivel de significancia excede a lo aceptable y por consecuencia, no se acepta la relación entre las variables. Se concluye que la variable Clima

Laboral no se encuentra directamente relacionada a la Tecnología, pues podría estar ligada más al funcionamiento jerárquico que a las cuestiones perceptibles del colaborador.

Tabla 10

Correlación entre la variable Clima Laboral y la dimensión Influencia del Líder

			Influencia del Líder
Rho de		Coefficiente de correlación	-.262**
Spearman	Clima laboral	Sig. (bilateral)	.004
		N	122

Luego del análisis inferencial, se observa tras la aplicación del estadístico de Rho de Spearman en la Tabla 10 entre la variable Clima Laboral y la dimensión Influencia del Líder el nivel de significancia es de $0.04 < 0.05$ y el coeficiente de correlación es de -0.262, se determina que existe una relación significativa de tipo negativo de rango bajo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación entre Clima Laboral y la Influencia del Líder en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025; se concluye que, si el Clima Laboral en donde se desempeña la población objetivo es adecuada, la participación del líder es más observatorio, permitiéndole una participación libre al trabajador y sirviendo como un guía hacia la toma de decisiones, caso contrario; al existir un clima laboral inadecuado el líder debe influir de manera permanente para poder generar el control entre los trabajadores.

Tabla 11

Correlación entre la variable Clima Laboral y la dimensión Falta de Cohesión

			Falta de Cohesión
Rho de		Coefficiente de correlación	-.200*
Spearman	Clima laboral	Sig. (bilateral)	.027
		N	122

Luego del análisis inferencial, se observa tras la aplicación del estadístico de Rho de Spearman en la Tabla 11 entre la variable Clima Laboral y la dimensión Falta de Cohesión el nivel de significancia es de $0.027 < 0.05$ y el coeficiente de correlación es de -0.200, se determina que existe una relación significativa de tipo negativo de rango bajo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación entre Clima Laboral y

la Falta de Cohesión en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025; se concluye que, si el Clima Laboral en donde se desempeña la población objetivo es adecuada, podría ser la causa la cooperación constante entre los compañeros para el cumplimiento de los objetivos, caso contrario; al existir un clima laboral inadecuado es porque existe una aparente rivalidad entre el talento humano evitando la regulación y un adecuado ambiente de trabajo.

Tabla 12

Correlación entre la variable Clima Laboral y la dimensión Respaldo del Grupo

			Respaldo del Grupo
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	-.126
	Clima laboral	Sig. (bilateral)	.166
		N	122

Se observa en la Tabla 12, luego del análisis inferencial obtenido tras la aplicación del estadístico, Rho Spearman entre la variable Clima Laboral y la dimensión Respaldo del Grupo que, $0,166 > 0,05$ rechaza la hipótesis alterna y acepta la hipótesis nula. No existe relación entre clima laboral y el respaldo grupal en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025; se entiende que el coeficiente de correlación del -0.126, explicando así que existe una correlación de tipo negativo; sin embargo, el nivel de significancia excede los rangos de aceptación y por consecuencia, no acepta la relación entre las variables. Por tanto, se concluye que el Clima Laboral no se encuentra ligado al respaldo del grupo, pues podrían existir problemas individuales por parte de los trabajadores, en donde, según su percepción, podrían evaluar de forma negativa el clima laboral al que pertenecen.

IV. DISCUSIÓN

En las Tablas 1 y 2, se mencionan los datos descriptivos de las variables Clima Laboral y Estrés Laboral, los resultados indican que, la población presenta una percepción promedio direccionado a lo muy favorable en relación al espacio en donde se desarrollan día a día, mejorando de manera continua su rendimiento; así mismo, la población evaluada en su mayoría se siente cómoda con el espacio en donde trabaja, brindando un desempeño correcto. A diferencia de los datos obtenidos según un informe de la OMS, pues refieren que en países europeos entre el 5% y 10% presentan estrés laboral; mientras que, en países asiáticos, se encuentran alrededor del 73%; así mismo en Norteamérica, 59%.

