

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Estrés laboral y clima organizacional en enfermeras que laboran en el área
de Emergencia de un Hospital Nacional, 2023**

Trabajo Académico para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional
de Enfermería: Emergencias y Desastres

Autor:

Fany Adela Condori Cardoza
Mary Carmen Gonzales Zaldivar

Asesor:

Dra. Janet Arévalo Ipanaqué

Lima, 18 de noviembre de 2024

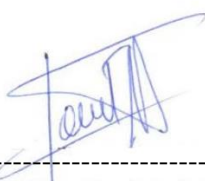
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Janet Arévalo Ipanaqué, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL ÁREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL NACIONAL, 2023”** de las autoras Fany Adela Condori Cardoza y Gonzales Zaldivar Mary Carmen tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 18 días de noviembre del año 2024.

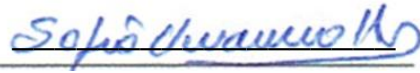


Dra. Janet Mercedes Arévalo Ipanaqué

**Estrés laboral y clima organizacional en enfermeras que laboran en el área de
Emergencia de un Hospital Nacional, 2023**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el título de Segunda Especialidad Profesional de
Enfermería: Emergencias y Desastres



Mg. Sofia Vivanco Hilario

Dictaminador

Lima, 18 de noviembre de 2024

Índice

Resumen.....	4
Planteamiento del Problema	5
Identificación del Problema.....	5
Formulación del Problema	8
Objetivos de la Investigación	8
Justificación.....	9
Presuposición Filosófica.....	9
Desarrollo de las Perspectivas teóricas	11
Antecedentes de la Investigación	11
Marco Conceptual	16
Definición de Términos.....	22
Metodología	24
Población y Muestra.....	24
Tipo y Diseño de Investigación.....	24
Formulación de Hipótesis.....	25
Operacionalización de variables.....	27
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	30
Administración del proyecto de investigación.....	35
Referencias bibliográficas.....	37
Apéndices.....	43

Resumen

Este proyecto de investigación sobre el estrés laboral es un problema global que afecta la salud física y mental de los trabajadores, especialmente en el ámbito de la enfermería. Factores como la carga de trabajo, la falta de control y el clima organizacional negativo agravan la situación. El objetivo general es determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional, 2023. El estudio será de tipo básico. En cuanto al enfoque metodológico, se utilizará un enfoque cuantitativo. Se utilizara un diseño de corte transversal; la validez del cuestionario se verificó mediante la validación de contenido con expertos en el campo y la validez de constructo utilizando análisis factorial exploratorio con resultado de confiabilidad se evaluó utilizando el coeficiente alfa de Crombach, obteniendo un valor de 0.95 eb Estrés laboral y 0.93 en clima organizacional , lo que indica una alta consistencia interna del instrumento, la muestra estará compuesta por 30 profesionales enfermeros

Palabras clave: Estrés laboral , clima organizacional y profesionales de enfermería.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

El estrés en el ámbito laboral es ahora identificado como una crisis global, la cual impacta tanto la salud física como mental de profesionales en diversas naciones, tanto desarrolladas como en desarrollo. Este problema está ocurriendo con una creciente frecuencia y está teniendo un efecto negativo en la salud de los empleados (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

La Organización Mundial de la Salud (2022) reveló que entre los mil millones de personas que sufren de trastornos mentales (que incluye el estrés) de los cuales el 15% corresponde a adultos en edad laboral son aspectos como cargas de trabajo excesivas, falta de control sobre las tareas laborales y la inseguridad en el empleo representan riesgos para la salud mental.

Asimismo, los enfermeros pueden experimentar un nivel de estrés durante su horario laboral que puede tener repercusiones tanto físicas como psicológicas. Dentro de las distintas áreas de la enfermería, la unidad de emergencias es ampliamente reconocida como la más estresante, especialmente debido a las exigencias del trabajo que involucran esfuerzos físicos, mentales, psicológicos y emocionales (Lopes et al., 2020).

A nivel Latinoamérica el problema del estrés en profesionales de enfermería no es ajeno, así se demostró en un estudio realizado en Chile, en el que el 25,45% de enfermeros manifestaron estrés (Iglesias & Pazmiño, 2022). En Ecuador, se encontró que el grado de estrés laboral en el personal es mayoritariamente moderado en el 68,80% de los profesionales (Moyano & Balladares, 2023). Otro estudio realizado en Quito en Ecuador, respecto de estrés en profesionales de enfermería fue muy alto en el 80,6% (Cueva, 2022).

Un estudio en Perú demostró que los niveles de estrés entre los enfermeros del servicio de emergencia se distribuyen predominantemente en el nivel medio en un 58.3% (Correa, 2023). En otro estudio, realizado en trabajadores de salud se encontró que el estrés medido por la escala IES-R tuvo un promedio 16 puntos (RIC:8-24) (Osorio-Martínez et al., 2022). En Trujillo las enfermeras en el servicio de emergencia, el 65.6% refieren un grado de estrés laboral moderado (Rumay, 2020). En Lima, se encontró que el 65,7% de profesionales de enfermería presentaron regular nivel de estrés (Marcatoma & Arévalo, 2023).

De igual forma, la tensión en el ámbito laboral puede conducir a la ausencia frecuente del trabajo, una disminución en la eficiencia, una alta tasa de rotación de personal, enfermedades y accidentes laborales, entre otros inconvenientes. Se calcula que entre el 50% y el 60% de las ausencias están directamente relacionadas con la presión en el trabajo (Betancourt et al., 2020). Por lo tanto, el entorno laboral influye de manera significativa en la permanencia de las enfermeras. Además, una comunicación conflictiva y elevados niveles de estrés reducen la intención de continuar en el empleo en un 50% (Siket et al., 2020).

Bajo la premisa expuesta, es importante considerar el ambiente laboral, puesto que, el clima organizacional son las percepciones transmitidas por las enfermeras de las características que aclaran y sobresalen a la institución por la que trabajan; esta apreciación puede interpretar a las evoluciones estructurales como la manera de supervisión, políticas organizacionales, prácticas, procedimientos y regulaciones; tales como las propiedades o características del entorno interno de trabajo, esto influye directa o indirectamente en la vida laboral; y, en la que el profesional ha formado una opinión en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cuidado y apoyo (Kiliç & Altuntaş, 2019).

Sin embargo, existen deficiencias en relación con el ambiente laboral de los profesionales de enfermería, en este sentido, un estudio de revisión en Latinoamérica reveló que, la percepción del clima laboral entre los profesionales de la salud, de 8 artículos 3 de México, 2 de Perú, 2 de Ecuador y 1 de Brasil, se reporta un clima laboral considerado inadecuado, se destacan que la insatisfacción con la remuneración, falta de una adecuada toma de decisiones, ausencia de liderazgo y falta de reconocimiento inciden en la percepción del clima laboral (Medina & Heredia, 2023). Así mismo, otro estudio en México realizado en profesionales de enfermería demostró que el 45.7% lo clasificó como “en riesgo”, y el 2.2% como “inadecuado” clima laboral (Zapata, 2022).

A nivel nacional, un reporte en Trujillo demostró que el nivel de clima organizacional de las enfermeras de emergencia en su mayoría fue de 61,5% con nivel medio (Arteaga, 2020). En otra investigación se demostró que el factor de apoyo de clima organizacional afecta al estrés principalmente en el área de salud. Por tanto, el estrés laboral sí es afectado por el clima organizacional (Chiang et al., 2022). Las condiciones estresantes en el entorno laboral impactan directamente en el bienestar de los empleados (Espino-Porras et al., 2020).

Por tanto, las enfermeras con una percepción positiva de su vida laboral y de la institución en la que se desempeñan, tienen la mejor determinación para desarrollar su trabajo y enfrentar a las cargas laborales (Kalhor et al., 2018). Por lo que, es imprescindible su abordaje a fin de identificar aspectos problemáticos y establecer estrategias de intervención para mejorar la calidad de vida de los profesionales de enfermería.

En conclusión, es importante mencionar que en la sala de emergencias de un Hospital Nacional, las enfermeras han manifestado que trabajan en un ambiente organizacional conflictivo. Señalan insatisfacción con diversos procedimientos institucionales y expresan su

descontento con la forma en que son supervisadas. La mayoría de las enfermeras indica que carecen de la autonomía necesaria y que no reciben incentivos ni recompensas adecuadas por su esfuerzo. Además, destacan la falta de apoyo y colaboración entre los empleados. Las profesionales de enfermería expresan sentirse estresadas debido al entorno laboral que enfrentan a diario. Por consiguiente, el objetivo de esta investigación es examinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras que trabajan en la sala de emergencias.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre estrés laboral y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional, 2023?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión física y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional, 2023?

¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión psicológica y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional, 2023?

¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión social y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional, 2023?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional, 2023.

Objetivos Específicos

Identificar la relación entre el estrés en su dimensión física y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional, 2023.

Establecer la relación entre el estrés en su dimensión psicológica y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional, 2023.

Identificar la relación entre el estrés en su dimensión social y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional, 2023.