En las Tablas 3 y 4, se mencionan los datos descriptivos de las variables según sexo,

con un total de 122 encuestados distribuidos entre 83 mujeres y 39 varones, se detalla que los participantes del sexo masculino presentan una mejor percepción y comodidad hacia los espacios laborales mientras que las mujeres, aunque con una diferencia muy ligera, tienden a estresarse más que los varones. Estos hallazgos pueden relacionarse con la teoría de los factores planteada por Herzberg quien menciona la importancia de los factores intrínsecos y extrínsecos, pues en el sexo femenino es muy posible que existan otras responsabilidades como las domésticas, las mismas que ocasionan un incremento en el factor estresante.

Luego del análisis inferencial, y como resultados de la Tabla 6, se menciona que existe una relación significativa negativa y rango muy bajo; por lo que se acepta la hipótesis general. Existe relación entre el Clima Laboral y el Estrés Laboral en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025; se concluye que, si el clima laboral en donde se desempeña la población objetivo es adecuado, el estrés laboral disminuiría y viceversa. Los resultados encontrados por Flores (2020), son muy similares, en donde también concluye que la relación entre las variables debería ser negativa. El modelo de adaptación planteado por Castilla (1970) manifiesta que existe un espacio en donde el sujeto se permite valorar las experiencias y poder hacerles frente a sus necesidades, permitiendo adaptarse o estresarse según la valoración de su clima laboral.

En el análisis inferencial entre la variable Clima Laboral y las dimensiones estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología organizacional y respaldo grupal; todas ellas dimensiones de la variable Estrés Laboral. No se encuentra relación significativa, pues los niveles de significancia exceden el valor alfa; a contraparte los resultados obtenidos por Oyola (2022) quien en su estudio manifiesta que si existe relación significativa entre el estrés laboral y las dimensiones de clima organizacional, cabe mencionar que podría tratarse de la diferencia poblacional y los instrumentos utilizados, aunque para algunos autores el clima organizacional y el clima laboral suelen ser sinónimos para otros no es así y por tal razón suelen generar diferentes instrumentos utilizados como herramientas para la ejecución de estudios. Por otro lado, es posible también, que las percepciones en relación a la valoración de los espacios estresantes sean individualizadas, así como también podrían ser los valores de afrontamiento; es decir, cada individuo es capaz de poder diferenciar y valorar positiva o negativamente sus espacios de trabajo; esto le conlleva a desarrollarse o sentirse amenazado (Quiche, 2024).

Otros resultados inferenciales obtenidos son los que, si determinan una relación entre

la variable Clima Laboral y las dimensiones de Estrés Laboral, influencia del líder y falta de cohesión; en la primera correlación, se entiende que la dirección del líder puede influir en el desempeño del trabajador sirviendo como un guía hacia la toma de decisiones, caso contrario; al existir un clima laboral inadecuado el líder debe influir de manera permanente para poder generar el control entre los trabajadores. Yu et al. (2020) en su investigación hace énfasis en la labor del líder, pues manifiesta que, tanto para las relaciones interpersonales como los refuerzos que se brinden en una estructura organizacional, la imagen del líder y su direccionamiento es muy importante para mantener a los trabajadores motivados a través de su representación.

En función a la segunda correlación obtenida, la causa de esta podría ser la cooperación constante entre los compañeros para el cumplimiento de los objetivos, caso contrario; al existir un clima laboral inadecuado es porque existe una aparente rivalidad entre el talento humano evitando la regulación y un adecuado ambiente de trabajo; la cohesión según hace referencia OIT (2016) es el acto colaborativo entre profesionales de un área determinada, y la falta de esta acción no permite el cumplimiento de actividades y metas trazadas. La investigación desarrollada por Guillen y Gutierrez (2020) plantea dentro de sus resultados una correlación inversa entre el estrés laboral y el involucramiento laboral, por lo que también llega a la conclusión de que el compromiso e identificación con la institución de trabajo genera un desempeño proactivo, disminuyendo factores estresantes.