Justificación

Justificación Teórica

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo describir e identificar los problemas relacionados con el estrés laboral y el clima organizacional en las enfermeras que trabajan en el área de emergencias de un Hospital Nacional. Para ello, se está desarrollando un marco teórico que incluye referencias actualizadas y se espera que esta investigación genere nuevas ideas que contribuyan a la solución de estos problemas.

Justificación Metodológica

Para la presente investigación se utilizará un instrumento aprobado (validado) y de confiabilidad, para que sirva de base para futuros estudios.

Justificación Práctica y Social

Con los resultados de la investigación, el estudio proporcionará a la institución datos que permitirán medir el estrés en los enfermeros, y desarrollar estrategias para manejar un buen clima laboral.

Presuposición Filosófica

Es importante demostrar que, aunque Dios es el creador de todas las cosas y las guía constantemente, nos ha otorgado un poder que comparte algunas similitudes con el suyo. Hemos

recibido la capacidad de ejercer cierto control sobre las fuerzas naturales. Así como Dios trajo orden y belleza a la tierra desde el caos, nosotros también podemos generar belleza y poder a partir de la confusión. Aunque todo esté ahora manchado por el pecado, experimentamos, al completar una tarea, una alegría similar a la de Dios cuando observó la tierra hermosa y declaró que era “muy buena” (White, 2009).

José, en Egipto, desempeñó el papel de administrador (Génesis 41: 37–45), comparable a un director ejecutivo moderno, ocupando un puesto destacado similar al de un jefe de área en la actualidad. Se destacó principalmente por su gestión durante los "siete años de abundancia y los siete años de escasez", simbolizados por las vacas gordas y las vacas flacas. En términos de relaciones interpersonales, la vida de José es una de las más conmovedoras y fascinantes de la historia, demostrando su capacidad de liderazgo y cómo cultivaba un ambiente laboral favorable, beneficiando tanto al pueblo como a la comunidad, y reflejando el amor de Dios hacia su pueblo. Proverbios 22:29 menciona que cada individuo es valioso en su trabajo y, como resultado, se sentirá realizado, acogido en su ámbito laboral y será parte de un clima organizacional agradable.

Desarrollo de las Perspectivas teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Arévalo (2023) efectuó un estudio en Quito en Ecuador con el objetivo de investigar cómo influyen los factores socioeconómicos en el estrés laboral del personal de enfermería. La investigación se llevó a cabo bajo la metodología no experimental, transversal, descriptivo y operacional, con un enfoque cuantitativo. La población de estudio incluyó a 12 enfermeras. Para evaluar el estrés, se utilizó el cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud. Los resultados revelaron el 50% de ellas presentaban un nivel de estrés confirmado, mientras que el 33.3% mostraba un nivel intermedio y el 16.7% restante exhibía un nivel bajo de estrés. Se concluyó que los factores socioeconómicos ejercen una influencia significativa en el estrés laboral del personal de enfermería de la Clínica de Quito.

Zapata (2022) ejecutó un estudio en San Luis Potosí en México con el propósito de examinar la asociación entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción en el trabajo entre el personal de enfermería. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo-correlacional y transversal. La población de estudio consistió en 46 profesionales a quienes se les aplicaron los instrumentos “Evaluación del Clima Organizacional en Salud por Segredo” y la “Escala de Satisfacción de McCloskey/Mueller”. Los resultados mostraron que el 51.2% de los profesionales de enfermería evaluaron el clima organizacional como adecuado, mientras que el 45.7% lo clasificaron como en riesgo y el 2.2% como inadecuado. Se observó una correlación positiva significativa de 0.9732 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un

valor de significancia de 0.017. En conclusión, se encontró una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre el personal de enfermería del hospital rural.

Cortez-González et al. (2022) realizaron un estudio en Coahuila, México con el fin de evaluar el nivel de estrés laboral entre el personal de enfermería y su relación con variables sociodemográficas en un hospital de México. La metodología empleada fue un diseño descriptivo y transversal, con una muestra de 115 profesionales de enfermería seleccionados mediante muestreo aleatorio estratificado. Los instrumentos utilizados incluyeron una cédula de datos personales y laborales, el Test de Estrés Laboral y el Test de Estrés de Hamilton. Los resultados muestran que la edad promedio fue de 39.7 años, con una antigüedad laboral promedio de 13.2 años. Según el Test de Hamilton, el 46.1% no presentó estrés, mientras que el Test de Estrés Laboral mostró que el 18.3% experimentó niveles de estrés medio y el 10.4% reportó niveles de estrés alto. Las conclusiones demuestran que el personal de enfermería en el hospital estudiado presentan un bajo nivel de estrés laboral.

Lucero et al. (2021) en su estudio realizado en Riobamba, Chimborazo, Ecuador; tuvo como propósito analizar la relación entre el estrés laboral y la percepción de salud en médicos y enfermeras que trabajan en el área de emergencia. La investigación se llevó a cabo utilizando métodos básicos, no experimentales, de tipo transversal y descriptivo, con una muestra de 57 empleados, de los cuales 51 fueron incluidos en el análisis. Se administraron cuestionarios sobre estrés laboral y autopercepción de salud. Los resultados revelaron una predominancia de trabajadores expuestos al estrés laboral, especialmente en lo referente a la falta de cohesión (84.51%). Se observó que el personal de enfermería experimentó una mayor exposición al estrés laboral, siendo la falta de cohesión (97.50%) la dimensión más destacada entre ellos. En conclusión, se encontró que una proporción significativa de profesionales de la salud mostraron

signos de afectación en su salud y estaban expuestos al estrés laboral, siendo este último más común entre el personal de enfermería.

Vatani et al. (2021) llevaron a cabo su estudio en Teherán, Irán, tuvo como objetivo evaluar el clima de seguridad en enfermeras de rehabilitación que laboran en hospitales. La metodología adoptada fue de corte transversal, con una muestra de 140 enfermeras. Se empleó un cuestionario que incluyeron factores demográficos y declaraciones que midieron el clima de seguridad. Los resultados revelaron una media total del clima de seguridad de $3,06 \pm 0,56$, indicando que el clima no alcanzaba un nivel aceptable. En conclusión, la investigación subraya la necesidad imperativa de implementar cursos de capacitación para mejorar el clima de seguridad en el entorno laboral de las enfermeras de rehabilitación en hospitales de Teherán.

(Sipayung et al., 2021) en Medan, Indonesia efectuó un estudio cuyo objetivo fue analizar el diseño y clima organizacional hospitalario y su impacto en el estrés y agotamiento. El estudio fue correlacional multivariado con una muestra de 143 enfermeras a las que se les aplicó el instrumento del Modified Organizational Climate Questionnaire (OCQ) y el Maslach Burnout Inventory. Dando el resultado donde destaca que existe relación significativa entre el clima organizacional y el agotamiento. Llegando a la conclusión que el clima organizacional especifica cómo el entorno de la organización envía un mensaje a las enfermeras sobre qué imperativos son valorados y priorizados por el liderazgo de la organización. Cuando las enfermeras perciben que la organización las apoya y se preocupa por su bienestar y por la equidad, entonces será más probable que hagan esfuerzos por el bien de la organización, estarán comprometidas con su trabajo y dispuestas a dedicar energía a favor de la institución.

Ying et al. (2020) En Guangdong, China, se llevó a cabo una investigación con el propósito de establecer la relación entre la empatía, el clima organizacional en la enfermería, el estrés y el agotamiento. El estudio fue de tipo correlacional múltiple y transversal, y se contó con una muestra de 965 enfermeras a quienes se les aplicaron los instrumentos "Nursing Organizational Climate Developed" y el "Interpersonal Reactivity Index (IRI)". Los resultados indicaron que la empatía estaba significativamente y de manera positiva asociada con el clima organizacional en la enfermería, mientras que la relación con el estrés laboral y la disminución de logros personales fue negativa. En conclusión, se determinó que un clima organizacional positivo está vinculado a emociones favorables, lo cual contribuye a que las enfermeras encuentren un significado positivo en su trabajo y su rol dentro de la organización, además de fomentar la competencia, la participación y la importancia de la conexión social.

Antecedentes Nacionales, Regionales y Locales

Murguía (2023), en Lima, llevó a cabo una investigación con el objetivo de examinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal de enfermería. La metodología empleada fue de tipo hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo, no experimental, de diseño transversal y nivel correlacional. La población estuvo constituida por personal de enfermería, con una muestra de 80 individuos. Se utilizaron dos instrumentos de medición: un cuestionario del Ministerio de Salud sobre el clima laboral y el cuestionario Maslach Burnout Inventory. Los resultados mostraron que el 12.5% del personal percibía un clima organizacional saludable, el 57.5% consideraba que había espacio para mejoras, y el 30.0% lo evaluó como no saludable. En cuanto al estrés laboral, el 22.5% del personal presentó niveles altos, el 35.5% niveles medios y el 42.5% niveles bajos. Se concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral (Rho de Spearman=-0.967;

$p < 0.001$), lo cual sugiere que un clima organizacional saludable influye positivamente en la reducción del estrés laboral en el personal de enfermería.

Ccatamayo y Lara (2022), en Huancayo, llevaron a cabo un estudio con el objetivo de investigar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en profesionales de enfermería de una clínica. La investigación adoptó un enfoque correlacional, con un diseño no experimental de tipo transversal. La población de interés consistió en 115 enfermeras; se seleccionó una muestra probabilística de 76 profesionales de enfermería mediante un muestreo aleatorio simple. La encuesta fue la técnica utilizada, con el "Cuestionario de Clima Organizacional en Profesionales de Enfermería" y la "Escala de Estrés en Profesionales de Enfermería" como instrumentos. Los resultados destacan que el 35.5% de los licenciados en enfermería perciben un clima organizacional inadecuado, mientras que el 39.4% experimenta estrés laboral. Se concluyó que una percepción positiva del clima organizacional se relaciona con una disminución del estrés laboral en los profesionales de enfermería ($p = 0.000$, $r = -0.439$).

Oyola (2023) realizó un estudio en Lima con el objetivo de investigar la relación entre el clima organizacional y el nivel de estrés laboral del personal de enfermería en un hospital. Se implementó un enfoque metodológico hipotético-deductivo, con una investigación de tipo aplicada y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra consistió en 162 enfermeros a quienes se les administraron el cuestionario ECOS-S (Evaluación del Clima Organizacional en Salud) y el cuestionario NSS (Niveles de Estrés de Enfermería). Los resultados revelaron que, según la evaluación del clima organizacional, el 39.51% del personal se encontraba en un nivel de riesgo, mientras que el 35.80% mostró una tendencia inadecuada y solo el 24.69% reportó tener un clima organizacional adecuado. En cuanto al estrés laboral, el 48.77% se ubicó en un nivel medio, el 37.04% mostró un nivel alto y solo el 14.20% manifestó

sentir un nivel bajo de estrés. Llegando a la conclusión de que existe una relación inversa y negativa entre el clima organizacional y los niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del hospital de Lima Metropolitana ($p < 0.05$) y un coeficiente Rho de -0.932.

Aldazabal (2020) realizó una investigación en Lima con el objetivo de determinar el estrés en tiempo de la pandemia en enfermeros que trabajan en primera línea en un hospital. El método fue descriptivo correlacional. La población fue de 102 enfermeros de un hospital, usó la técnica de encuesta y como instrumento la Escala de Estrés en Enfermeros (NSS). Los resultados destacaron un nivel bajo con 47.1%, seguido del medio con un 42.2% y alto con 10.8%. Con relación a sus dimensiones, en el componente físico destacó el nivel bajo con 57.8%; en el componente psicológico destacó el nivel medio con 47.1%; en el componente social destacó el nivel bajo con 55.9%. La conclusión fue que de acuerdo con el estrés en enfermeros, predominó el nivel bajo; en cuanto a sus dimensiones, en ambiente físico y ambiente social predominó el nivel bajo y en ambiente psicológico el nivel medio.

Marco Conceptual

Estrés Laboral

El clima organizacional se define como las percepciones compartidas por las enfermeras sobre el ambiente de trabajo en el que se desempeñan, estas impresiones se derivan de las prácticas y rutinas diarias. También abarca los factores ambientales que son conscientemente percibidos y, lo que es más importante, están bajo el control de la organización, lo que significa que pueden ser directamente influenciados mediante políticas de gestión y liderazgo. En contraste, la cultura organizacional es mucho más difícil de cambiar y controlar. (García Solarte, 2011).

El estrés laboral es una preocupación común en la actualidad, especialmente para los profesionales de la salud como los enfermeros, quienes a menudo expresan sentirse estresados en su día a día. Esta situación respalda la percepción de que la enfermería se encuentra entre las profesiones más estresantes, ocupando el cuarto lugar en la lista. Además, el aumento en las licencias laborales por motivos de salud ha generado inquietud entre los administradores y colegas, debido a las repercusiones que estas ausencias tienen en la rutina laboral diaria. (García Solarte, 2011).

La enfermería abarca una disciplina profesional que implica la prestación de cuidados tanto autónomos como colaborativos a individuos, familias y grupos de pacientes, ya sea que estén enfermos o sanos. Estos cuidados comprenden la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención a las necesidades de las personas. La enfermería ha sido reconocida como una profesión humanista que se centra en el cuidado de las personas mediante el desarrollo de sus intervenciones. (Odelc, 2018).

Cazal (2017) señala que la Nurse Stress Scale (NSS) sirvió como base para realizar la validación de la NSS, instrumento que se utilizará como referente para realizar este trabajo de investigación, mediante la adaptación en el ámbito peruano, considerando las dimensiones:

Dimensión 1: El Factor Físico. Está estrechamente vinculado al tema de la sobrecarga laboral experimentada por el personal de salud, lo cual interrumpe el desarrollo normal de las actividades operativas en el ámbito de la salud y afecta la concentración necesaria para garantizar la prestación de un servicio óptimo. Estas condiciones externas perturban el curso habitual de las labores de enfermería al interferir con la concentración y la tranquilidad requeridas para llevar a cabo las actividades dentro de los establecimientos de salud (Chiavenato, 2017).

Dimensión 2: Los factores Psicológicos. Son atributos mentales inherentes a las personas que influyen en su personalidad, pensamiento y otros comportamientos frente a

situaciones estresantes. Se refieren a las características de diferentes tipos de personalidades que, al enfrentar situaciones estresantes, pueden ocasionar daños psicológicos. La mayoría del personal de enfermería se enfrenta a situaciones dolorosas, como presenciar el sufrimiento y la muerte de los pacientes (Cazal, 2017).

Dimensión 3: Factores Sociales. Son las características que se relacionan con la vida en sociedad del personal de salud y que afecta la comunicación interpersonal (Cazal, 2017).

Son aquellas que dependen y son inherentes a la institución donde se realiza las actividades profesionales, dentro de estos factores tenemos la responsabilidad del trabajo, interrupción constante en la ejecución de las labores, recibir de manera continua críticas de las personas como los médicos, superiores, familiares de los pacientes y por el mismo paciente, así mismo la falta de comunicación entre colegas, ausencia del personal, entre otros (Fernández, 2015).

Clima Organizacional

El concepto de clima organizacional es relativamente reciente en el ámbito de la psicología industrial/organizacional, siendo introducido por primera vez por Gellerman en 1960. Debido a su relativa novedad, aún no existe una definición unificada ni metodologías consensuadas que permitan una comprensión clara y distinción precisa del mismo. Las interpretaciones varían desde factores organizacionales objetivos, como la estructura, políticas y reglas, hasta atributos subjetivos percibidos, como la amabilidad y el apoyo. Esta diversidad ha llevado a que los investigadores se centren más en los aspectos metodológicos que en la búsqueda de un consenso sobre su definición, sus fundamentos teóricos y el papel que desempeña el clima en el desarrollo organizacional.

El clima organizacional se refiere al conjunto de condiciones y elementos de las personas, visibles o no visibles, concretos o abstractos, que determinan una organización y que conforman las relaciones interpersonales y grupales, con los recursos materiales y con los diferentes procesos que desarrolla la organización o empresa (Fernández, 2015).

Chiavenato (2022) arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. El autor establece 3 dimensiones:

Dimensión 1: Estructura. Se basa en las normas organizacionales, los deberes, las políticas, rangos y medidas, para el desarrollo del trabajo y así cumplir las metas de la institución (Ramírez, 2019). Por otro lado, en primera instancia se debe dar a conocer el objetivo principal de la investigación, el cual consiste en analizar el comportamiento organizacional, por medio de la realización de entrevistas y cuestionarios al personal clave de la organización que participó en el proceso (Ruiz Forero et al., 2018).

Dimensión 2. Riesgo. Se basa en el peligro que suceda infortunios en la organización, como el riesgo en el trabajo y organización. Incluye la presión, el reto, percepción del trabajador en cuanto a la toma de decisiones, un sentimiento de reto que le es imputado en su propio trabajo para la ejecución de los objetivos (Azo, 2020).

Cuando se logra un objetivo, es crucial reemplazarlo con otro objetivo, ya sea mayor, menor o diferente en términos de la duración esperada para su consecución, que puede ser en días, semanas, meses, años o décadas. Los objetivos se construyen de manera continua a lo largo del tiempo y pueden denominarse meta, blanco, target, propósito o programa, dependiendo de su

duración. La importancia de los objetivos radica en los mensajes que transmiten, tanto interna como externamente, hacia el interior o exterior de la organización. (Chiavenato, 2022).

Dimensión 3: Conflictos. Se basa en la resolución de conflictos donde se debaten los convenios en beneficio tanto del trabajador como del trabajador (Azo, 2020).

La ruptura o transformación describe el proceso estratégico de pasar de un estado a otro, lo cual implica romper con el presente o el pasado. Cuando una organización enfrenta presiones internas o externas, rompe con sus patrones actuales y se orienta hacia el cambio y la renovación, estableciendo nuevos parámetros para su funcionamiento. Una vez que se logra la reconfiguración, la organización vuelve a adquirir una configuración estable (Chiavenato, 2017).

Dimensión 4: Recompensa. Es la dimensión que manifiesta la apreciación del personal en la adecuación de la retribución recibida por un trabajo bien realizado (Azo, 2020).