Estos dos resultados se sostienen en lo planteado por Likert 1968 citado por Quispe (2018), quien refiere que el comportamiento de los subordinados depende directa y exclusivamente del comportamiento superior (administrativo), sumado a las condiciones que los mismos trabajadores perciben; el autor hace referencia al salario, tecnología al alcance, estructura y posición jerárquica ocupada por el trabajador. Este enfoque teórico siendo uno de los primeros en explicar las consecuencias en relación a la satisfacción y percepción de la clase obrera en una organización laboral, invita la mantención de elementos motivadores en necesidad de obtención de los resultados deseados en el caso de la población evaluada, como personal que se desempeña en el sector salud, si bien es cierto tiende a actuar de manera individual según las circunstancias en las que se encuentran, es parte de su deber el poder reportar sus funciones y generar estrategias de afronte tanto individuales como gremiales que les permita satisfacer las necesidades de la población objetivo de la atención en salud.

V. CONCLUSIONES

Primero: La distribución de la variable Clima Laboral según la percepción de los evaluados, presenta una distribución alta y significativa con un nivel de frecuencia de 91 personas y un 75% en los niveles medios, mientras que se observa un 0 absoluto en el nivel desfavorable. Estos resultados indican que, la población presenta una percepción promedio direccionado a lo muy favorable en relación al espacio en donde se desarrollan día a día, mejorando de manera continua su rendimiento.

Segundo: La distribución poblacional en relación a la variable Estrés Laboral se encuentra con niveles bajos de estrés, con una frecuencia de 53 participantes y un 43%, así mismo, se presenta solo un registro equivalente al 1% de los participantes que se encuentran en un nivel alto de estrés. Se concluye que la población evaluada en su mayoría se siente cómoda con el espacio en donde trabaja, brindando un desempeño correcto.

Tercero: Predomina una percepción media en relación al Clima Laboral, pues la distribución de respuestas entre hombres y mujeres permanece en esos niveles, siendo la respuesta nula en ambos sexos la percepción muy desfavorable.

Cuarto: En relación a la variable Estrés Laboral, en varones la frecuencia más alta se encuentra en los niveles bajos de estrés y un valor nulo en altos niveles de estrés, mientras que, en mujeres, la puntuación más alta está en el nivel intermedio de estrés y el puntaje más bajo es de 1 mujer con altos niveles de estrés.

Quinto: Se acepta la hipótesis general. Existe relación entre el Clima Laboral y el Estrés Laboral en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025; si el clima laboral en donde se desempeña la población objetivo es adecuado, el estrés laboral disminuiría y viceversa.

Sexto: Se rechaza la primera hipótesis específica. No existe relación entre clima laboral y la estructura organizacional en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025, la variable Clima Laboral no se encuentra directamente relacionada con la Estructura Organizacional, pues, podría estar ligada más al funcionamiento jerárquico que a las cuestiones perceptibles del colaborador.

Séptimo: Se rechaza la segunda hipótesis específica. No existe relación entre clima laboral y el territorio organizacional en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025, podrían existir otros elementos que se encuentren asociados a un correcto

clima laboral y el territorio organizacional no es capaz de generar una fuerza convincente.

Octavo: Se rechaza la tercera hipótesis específica. No existe relación entre clima laboral y la tecnología organizacional en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025, la variable Clima Laboral no se encuentra directamente relacionada con la Tecnología, pues podría estar ligada más al funcionamiento jerárquico que a las cuestiones perceptibles del colaborador.

Noveno: Se acepta la cuarta hipótesis específica. Existe relación entre Clima Laboral y la Influencia del Líder en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025; si el Clima Laboral en donde se desempeña la población objetivo es adecuada, la participación del líder es más observatorio, permitiéndole una participación libre al trabajador y sirviendo como un guía hacia la toma de decisiones, caso contrario; al existir un clima laboral inadecuado el líder debe influir de manera permanente para poder generar el control entre los trabajadores.

Décimo: Se acepta la quinta hipótesis específica. Existe relación entre Clima Laboral y la Falta de Cohesión en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025; si el Clima Laboral en donde se desempeña la población objetivo es adecuado, podría ser la causa la cooperación constante entre los compañeros para el cumplimiento de los objetivos; caso contrario, al existir un clima laboral inadecuado, es porque existe una aparente rivalidad entre el talento humano, evitando la regulación y un adecuado ambiente de trabajo.

Décimo primero: Se rechaza la sexta hipótesis específica. No existe relación entre clima laboral y el respaldo grupal en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025; el Clima Laboral no se encuentra ligado al respaldo del grupo, pues podrían existir problemas individuales por parte de los trabajadores, en donde, según su percepción, podrían evaluar de forma negativa el clima laboral al que pertenecen.

VI. REFERENCIAS

Albán Cárdenas, A. (2023). *Clima laboral y su relación con el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]; Repositorio institucional de la Universidad Norbert Wiener. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8205>

Apaza Guevara, B. F. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del*

- centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021.* [Tesis de maestria, Universidad César Vallejo]: Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79679>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.* ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Avila Mendez, I. K. (2024). *Comunicación interna y clima organizacional en personal asistencial de un establecimiento de salud nivel I-4, Trujillo, 2023.* [Tesis de maestria, Universidad César Vallejo]: Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/142986>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introduccion a la metodologia de la investigación* (Primera ed.). Repositorio institucional de la Universidad de las Fuerzas Armadas Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- Chambi Pérez, P. A., & Tito Serrano, N. J. (2020). *Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de Enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019.* [Tesis de maestria, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]: Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de los recursos humanos.* McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.* (3 ed.). McGraw-Hill.
- Cohen, N., & Gómez Rojas, G. (2019). *Metodología de la Investigacion.¿Para qué?* Teseo.
- Cortez Rodríguez, N. N. (julio de 2023). Organizational climate in job satisfaction: A systematic review. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27). doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Cortez Taipe, C. R. (2021). *Comunicación organizacional y clima laboral en los trabajadores*

- del Centro de Salud Metropolitano - Abancay, 2020*. [Tesis de maestria, Universidad César Vallejo]: Repositorio de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58001>
- Cotera Vicharra, M. C. (2023). *Clima laboral y Estrés del personal de enfermería en Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023*. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Norbert Wiener]: Repositorio institucional de la Universidad Norbert Wiener. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13053/11231>
- Díaz Cordero, G., Plaza Gómez, M. T., & Hernández Riñao, H. E. (Julio de 2020). Relation between work stress and organizational culture in employees of the health sector. *Resvista Espacios*, 41(27), 109-122. Obtenido de <https://n9.cl/yxqp7>
- Flores Calle, Y. I. (2022). *Estés Laboral y Clim aLaboral en trabajadores de la Microred Cumba, Bagua 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]: Repositorio instucional de la Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2018>
- Gallardo Ponce, I. (07 de Octubre de 2024). *Estrés*. Obtenido de Cuidate Plus: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>
- García García, E. X., & Cusme Torres, N. A. (31 de Mayo de 2023). Aplicación del modelo de callista roy como herramienta de adaptación al estrés. *Brazilian Journal of Health Review*, 6(1), 1832-1854. doi:<https://doi.org/10.34119/bjhrv6n1-145>
- Guillen Chiroque, B. E., & Gutierrez Ugarte, A. M. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]: Repositotio institucional de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60046>
- Hernandez, & Mendoza. (2018). *Metodologia de la investigación: Las rutas cuantitativa,*

cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education.

Ildefonso Huaman, R. D. (2021). *Carga laboral y estrés en los enfermeros del servicio de emergencia respiratoria en el hospital de Lima, 2021*. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Privada Norbert Wiener]: Repositorio de la Universidad Privada Norbert Wiener. Obtenido de <https://n9.cl/y6sqn>

Jackson, S. (Junio de 2022). Los trabajadores de todo el mundo han alcanzado un nuevo récord de estrés en el trabajo, y eso no es lo peor. *Business Insider*. Obtenido de <https://n9.cl/bzil2e>

Londoño Ardila, L. F. (2019). Work stress characteristics analysis based on socio-demographic data from the Corporacion Universitaria Lasallista personnel during 2016. *Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 17(17), 39-60. Obtenido de <https://n9.cl/u86qo>

Lucero Tapia, J. L., Noroña Salcedo, D. R., & Vega Falconi, V. (2020). Occupational stress and self-perception of health in doctors and nurses in the emergency area in Riobamba, Ecuador. *Revista Cubana de Reumatología*., 23(1). Obtenido de <https://n9.cl/7e3u5>

Maisch Molina, E. (19 de Julio de 2004). Pautas Metodológicas Para La Realización De Estudios De Clima Organizacional. *Gestion en el tercer milenio*, 7(13), 87-91. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v7i13.9859>

Méndez Álvarez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. (1 ed.). Editorial Universidad del Rosario.