El esfuerzo requerido para mantener una posición en el mercado dependerá del nivel y el tipo de competencia presente. Cuando una organización se encuentra en una posición de liderazgo en su sector, puede aprovechar ventajas de costos derivadas de economías de escala o de su experiencia acumulada, lo que puede utilizar como fundamento para protegerse. Alternativamente, puede establecer barreras mediante el uso de su conocimiento técnico y la retención de ejecutivos con habilidades clave (Chiavenato, 2022).

Dimensión 5: Apoyo. Es la participación que tiene la institución con la finalidad de impulsar y alentar a sus trabajadores para afrontar sus miedos a la desilusión (Azo, 2020).

La cooperación estratégica es una respuesta a factores como mercados que se transforman con rapidez, una matriz compleja de tecnología, la escasez de aptitudes y recursos, y los clientes más exigentes. Una característica central de la respuesta a esos desafíos consiste en reconocer

que el establecimiento de relaciones con otras organizaciones es esencial para poder competir con efectividad (Chiavenato, 2022).

Dimensión 6: Estándares de Desempeño. Son los indicadores de logro que incluye la claridad que debe tener un trabajador sobre sus propósitos y fines (Silva y Aldave, 2018).

El conocimiento del comportamiento organizacional, así como de los aspectos clave en la evaluación de un proyecto tan relevante como es el de implementación de niif, permite la identificación de oportunidades de mejora ante la ejecución de cambios futuros en las organizaciones (Ruiz Forero et al., 2018).

Dimensión 7: Calor. Viene a ser la impresión que posee el trabajador acerca de su ambiente de trabajo, que puede ser agradable y de buenas relaciones interpersonales (Yslado Méndez et al., 2021).

Las organizaciones se esfuerzan por equilibrar y atender simultáneamente las necesidades de todos los grupos de interés involucrados. En consecuencia, es importante establecer las condiciones necesarias para satisfacer los intereses de cada grupo. Esto implica desarrollar políticas específicas para cada grupo de interés dentro del plan estratégico, asegurando que las estrategias diseñadas para crear valor satisfagan sus demandas y generen rendimientos equilibrados, con el fin de prevenir conflictos. (Chiavenato, 2022).

Dimensión 8: Identidad. Es el nivel de compromiso que tiene el trabajador con su entidad de trabajo; de la forma como se identifique el trabajador con la institución dependerá el éxito de la empresa (Yslado et al., 2021).

La escuela de la configuración parte del supuesto de que cada organización tiene un momento y un lugar, y que de manera continua pasa por estados en los que se configura o goza

de estabilidad, a los cuales siguen estados de ruptura o transformación, y de nuevo estados de reconfiguración (Chiavenato, 2022).

Definición de Términos

Siendo el objeto de investigación el estrés laboral y Clima Organizacional del asistencial del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencia, empezaremos abordando el tema.

Estrés Laboral

La Oficina Internacional del Trabajo ha publicado el informe Workplace stress: a collective challenge (Estrés en el trabajo: un desafío colectivo), señala que el estrés laboral está influenciado por la organización, el diseño de los puestos de trabajo y las relaciones laborales; donde las demandas de trabajo no alcanzan o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, además cuando el conocimiento o habilidades del trabajador o del equipo no coinciden con las expectativas de la cultura organizacional de la empresa (Pujadas, 2015).

Es el resultado de la aparición de factores de riesgo psicosocial que afectan de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento de la institución a medio y largo plazo, es decir, un fenómeno asociado al proceso de industrialización, es causa frecuente de saturación física y mental, provocando una reducción de la efectividad y calidad de vida de la persona; en la intervención de este proceso influye entre otros aspectos como el índice de actividad física y social (Margarita et al., 2017).

Clima Organizacional

El Clima Organizacional se define como el conjunto de condiciones y elementos, tanto tangibles como intangibles, que definen una organización y que influyen en las relaciones interpersonales y grupales, así como en los recursos materiales y los procesos que lleva a cabo. Estas características son percibidas por todos los miembros del personal de la organización, y en

función de estas percepciones, cada individuo desarrollará una conducta laboral positiva o negativa (Del Rosario, 2022).

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

El servicio de emergencia del hospital es considerado área crítica por la atención de los pacientes que de acuerdo con la prioridad se catalogan para poder ser atendidos. Las profesionales de Enfermería que ahí laboran son 30. Se realizará una investigación de método descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo de corte transversal según el periodo y secuencia de estudio y de diseño no experimental.

Población y Muestra

Población

La población de estudio se conformará por 30 profesionales de Enfermería en total, que son quienes laboran en un Servicio de Emergencia de un hospital nacional.

Muestra

El presente estudio considerará a la población 30 enfermeras que laboran en un servicio de emergencia de un Hospital 2003, es decir el 100% de la población

Criterios de Inclusión y Exclusión

Criterios de Inclusión. Pertenecer al área de emergencias con contrato mínimo de un año, periodo que se considera prudente para poder conocer cuáles son las características del trabajo que despliegan en la referida unidad de análisis.

Criterios de Exclusión. Aquellas enfermeras que recién han sido contratadas, las que se encuentren en periodo vacacional y las que no desean participar en este estudio.

Tipo y Diseño de Investigación

El presente estudio de investigación tendrá un enfoque cuantitativo, ya que determinará los resultados de forma numérica a partir de las hipótesis planteadas.

Es un diseño no experimental, porque las variables se estudiarán como tal sin manipulación para variar su comportamiento durante el análisis de los datos; según el nivel es correlacional, porque permitirá establecer la relación entre las variables estrés laboral y el clima organizacional; y, será de corte transversal porque los datos se recolectarán en un solo momento dado en el tiempo (Hernández-Sampieri, 2018).

Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

Ha: Existe relación significativa entre estrés laboral y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre carga mental y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional, 2023.

Hipótesis Específicas

Ha: Existe relación significativa entre el estrés en su dimensión física y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional, 2023

Ho: No existe relación significativa entre el estrés en su dimensión física y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el estrés en su dimensión psicológica y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el estrés en su dimensión psicológica y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el estrés en su dimensión social y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el estrés en su dimensión social y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional, 2023.

Identificación de variables

Variable I: Estrés laboral

Variable II: Clima Organizacional

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Estrés laboral	Se define estrés laboral como un patrón de diversas reacciones que se producen en el ser humano, desde el ámbito psicológico, cognitivo, emocional y conductual que se genera cuando el trabajador se ve expuesto a una serie de exigencias abrumadoras o sumamente exigentes en cuanto a la organización, contenido y ambiente	Presencia de factores físicos, psicológicos y sociales, en las profesionales de enfermería que laboran en el servicio de un hospital de emergencias en lima, que serán medidos con el cuestionario denominado Escala de Estrés de Enfermería Serán evaluadas a través de una escala de tipo Likert.	Físicos Psicológicos Sociales	Carga laboral Tiempo Tareas realizadas Sufrimiento Fallecimientos Nivel de preparación profesional. Nivel de apoyo Conflictos con el personal de salud Insuficiente personal	Siempre (5) Casi siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)

	laboral (OMS, 2019)				
--	---------------------	--	--	--	--

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Clima organizacional	Es el fenómeno que interviene entre los componentes de la organización y las predisposiciones motivacionales que se convierten en una conducta que tiene resultados sobre la organización (Peralta, 2017).	Aspectos de una organización que determinan su funcionamiento en relación el clima de organización, lo cual se evalúa a través de una escala de tipo Likert.	Estructura	Tareas definidas Tareas logicas Toma desicion Políticas Estructura de organización Papeleos Tramites Productividad Direccion
			Responsabilidad	Desconfianza Hacer bien el trabajo Superiores Salir adelante Filosofía Cometer errores Asumir
			Recompensa	Sistema de promoción Recompensas Según desempeño Crítica Reconocimiento Error
			Riesgo	Progresar Momentos oportunos Riesgos grandes Máxima efectividad Preocupación
			Calor	Atmosfera amistosa Trabajo agradable Conocer personas Reservadas Direccion agradable

Estándar de desempeño	Rendimiento alto Gerencia Presión Productividad Llevarse bien Orgullosa
Apoyo	Equivocación Aspiraciones Confianza entre otros Ayuda colaborativa
Conflicto	Factor humano Estimulos Referir Toma de desiciones
Identidad	Orgullosa Ser miembro de la familia y de los intereses

Técnica e instrumentos de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación, según los objetivos, para la recolección de datos se utilizará: Técnica - la encuesta y como instrumento - el cuestionario tipo lickert.

Cuestionario

Debido a que ambos instrumentos son traducciones y adaptaciones de instrumentos cuya versión original está en idioma extranjero; se tendrá que verificar la validez y confiabilidad.

Se usará la técnica de la encuesta y como instrumento, un cuestionario estructurado, “Escala de estrés en profesionales de enfermería” , es una adaptación del “Stress scale in nursing” elaborado por Gray y Anderson (1981). Este cuestionario está integrado por 34 preguntas que a su vez comprende a 4 sub-escalas que son: abrumación con la carga de trabajo con 9 ítems (1 al 9), perplejidad al brindar cuidados con 8 ítems (10 al 17), malestar ante eventos traumáticos con 7 reactivos (18 al 24) y desasosiego ante conflictos interpersonales con 10 ítems (25 al 34).

La evaluación del estrés laboral se organiza en tres dimensiones. En la **Dimensión Física** que tiene el factor iCarga de trabajo. Preguntas.1, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14, el **Factor I** **Dimensión Psicológica** ,**Factor II** aborda las Preguntas.16, 17, 18, 20, 23, 32 y del **Factor III** Preguntas. 4, 10, 21, 22, 24, 26,Evaluación **del factor IV** Preguntas. 2, 3, 5, 8, 12.**Factor V** analizar

En la **Dimensión Social** , el**Factor VI** Preguntas 15, 25, 27, 29. Trata el **Factor VII** de .

Preguntas.y33, 34.Las calificaciones para el nivel de estrés laboral se dividen en tres categorías:

bajo, medio y alto, dependiendo de la dimensión. En la **Dimensión Física** ,**Dimensión**

Psicológica ,**Dimensión Social** ,

En otro sentido Pons y Agúir (1998) el artículo realizó la traducción a la versión castellana del cuestionario The Nursing Stress Scale y la procesa a la necesidad de la cultura de la población “adaptación transcultural”

Dueñas (2016) validó el cuestionario (NSS) en su tesis sobre nivel de estrés laboral, separándolas en 3 dimensiones y siguiendo los 34 ítems correspondientes y las posibles respuestas presentadas en escala Likert iban de 0 a 3, en donde a mayor puntuación mayor nivel de estrés. En cuanto a la confiabilidad se realizará en base al Alfa de Cronbach, Kuder de Richardson obteniéndose como resultado $K(20) \geq 0,83$ y el cuestionario que evalúa las actitudes, se determinó a través de la prueba estadística de coeficiente de Alfa de Cronbach (α), que se aplicó a 30 profesionales de Enfermería obteniéndose como resultado $\alpha \geq 0,81$, por lo tanto este instrumento es confiable. El valor de la variable de nivel de estrés como resultado será: alto, medio, bajo.

El instrumento a utilizar para medir el Clima organizacional se utilizará la Escala de clima organizacional elaborado por Dávila y Romero (2008) la cual su Forma de aplicación: Individual. Grupo de aplicabilidad: adultos, tiene una duración de 25 minutos.

La consistencia interna del cuestionario de clima organizacional fue evaluada mediante el Alfa de Cronbach, el que alcanzó un valor de 0.969, lo cual permite decir que el instrumento empleado es confiable.

Validez

En la determinación de la validez de los instrumentos de medición, previamente se aplicó la ficha de Juicio de experto a seis profesionales con la expertise en estrés laboral y clima organizacional, los mismos que evaluaron cuatro criterios: Claridad, Congruencia, Contexto y

Dominio del constructo a cada una de las preguntas que conforman los instrumentos de medición. Los expertos evaluaron cada ítem o pregunta como correcto o incorrecto, asignándoles el valor de uno o cero, respectivamente. Posteriormente, estos resultados fueron evaluados mediante la V de Aiken (V) para estimar la validez de contenido de los instrumentos de medición. Es decir, la V de Aiken cuantifica el nivel de acuerdo entre expertos sobre la relevancia de los ítems que componen los cuestionarios respecto a las variables Estrés laboral (34 ítems) y Clima organizacional (53 ítems) (Apendice B). En consecuencia, como producto de los cálculos de la V de Aiken para el cuestionario estrés laboral $V=1$, indica que este es altamente confiable. Para el cuestionario Clima organizacional con $V=1$ también indica que es altamente confiable.

Proceso de recolección de datos

Se aplicará el instrumento en dicha institución con el permiso respectivo, de forma presencial a cada enfermera del servicio de emergencia durante los turnos correspondientes sea diurno o nocturno.

Procesamiento y análisis de datos

De acuerdo con Tipacti (2012), el propósito del procesamiento de la información es resumir, organizar y comunicar la información. En este sentido, después de aplicado el instrumento de recolección de datos, se procederá a codificar e ingresar los datos al programa estadístico SPSS, versión 21 para su proceso adecuado y representación en tablas y gráficas. Se utilizará la estadística descriptiva como son las frecuencias y la estadística inferencial, donde se realizará el análisis que ejecuta este tipo de estadística que permite predecir el comportamiento de las variables en estudio.

Consideraciones éticas

Se tomarán en cuenta los cuatros principios básicos de la bioética y los aspectos a mencionar son: cuatro principios fundamentales: no maleficencia, beneficencia, autonomía y justicia.

Los actos de los médicos y otros profesionales de la salud deben guiarse por estos principios. En cuanto a los principios bioéticos tenemos:

Principio de Autonomía: tiende a referirse a la libertad de elegir, capacidad de fijar una posición propia con respecto a un determinado hecho y poder asumir con responsabilidad los actos propios. Toda persona competente es autónoma de sus decisiones. Este principio será aplicado en esta investigación al abordar al profesional de enfermería mediante el consentimiento informado que es un documento formal elaborado para estudio.

Principio de beneficencia: referirse a todo acto ético que tiene como resultado el beneficio tanto el agente como para el paciente. Cuando un acto no beneficia puede ser éticamente positivo en la medida que evite dañar. En los escritos 22 hipocráticos ha sido precepto fundamental del médico el ayudar o al menos no dañar. A través de este principio a los participantes se les brindará información oportuna lo cual el resultado servirá en mejoras y beneficios del profesional de la salud del servicio de emergencia.

Principio de no maleficencia: se basa en el precepto hipocrático de Primum Non Nocere que quiere decir ante todo no hacer daño. Principio muy evidente para el ámbito del profesional de la salud porque este no deberá usar sus conocimientos o situaciones que puedan ocasionar perjuicios al enfermo. A nivel práctico los procedimientos y diagnósticos se respetarán de forma escrupulosa el balance entre los beneficios y los riesgos a cualquier actuar médico. Se les explicará a los participantes de forma oportuna que este estudio de investigación no implicará ningún riesgo o daño para su salud y solo beneficiará para saber la problemática que aqueja a los

profesionales de enfermería y poder recurrir a los organismos a establecer estrategias de afrontamiento frente al estrés.

Principio de Justicia: Este principio por lo tanto intenta distribuir equitativamente riesgos, beneficios y costos. Describe preferiblemente la relación entre los grupo sociales, destacando la igualdad en la repartición de patrimonios, recursos y bienes comunes y proponiendo así la equidad de oportunidades para acceder a estos bienes. . Todo participante será tratado por igual sin distinción alguna, con un buen trato de respeto y amabilidad, para lo cual no tendrá un costo por la participación en este estudio de investigación

Capítulo IV

Administración del proyecto de investigación

Cronograma de ejecución

Actividad	2023				2024			
	A	S	O	N	D	E		
Planteamiento del problema	X							
Marco teórico		X						
Instrumento			X					
Revisión del instrumento				X				
Aplicación de la prueba piloto					X			
Análisis de la fiabilidad					X			
Presentación inicial					X			
Corrección de los dictaminadores						X		
Aplicación del instrumento								
Análisis de datos								
Interpretación de los resultados								
Discusión								
Presentación final								

Presupuesto

Partidas y subpartidas	Cantidad	Costo s/,	Total, s/.
Personal	1		
Honorario del investigador	1	500	500
Honorario revisor lingüista	1	300	300
Honorario revisor apa	1	100	100
Honorario estadista	2	400	800
Honorarios ponentes	1	100	100
Honorario encuestadores	1	50	50
Bienes			
Formato de solicitud	3	2	6
Otros	1	300	300
Servicios			
Inscripción y dictaminación de anteproyecto	1	300	300
Inscripción del proyecto y asesor de tesis	1	1000	1000
Dictaminación e informe final de tesis	1	500	500
Derecho de sustentación, documentación y derecho de graduación	1	1850	1850
Viáticos	1	400	400
Total			6206

Referencias bibliográficas

- Aldazabal, Y. (2020). Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital covid-19 en Lima. *Agora*, 7(2).
<https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125>
- Arévalo, L. J. (2023). *Estimación de estrés laboral en personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en clínica de Quito , Ecuador* [Artículo científico de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes].
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15734>
- Arteaga, N. (2020). Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo. *Sciéndo*, 23(3), 133–142.
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.018>
- Azo Cabezudo, J.A. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital pediátrico de Lima, 2020* [Trabajo académico de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/items/06627fc3-e861-4321-835a-3b58c2c14d30>
- Betancourt, M. T., Domínguez, W. F., Peláez, B. I. & Herrera, M. del R. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. *UNESUM – Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(3), 41–50.
<https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>
- Cazal Dueñas, J. E. (2017). *Nivel de estrés laboral del profesional de 37evisión37a del servicio de emergencia Hospital Nacional Dos de Mayo* [Tesis de grado, Universidad Privada San Juan Bautista]. Repositorio institucional. <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1397>
- Ccatamayo, C. & Lara, A. L. (2022). *Clima organizacional y estrés laboral en profesionales de enfermería que laboran en la Clínica Santa Cruz – Huancayo 2020* [Tesis de licenciatura,

Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio institucional.

<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/8410>

Chiang, M. M., Sanhueza, C. & Rivera, M. J. (2022). Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. *Revista Academia & Negocios*, 8(1), 43–54. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560869828004>

Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento Organizacional*, Idalberto Chiavenato (4ta ed.). McGraw Hill.