Montero Vizcaíno, Y. Y., Vizcaíno Alonso, M., & Montero Vizcaíno, Y. (2020). Factors involved in the quality of work life for nursing practice. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(2), 364-374. Obtenido de <https://n9.cl/j5xn1>

Murguía García, L. M. (2023). *Clima organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía y cirugía general del Instituto Nacional de*

- Salud del Niño, Breña* 2023. [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]: Repositorio institucional de la Universidad Norbert Wiener. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10321>
- Ñaupas Paitán, H. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de tesis*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- OIT. (2016). *International Labour Organization. Estrés laboral*. Obtenido de <https://n9.cl/dh4a>
- OIT. (2016). *International Labour Organization. Estrés laboral*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://n9.cl/dh4a>
- OMS-Organización Mundial de la Salud. (2022). *Una nueva guía de la OIT y la OMS insta a reforzar la protección de los trabajadores sanitarios*. Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://n9.cl/dabzp>
- Oyola Martinez, J. E. (2022). *Clima organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]: Repositorio institucional de la Universidad Norbert Wiener. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8491>
- Palma Carrillo, S. (2010). *Manual: Escala Clima Laboral CL-SPC*.
- Pimienta, J., & De la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación, Enfoque científico. *Pearson Educación de México*, 2(21), 1-25. doi:<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15359/ree.21-2.12>
- Pizarro rodriguez, G., & Ruiz Rojas, M. S. (2023). *Estrés y Desempeño Laboral de Profesionales de Enfermería en la Clínica Internacional. Lima. 2023*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]: Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123565>
- Quiche Paucar, D. A. (2024). *Estrés y satisfacción laboral en el personal de salud de un*

- hospital de Lima metropolitana*, 2023. [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]: Repositorio institucional de la Universidad Norbert Wiener. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13053/12375>
- Quispe Morales, D. R. (2018). *Clima laboral en una empresa textil, Lima 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]: Repositorio institucional de la Universidad Norbert Wiener. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13053/2556>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson.
- Rodriguez Loaiza, J. (2024). *Resiliencia en el estrés laboral del profesional de enfermería de un hospital en el Cusco, 2024*. [Tesis de maestria, Universidad César Vallejo]: Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/149994>
- RRHHDigital. (2025). Estrés laboral podría aumentar consumo de alcohol. *RRHHDigital. El primer periodico online de Recursos Humanos*. Obtenido de <https://n9.cl/b142a>
- Ruíz Díaz Morales, D. (2021). Work climate in public and private companies in Asunción. *Revista internacional de investigación en ciencias sociales*, 17(2), 245-256. doi:<https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Canedo, R. (Octubre de 2009). Climate and organizational culture: two essential components in the working productivity. *ACIMED*, 20(4), 67-75. Obtenido de <https://n9.cl/nkwh>
- Sánchez Villegas, C. R. (2024). *Estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos - 2024*. [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]: Repositorio institucional de la Universidad Norbert Wiener. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13053/12380>
- Sociedad Peruana de Enfermería. (2021). *Encuesta Nacional de Estrés Laboral en Enfermería*. Perú: Encuesta Nacional de Estrés Laboral en Enfermería.

- Suárez Tunanñaña, Á. (2013). Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33-50. Obtenido de Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima: <https://n9.cl/xrvwg>
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigacion científica*. Editorial Limusa México.
- Yu-, L. L., Wan-, T. H., Chi-, L., & Hui-, J. (12 de 2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62. doi:<https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>