Correa, W. M. (2023). Factores de estrés y estrategias de afrontamiento en enfermeros del servicio de emergencia. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 3358–3370. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.840>

Cortez-González, L. C., Pantoja-Herrera, M., Cortes-Montelongo, D. B., Tello-García, M. A. & Nuncio-Domínguez, J. L. (2022). Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. *Investigación y Pensamiento Crítico*, 10(2), 04–22. <https://doi.org/10.37387/IPC.V10I2.288>

Cueva, G. C. (2022). *Calidad de vida en el trabajo y estrés laboral en enfermeras de tres hospitales públicos de Quito, Ecuador* [Tesis doctoral, Universidad de Concepción]. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/10089/1/Tesis%20Guadalupe%20Cueva.pdf>

Del Rosario, J. (2022). *Lima laboral y 38evisi laboral en pandemia por COVID-19 en el personal de salud de un Centro materno infantil del distrito de Chorrillos* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1856?show=full>

Espino-Porras, C. L., De Luna-López, M. C., Flores-Padilla, L., Ramírez-Echevarría, J., Brito-Cerino, M. I. & Gómez-Jurado, L. J. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación

con el ausentismo laboral. *Revista Enfermería Universitaria*, 17(3), 317–327.

<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.732>

Fernández Mondragón, S. (2015). Características de personalidad, estrategias de afrontamiento y calidad de vida en patología dual [Tesis doctoral, Universitat de Barcelona]. Repositorio institucional. <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/107761>

García Solarte, M. (2011). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43–61.

<https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>

Iglesias, E. M. & Pazmiño, J. D. (2022). *Estrés laboral en el personal médico y de enfermería del servicio de emergencia del Hospital José Carrasco Arteaga – IESS en la ciudad de Cuenca junio – agosto 2022* [Tesis de maestría, Universidad de las Américas]. Repositorio institucional. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14159>

Kalhor, R., Khosravizadeh, O., Moosavi, S., Heidari, M. & Habibi, H. (2018). Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine*, 23, 1–5. <https://doi.org/10.1177/2515690X18790726>

Kiliç, E. & Altuntaş, S. (2019). El efecto de la solidaridad colegiada entre enfermeras en el clima organizacional. *Revista Oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*, 66 (3), 382–391. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7589676>

Lopes, A. E., da Silva, I., Rodrigues, D. M., Andrade, M. S., Cordeiro, S. & de Aquino, J. M. (2020). Stress of nursing professionals working in pre-hospital care. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(2), 1–6. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0660>

- Lucero, J. L., Lucero, M. P., Erazo, M. A. & Noroña, G. A. (2021). Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. *Revista Cubana de Reumatología*, 23(1), 6.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8142262>
- Marcatoma, L. & Arévalo, R. (2023). Nivel de estrés y ansiedad en profesionales de enfermería que trabajan en las áreas de alta complejidad del Hospital Vitarte, Lima-2023. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(4), 631–643.
<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1245/1575>
- Margarita, C.-V. M., Alexandra, H.-G. S. & Santamaría-Freire, E. J. (2017). Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(1).
- Medina, N. M., & Heredia, F. D. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una 40evisión literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1), 55–68. <https://doi.org/10.18004/RIICS.2023.JUNIO.55>
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica: Fundamentos y aplicaciones* (3ra ed.). Mc Graw Hill.
- Moyano, W. & Balladares, P. E. (2023). *Estrés laboral en personal de enfermería durante la pandemia por Covid-19* [Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias de la Salud]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/38694>
- Murguía, 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* [Trabajo académico de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/10321>

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Conferencia Internacional del Trabajo, reunión 110ª*. 1–1675. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_856228.pdf)

[relconf/documents/meetingdocument/wcms_856228.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_856228.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2022). La salud mental en el trabajo. *OMS*.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Osorio-Martínez, M., Malca-Casavilca, M., Condor-Rojas, Y., Becerra-Bravo, M. & Ruiz-

Ramírez, E. (2022). Factors associated with the development of stress, anxiety and

depression in the context of COVID-19 pandemic in Peruvian healthcare facilities. *Archivos de Prevención Riesgos Laborales*, 25(3), 271–284.

<https://doi.org/10.12961/apr.2022.25.03.04>

Oyola, J. E. (2023). *Clima organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en un*

hospital de Lima Metropolitana, 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener].

Repositorio institucional. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8491>

Pujadas, M. (2015). Diseño de un programa de evaluación e intervención de variables

emocionales, conductuales y personales para personal de emergencias [Tesis doctoral,

Universitat de les Illes Balears]. Repositorio institucional.

<https://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/3574>

Ruiz Forero, C. M., González Ramírez, V. & Alba Cabañas, M. (2018). El comportamiento

organizacional y las Normas Internacionales de Información Financiera: experiencia en una

PYME. *Apuntes Contables*, 21, 57–72. <https://doi.org/10.18601/16577175.n21.05>

Rumay, D. (2020). Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de

emergencia del Hospital de Alta Complejidad. *Lexus*, 4(None), 37.

Siket, A., Gál, M., Harcsa, E., Sárváry, A., Zrínyi, M., Fullér, N. & Oláh, A. (2020). Permanecer en la enfermería:: Impacto por la comunicación conflictiva, el estrés y la resolución de problemas organizacionales. *Revista Oficial Del Consejo Internacional de Enfermeras*, 67(4), 495–500.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8091696&info=resumen&idioma=SPA>

Sipayung, F., Ginting, L. & Sibarani, M. L. (2021). Organisational Design, Organisational Climate and Burnouts in Health Services Companies. *International Journal of Innovation, Creativity and Change. Www.Ijicc.Net*, 15(3), 2021. www.ijicc.net

Vatani, J., Arami, M., Khanikosarkhizi, Z., Rabori, M. A. S., Khandan, M., Dehghan, N., Aminizadeh, M., Poursadeqiyani, M. & Jafari, M. (2021). Safety climate and related factors in rehabilitation nurses of hospitals in Iran. *Work*, 68(1), 189–196.

<https://doi.org/10.3233/WOR-203368>

White, Elena. (2009). *La educación*.

Ying, R., Shuangli, H. & Xiao, F. (2020). *Efectos mediadores del clima organizacional de enfermería en las relaciones entre empatía y burnout entre enfermeras clínicas*.

Yslado Méndez, R. M., Ramirez Asis, E. H., García-Figueroa, M. E. & Arquero Montaña, J. L. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 24(3).

<https://doi.org/10.6018/reifop.476651>

Zapata, A. C. (2022). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis de Potosí]. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>

Apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

**ESCALA DE EVALUACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS NURSING
STRESS SCALE (NSS)**

Instrucciones: Para el desarrollo del cuestionario le solicitamos leer con cuidado y tomar el tiempo que estime pertinente para dar respuesta a cada uno de los datos requeridos. Las respuestas se efectuarán marcando con una 'X' cada una de las 34 afirmaciones planteadas en los ítems del instrumento, según sea su percepción, considerando los puntajes que puede optar por responder, según detalle que se indica:

Nunca (1 punto), Casi Nunca (2 puntos), A veces (3 puntos), Casi Siempre (4 puntos), Siempre (5 puntos),

Características sociodemográficas

Sexo:..... Edad:Periodo ejerciendo labores en el hospital: Unidad o área en que labora:

Ítems del Instrumento

PREGUNTAS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1. Tiene interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.					
2. Recibe críticas de un médico.					

3. Realiza cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.					
4. Se siente impotente en el caso de que un paciente no mejore.					
5. Tiene algún problema con un supervisor o jefe.					
6. Le resulta estresante tener que hablar con un paciente sobre su muerte cercana. (En caso de algún paciente en estado crítico).					
7. Tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas en el servicio.					
8. Le resulta estresante la muerte de un paciente					
9. Tiene problemas con uno o varios médicos.					
10. Siente miedo de cometer errores en los cuidados de enfermería de un paciente.					
11. Tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.					
12. Le resulta estresante la muerte de un paciente con quien ha llegado a tener una relación estrecha.					
13. Le resulta estresante o preocupante que un médico no					

esté presente, cuanto un paciente está a punto de fallecer.					
14. Se siente en desacuerdo con el tratamiento que brinda el personal médico a un paciente.					
15. Se siente insuficientemente preparado/a para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.					
16.No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes.					
17. Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.					
18.No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.					
19.Tomar decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible					
20.Pasar temporalmente a otros servicios con de personal					
21.Ver a un paciente sufrir					
22.Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios					
23.Sentirse emocionalmente insuficiente preparado para ayudar emocionalmente al paciente					

24. Recibir críticas de un supervisor					
25. Personal de turno imprevisible					
26. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente					
27. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería					
28. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente					
29. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio					
30. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería					
31. El médico no está presente en una urgencia médica					
32. No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento					
33. No saber el manejo y funcionamiento de un equipo especializado					
34. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.					

Cuestionario de clima organizacional

Estimada Licenciada (o):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo determinar el clima organizacional

I. DATOS GENERALES

Servicio:

Tiempo en la institución:

Tiempo en el servicio:

Edad:

Sexo: F () M ()

Condición laboral:

Nombrado () Contratado ()

2. DATOS ESPECÍFICOS Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

		MDA	DA	I	DA	MDA
	Dimensión 1: ESTRUCTURAS	Muy en desacue rdo	Desacu erdo	Indecis o	deacue rdo	Muy de acuerd o
1	En esta institución, las tareas están claramente definidas					
2	En esta institución, las tareas están lógicamente estructuradas.					
3	En esta institución, se tiene claro quién manda y toma las decisiones.					
4	Conozco claramente las políticas de esta institución.					
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución.					
6	En esta institución, no existe muchos papeleos para hacer las cosas					
7	El exceso de reglas, detalles administrativos trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).					
8	Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación					
9	En esta institución, a veces no se tiene claro a quien reportar					
10	La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan					
	Dimensión 2: RESPONSABILIDAD					
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución, casi todo se verifica dos veces					
12	A los de la alta dirección le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos					
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer; del resto yo soy responsable por el trabajo Realizado					
14	En esta institución salgo adelante cuando tomo la					

	iniciativa y trato de hacer las cosas por mí misma.					
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas					
16	En esta institución, cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.					
17	En esta institución, uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades					
	Dimensión 3: RECOMPENSA					
18	En esta institución, existe un buen sistema de promoción.					
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mayores que las amenazas crítica					
20	Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					
21	En esta institución hay muchísima crítica.					
22	En esta institución, no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
23	Cuando cometo un error me Sancionan					
	Dimensión 4: RIESGO					
24	La filosofía de la alta dirección es que a largo plazo. Progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.					
25	Esta institución, ha tomado riesgos en los momentos oportunos					
26	En esta institución, tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia					
27	La toma de decisiones en esta institución, se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad.					
28	La toma de decisiones en esta institución, se hace con demasiada					

	preocupación para logra la máxima efectividad					
	Dimensión 5: CALOR					
29	Entre la gente de esta institución prevalece una atmósfera amistosa					
30	Esta institución, se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.					
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas de esta Institución					
32	Las personas en esta institución, tienden a ser frías y reservadas entre sí					
33	Las relaciones alta dirección-trabajador tienden a ser Agradables					
	Dimensión 6: ESTANDAR DE DESEMPEÑO					
34	En esta institución, se exige un rendimiento bastante alto					
35	La gerencia, piensa que todo trabajo se puede mejora					
36	En esta institución, siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.					
37	La alta dirección, piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien					
38	Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.					
39	Me siento orgulloso de mi desempeño					
	Dimensión 7: APOYO					
40	Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores					
41	En esta institución, la alta dirección habla acerca de mis aspiraciones dentro de la institución					
42	Las personas dentro de esta institución no confían verdaderamente una en el otro					
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor Difícil					

44	La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.					
	Dimensión 8: CONFLICTO					
45	La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano como se sienten las personas, etc					
46	La actitud de los de alta dirección es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.					
47	La alta dirección siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos					
48	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes					
49	Lo más importante en la institución es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida Posible					
	Dimensión 9: IDENTIDAD					
50	La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta institución					
51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien					
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución					
53	En esta institución, cada cual se preocupa por sus propios intereses.					

Apéndice B: Validez de los instrumentos

Tabla 1

Validez de contenido mediante la V de Aiken para el cuestionario que mide estrés laboral

Dimensiones	Estrés Laboral				Promedio
	Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio de constructo	
Física	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Social	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Psicológica	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Promedio	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Mediante la V de Aiken se evaluó cuatro criterios Claridad, Congruencia, Contexto y Dominio de constructo de cada uno de los 34 items o preguntas que conforma el cuestionario que mide estrés laboral con sus respectivas dimensiones, siendo altamente confiable (V=1,00).

Tabla 2

Validez de contenido mediante la V de Aiken para el cuestionario que mide clima organizacional

Dimensiones	Clima Organizacional				Promedio
	Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio de constructo	
Estructuras	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Responsabilidad	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Recompensa	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Riesgo	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Calor	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
ándar de desempeño	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Apoyo	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Conflicto	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Identidad	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Promedio	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Mediante la V de Aiken se evaluó cuatro criterios Claridad, Congruencia, Contexto y Dominio de constructo de cada uno de los 53 items o preguntas que conforma el cuestionario que mide Clima organizacional con sus respectivas dimensiones, siendo altamente confiable ($V=1,00$).

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad saber cuál es la relación entre estrés laboral y clima organizacional de las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional 2023.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 01

Fecha actual: 28/9/22

Nombres y Apellidos de Juez: Olga Zaldívar Castañeda

Institución donde labora: Hosp. Escuela Ute. - UCS.

Años de experiencia profesional o científica: 35 años


OLGA ROSA ZALDÍVAR CASTAÑEDA
LIC. EN ENFERMERIA C. E. P. 9472
E-17 CALLE CALLES INTENSIVOS - 2234

Firma y Sello

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad saber cuál es la relación entre estrés laboral y clima organizacional de las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional 2023.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 02

Fecha actual: 28/09/2022

Nombres y Apellidos de Juez: Saida Yanide Calderón Castillo

Institución donde labora: Hospital Carlos Noye Robano

Años de experiencia profesional o científica: 18 años



Firma y Sello
Mg. Saida Y. Calderón Castillo
CER: 25664
Magister en Salud Pública
y Gestión Sanitaria

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad saber cuál es la relación entre estrés laboral y clima organizacional de las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional 2023, del programa de la Especialidad de Emergencias y desastres de la Universidad Peruana Unión.

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

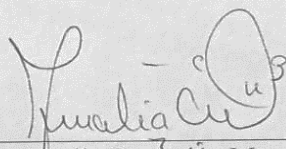
Juez N°: 03

Fecha actual: 08-06-2023

Nombres y Apellidos de Juez: Amalia Centurión Magno

Institución donde labora: "Universidad Peruana Unión"

Años de experiencia profesional o científica: 10 años



Amalia Centurión Magno
Licenciada en Enfermería
CEP: 75616

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad saber cuál es la relación entre estrés laboral y clima organizacional de las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional 2023, del programa de la Especialidad de Emergencias y desastres de la Universidad Peruana Unión.

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 04

Fecha actual: 08-06-2023

Nombres y Apellidos de Juez: Rut Ester Mamani Limachi

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 13 años



[Handwritten signature of Rut Ester Mamani Limachi]

Mg. Rut Ester Mamani Limachi
Coordinadora de la EP. Enfermería

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad saber cuál es la relación entre estrés laboral y clima organizacional de las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional 2023.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.


Juez N°: 05

Fecha actual: 06/06/2023

Nombres y Apellidos de Juez: Patricia Gamboa Arias

Institución donde labora: Emergencias Clínica San Pablo

Años de experiencia profesional o científica: 8 años


Patricia Gamboa Arias
Lic. Enfermería
CEP-077481

Firma y Sello

Word (Error de activación de producto...)

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir estrés laboral y clima organizacional en enfermeras que laboran en el área de Emergencia de un Hospital Nacional, 2022, del programa de la Especialidad de Emergencias y desastres de la Universidad Peruana Unión.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 05

Fecha actual: 25/01/24

Nombres y Apellidos de Juez: Juan Chang Escobar

Institución donde labora: Urgencias - Pasami

Años de experiencia profesional o científica: 25 años


LIC. JUAN CHANG ESCOBAR
COORDINADOR DE ENFERMERIA
URGENCIAS - DADNP - SGAD - GOF
Ministerio de Salud

Firma y Sello

		Jueza 1: Lic. Olga Zaldivar			
		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio del constructo
FISICA	I-1	1	1	1	1
SOCIAL	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-4	1	1	1	1
SOCIAL	I-5	1	1	1	1
FISICA	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
SOCIAL	I-8	1	1	1	1
FISICA	I-9	1	1	1	1
	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
SOCIAL	I-12	1	1	1	1
FISICA	I-13	1	1	1	1
	I-14	1	1	1	1
SOCIAL	I-15	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-16	1	1	1	1
	I-17	1	1	1	1
	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-20	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-21	1	1	1	1
	I-22	1	1	1	1

	I-23	1	1	1	1
	I-24	1	1	1	1
SOCIAL	I-25	1	1	1	1
PSICOLOGICO	I-26	1	1	1	1
SOCIAL	I-27	1	1	1	1
PSICOLOGICO	I-28	1	1	1	1
SOCIAL	I-29	1	1	1	1
PSICOLOGICO	I-30	1	1	1	1
	I-31	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-32	1	1	1	1
SOCIAL	I-33	1	1	1	1
	I-34	1	1	1	1
ESTRUCTURA	I-1	1	1	1	1
	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
	I-10	1	1	1	1
RESPONSABILIDAD	I-11	1	1	1	1
	I-12	1	1	1	1
	I-13	1	1	1	1
	I-14	1	1	1	1