VII. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Anexo 2. Instrumentos

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

Anexo 4. Constancia de aprobación de Comité de Ética

Anexo 5. Constancia de aceptación para aplicar instrumentos

Anexo 6. Informe del asesor de Turnitin

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Método
Problema general ¿Cuál es la relación entre la el clima laboral y el estrés laboral en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025? Problemas específicos 1.¿Cuáles son los niveles de clima laboral en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025? 2.¿Cuáles son los niveles de estrés laboral en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025? 3.¿Cuál es la relación entre clima laboral y la estructura organizacional en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025? 4.¿Cuál es la relación entre clima laboral y el territorio organizacional en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025?	Objetivo general Analizar la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. Objetivos específicos 1.Determinar los niveles de clima laboral en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. 2.Identificar los niveles de estrés laboral en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. 3.Determinar la relación entre clima laboral y la estructura organizacional en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. 4.Determinar la relación entre clima laboral y el territorio organizacional en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025.	Hipótesis general Existe relación el clima laboral y el estrés laboral en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. Hipótesis específicas H1: Existe un nivel bajo de clima laboral en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. H2: Existe un nivel alto de estrés laboral en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. H3: Existe relación entre clima laboral y la estructura laboral en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. H4: Existe relación entre clima laboral y el territorio organizacional en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. H5: Existe relación entre clima laboral y la tecnología organizacional en los trabajadores	Variable 1: Clima Laboral Dimensión: Auto realización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales Variable 2: Estrés Laboral Dimensión: Clima Organizacional Estructura Organizacional Territorio Organizacional Tecnología Influencia del Líder Falta de Cohesión Respaldo de Grupo	Método: Hipotético-Deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental Corte: Transversal Nivel o alcance: Correlacional Población: 145 Muestra: 122 muestra de tipo probabilístico. Instrumentos: Clima Laboral CL-SPC Escala de Estrés Laboral

5.¿Cuál es la relación entre clima laboral y la tecnología organizacional en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025? 6.¿Cuál es la relación entre clima laboral y la influencia del líder en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025? 7.¿Cuál es la relación entre clima laboral y la falta de cohesión en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025? 8.¿Cuál es la relación entre clima laboral y el respaldo grupal en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025? 9.¿Existirá diferencias en el clima laboral según sexo? 10. ¿Existirá diferencias en el estrés laboral según sexo?	2025. 5.Determinar la relación entre clima laboral y la tecnología organizacional en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. 6.Identificar la relación entre clima laboral y la influencia del líder en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. 7.Identificar la relación entre clima laboral y la falta de cohesión en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. 8.Identificar la relación entre clima laboral y el respaldo grupal en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. 9. Establecer las diferencias en el clima laboral según sexo. 10. Establecer las diferencias en el estrés laboral según sexo	del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. H6: Existe relación entre clima organizacional y la influencia del líder en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. H7: Existe relación entre clima organizacional y la falta de cohesión en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. H8: Existe relación entre clima organizacional y el respaldo grupal en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. H9: Existe diferencias en el clima organizacional según sexo. H10: Existe diferencias en el estrés laboral según sexo.		
---	---	---	--	--

Anexo 2. Instrumentos

Escala de Clima Laboral CL-SPC

El presente cuestionario mide las características relacionadas al clima laboral de su institución. A continuación; encontrará reactivos relacionados a características del ambiente de trabajo; lea cuidadosamente y marque la opción que crea es más a fin a su conclusión.

1 = Nunca 2 = Muy pocas veces 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

N°	Reactivo	Opciones				
		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de los empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, fluye la información adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					

19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo de la persona.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven capacitaciones.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con las otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos del trabajado guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					

46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzare calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración esta de acuerdo al desempeño y los logros.					

Escala de Estrés Laboral

El presente cuestionario mide las características relacionadas al estrés en el espacio laboral en donde se desempeña. A continuación; encontrará reactivos los cuales debe leer cuidadosamente y marque la opción que crea es más a fin a su conclusión.

1 = Nunca

4 = algunas veces

7= Siempre

2 = Rara vez

5 = Frecuentemente

3 = Ocasionalmente

6= Generalmente

N°	Reactivo	Opciones						
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La organización tiene demasiado papeleo.							
3	Mi coordinador no da la cara por mí ante los jefes.							
4	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
5	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
6	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
7	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
8	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
9	La organización carece de dirección y objetivo.							
10	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
11	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
12	Mi coordinador no me respeta.							
13	Mi coordinador no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
14	Mi coordinador no se preocupa de mi bienestar personal.							
15	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
16	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
17	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
18	Mi equipo me presiona demasiado.							
19	La cadena de mando no se respeta.							
20	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							

21	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
22	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
23	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de Importancia.							
24	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
25	No se dispones de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de proyecto de investigación: Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas, 2025

Investigadores : Loa Vargas, Elisa Elizabeth

Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas, 2025”. de fecha 30/08/2025 y versión.01. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. Información

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es: Analizar la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas 2025. Su ejecución ayudará/permitirá reconocer la fuerza de relación entre las dos variables mencionadas.

Procedimientos del estudio: Si usted decide participar en este estudio deberá responder a los siguientes instrumentos:

- Escala de Clima Laboral CL-SPC
- Escala de Estrés Laboral

La encuesta puede demorar unos 20 minutos. Los resultados se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Al generar la recolección de información se permitirán los principios de confidencialidad, por lo que no existen riesgos para los participantes o para la institución evaluada.

Beneficios:

Usted se beneficiará del presente proyecto de manera directa, pues la información recaudada podría ser utilizada para próximos estudios de mejora con la intención de colaborar con el desarrollo de las habilidades del usuario interno.

Costos e incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal, Loa Vargas, Elisa Elizabeth o a través del número telefónico, 963220787, o al correo electrónico a2020103663@uwiener.edu.pe

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio,

Contacto del Comité de Ética: Mg. Angélica Karina Minaya Galarreta, presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: comité.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombre participante:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)



Nombre investigador: Elisa Elizabeth Loa Vargas

DNI: 70219789

Fecha: (30/08/2025)

Anexo 4. Constancia de aprobación de Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 30 de octubre del 2025.

Autor Responsable:

Elisa Elizabeth Loa Vargas

Exp. N°: 2214-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD DE LA PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS, 2025"**

Versión Nro. 1, aprobada por el asesor en fecha 29/10/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:

Elisa Elizabeth Loa Vargas

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angelika Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 5. Constancia de aceptación para aplicar instrumentos



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC Dirección de Salud Apurímac II

"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Yo, WILLIAN ZORRILLA AQUINO, identificado con D.N.I. N° 31187048, en mi calidad de Representante Legal (GERENTE DEL CLAS TALAVERA – CENTRO SALUD TALAVERA, con R.U.C. N°20484374270, ubicado en la Inca Garcilaso de la Vega s/n, distrito de Talavera, provincia de Andahuaylas y departamento de Apurímac.

Otorgo la AUTORIZACIÓN, a la Srta. Elisa Elizabeth Loa Vargas, identificado(a) con D.N.I. 70219789, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela de Pregrado de Psicología, del programa para la obtención del título como Licenciada en Psicología de la Universidad Privada Norbert Wiener S.A, para que ejecute su investigación titulada. "Clima laboral y Estrés laboral en trabajadores del sector Salud de la Provincia de Andahuaylas, 2025.", dentro de las instalaciones o utilice la información de nuestra Institución "Centro de Salud Talavera".

Asimismo, autorizo expresamente el uso de la información con fines académicos, contribuyendo con la comunidad educativa.

Finalmente, respecto al uso del nombre y/o cualquier distintivo de la institución Centro de Salud Talavera, se determina que:

- () Mantener en RESERVA el nombre y/o información sensible y/o cualquier distintivo de la Institución del "Centro de Salud Talavera"
- ✓ Autorizo mencionar el nombre y/o información y/o cualquier distintivo de la Institución del "Centro de Salud Talavera".


 **Willian Zorrilla Aquino**
Lic. Enfermería
DNI: 31187048
GERENTE - CLAS TALAVERA

Willian Zorrilla Aquino
Gerente clas talavera
Centro de salud talavera
D.N.I.: 31187048

Lima, 02 de febrero del 2026

Dirección: Av. Garcilaso de la vega s/n Talavera Andahuaylas - Apurímac
contactos 983662277

17% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	hdl.handle.net	5%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	4%
3	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
4	Internet	alicia.concytec.gob.pe	1%
5	Internet	apirepositorio.unu.edu.pe	<1%
6	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%
7	Publicación	Jenny Lilian Lucero-Tapia, Darwin Raúl Noroña-Salcedo, Vladimir Vega-Falcón, Gu...	<1%
8	Publicación	Laurente Flores, Vilma Marleny. "Estrés laboral y satisfacción laboral en personal ...	<1%
9	Internet	creativecommons.org	<1%
10	Publicación	Jonatan Baños-Chaparro. "Gestión del tiempo y compromiso académico en estudi...	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-07-30	<1%