	I-15	1	1	1	1
	I-16	1	1	1	1
	I-17	1	1	1	1
RECPOMPENSA	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
	I-20	1	1	1	1
	I-21	1	1	1	1
	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
RIESGO	I-24	1	1	1	1
	I-25	1	1	1	1
	I-26	1	1	1	1
	I-27	1	1	1	1
	I-28	1	1	1	1
CALOR	I-29	1	1	1	1
	I-30	1	1	1	1
	I-31	1	1	1	1
	I-32	1	1	1	1
	I-33	1	1	1	1
ESTANDAR DE DESEMPEÑO	I-34	1	1	1	1
	I-35	1	1	1	1
	I-36	1	1	1	1
	I-37	1	1	1	1
	I-38	1	1	1	1
	I-39	1	1	1	1
APOYO	I-40	1	1	1	1
	I-41	1	1	1	1

	I-42	1	1	1	1
	I-43	1	1	1	1
	I-44	1	1	1	1
CONFLICTO	I-45	1	1	1	1
	I-46	1	1	1	1
	I-47	1	1	1	1
	I-48	1	1	1	1
	I-49	1	1	1	1
IDENTIDAD	I-50	1	1	1	1
	I-51	1	1	1	1
	I-52	1	1	1	1
	I-53	1	1	1	1

		Jueza 2: Mg. Saida Yanide Calderon Castillo			
		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio del constructo
FISICA	I-1	1	1	1	1
SOCIAL	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-4	1	1	1	1
SOCIAL	I-5	1	1	1	1
FISICA	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
SOCIAL	I-8	1	1	1	1
FISICA	I-9	1	1	1	1

	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
SOCIAL	I-12	1	1	1	1
FISICA	I-13	1	1	1	1
	I-14	1	1	1	1
SOCIAL	I-15	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-16	1	1	1	1
	I-17	1	1	1	1
	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-20	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-21	1	1	1	1
	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
	I-24	1	1	1	1
SOCIAL	I-25	1	1	1	1
PSICOLOGICO	I-26	1	1	1	1
SOCIAL	I-27	1	1	1	1
PSICOLOGICO	I-28	1	1	1	1
SOCIAL	I-29	1	1	1	1
PSICOLOGICO	I-30	1	1	1	1
	I-31	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-32	1	1	1	1
SOCIAL	I-33	1	1	1	1

	I-34	1	1	1	1
ESTRUCTURA	I-1	1	1	1	1
	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
	I-10	1	1	1	1
RESPONSABILIDAD	I-11	1	1	1	1
	I-12	1	1	1	1
	I-13	1	1	1	1
	I-14	1	1	1	1
	I-15	1	1	1	1
	I-16	1	1	1	1
	I-17	1	1	1	1
RECOMPENSA	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
	I-20	1	1	1	1
	I-21	1	1	1	1
	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
RIESGO	I-24	1	1	1	1

	I-25	1	1	1	1
	I-26	1	1	1	1
	I-27	1	1	1	1
	I-28	1	1	1	1
CALOR	I-29	1	1	1	1
	I-30	1	1	1	1
	I-31	1	1	1	1
	I-32	1	1	1	1
	I-33	1	1	1	1
ESTANDAR DE DESEMPEÑO	I-34	1	1	1	1
	I-35	1	1	1	1
	I-36	1	1	1	1
	I-37	1	1	1	1
	I-38	1	1	1	1
	I-39	1	1	1	1
APOYO	I-40	1	1	1	1
	I-41	1	1	1	1
	I-42	1	1	1	1
	I-43	1	1	1	1
	I-44	1	1	1	1
CONFLICTO	I-45	1	1	1	1
	I-46	1	1	1	1
	I-47	1	1	1	1
	I-48	1	1	1	1
	I-49	1	1	1	1
IDENTIDAD	I-50	1	1	1	1
	I-51	1	1	1	1

	I-52	1	1	1	1
	I-53	1	1	1	1

		Jueza 3: Lic. Amalia Centurion Magno			
		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio del constructo
FISICA	I-1	1	1	1	1
SOCIAL	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-4	1	1	1	1
SOCIAL	I-5	1	1	1	1
FISICA	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
SOCIAL	I-8	1	1	1	1
FISICA	I-9	1	1	1	1
	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
SOCIAL	I-12	1	1	1	1
FISICA	I-13	1	1	1	1
	I-14	1	1	1	1
SOCIAL	I-15	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-16	1	1	1	1
	I-17	1	1	1	1
	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-20	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-21	1	1	1	1
	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
	I-24	1	1	1	1

SOCIAL	I-25	1	1	1	1
PSICOLOGICO	I-26	1	1	1	1
SOCIAL	I-27	1	1	1	1
PSICOLOGICO	I-28	1	1	1	1
SOCIAL	I-29	1	1	1	1
PSICOLOGICO	I-30	1	1	1	1
	I-31	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-32	1	1	1	1
SOCIAL	I-33	1	1	1	1
	I-34	1	1	1	1
ESTRUCTURA	I-1	1	1	1	1
	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
RESPONSABILIDAD	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
	I-12	1	1	1	1
	I-13	1	1	1	1
	I-14	1	1	1	1
	I-15	1	1	1	1
	I-16	1	1	1	1

	I-17	1	1	1	1
RECPOMPENSA	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
	I-20	1	1	1	1
	I-21	1	1	1	1
	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
RIESGO	I-24	1	1	1	1
	I-25	1	1	1	1
	I-26	1	1	1	1
	I-27	1	1	1	1
	I-28	1	1	1	1
CALOR	I-29	1	1	1	1
	I-30	1	1	1	1
	I-31	1	1	1	1
	I-32	1	1	1	1
	I-33	1	1	1	1
ESTANDAR DE DESEMPEÑO	I-34	1	1	1	1
	I-35	1	1	1	1
	I-36	1	1	1	1
	I-37	1	1	1	1
	I-38	1	1	1	1
	I-39	1	1	1	1
APOYO	I-40	1	1	1	1
	I-41	1	1	1	1
	I-42	1	1	1	1
	I-43	1	1	1	1

	I-44	1	1	1	1
CONFLICTO	I-45	1	1	1	1
	I-46	1	1	1	1
	I-47	1	1	1	1
	I-48	1	1	1	1
	I-49	1	1	1	1
IDENTIDAD	I-50	1	1	1	1
	I-51	1	1	1	1
	I-52	1	1	1	1
	I-53	1	1	1	1

		Jueza 4: Mg rut Ester Mamani Limachi			
		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio del constructo
FISICA	I-1	1	1	1	1
SOCIAL	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-4	1	1	1	1
SOCIAL	I-5	1	1	1	1
FISICA	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
SOCIAL	I-8	1	1	1	1
FISICA	I-9	1	1	1	1
	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
SOCIAL	I-12	1	1	1	1
FISICA	I-13	1	1	1	1
	I-14	1	1	1	1
SOCIAL	I-15	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-16	1	1	1	1
	I-17	1	1	1	1
	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-20	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-21	1	1	1	1
	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
	I-24	1	1	1	1

SOCIAL	I-25	1	1	1	1
PSICOLOGICO	I-26	1	1	1	1
SOCIAL	I-27	1	1	1	1
PSICOLOGICO	I-28	1	1	1	1
SOCIAL	I-29	1	1	1	1
PSICOLOGICO	I-30	1	1	1	1
	I-31	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-32	1	1	1	1
SOCIAL	I-33	1	1	1	1
	I-34	1	1	1	1
ESTRUCTURA	I-1	1	1	1	1
	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
RESPONSABILIDAD	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
	I-12	1	1	1	1
	I-13	1	1	1	1
	I-14	1	1	1	1
	I-15	1	1	1	1
	I-16	1	1	1	1

	I-17	1	1	1	1
RECPOMPENSA	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
	I-20	1	1	1	1
	I-21	1	1	1	1
	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
RIESGO	I-24	1	1	1	1
	I-25	1	1	1	1
	I-26	1	1	1	1
	I-27	1	1	1	1
	I-28	1	1	1	1
CALOR	I-29	1	1	1	1
	I-30	1	1	1	1
	I-31	1	1	1	1
	I-32	1	1	1	1
	I-33	1	1	1	1
ESTANDAR DE DESEMPEÑO	I-34	1	1	1	1
	I-35	1	1	1	1
	I-36	1	1	1	1
	I-37	1	1	1	1
	I-38	1	1	1	1
	I-39	1	1	1	1
APOYO	I-40	1	1	1	1
	I-41	1	1	1	1
	I-42	1	1	1	1
	I-43	1	1	1	1

	I-44	1	1	1	1
CONFLICTO	I-45	1	1	1	1
	I-46	1	1	1	1
	I-47	1	1	1	1
	I-48	1	1	1	1
	I-49	1	1	1	1
IDENTIDAD	I-50	1	1	1	1
	I-51	1	1	1	1
	I-52	1	1	1	1
	I-53	1	1	1	1

		Jueza 5: Lic. Patricia Gamboa Arias			
		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio del constructo
FISICA	I-1	1	1	1	1
SOCIAL	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-4	1	1	1	1
SOCIAL	I-5	1	1	1	1
FISICA	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
SOCIAL	I-8	1	1	1	1
FISICA	I-9	1	1	1	1
	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
SOCIAL	I-12	1	1	1	1
FISICA	I-13	1	1	1	1
	I-14	1	1	1	1
SOCIAL	I-15	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-16	1	1	1	1
	I-17	1	1	1	1
	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-20	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-21	1	1	1	1
	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
	I-24	1	1	1	1

SOCIAL	I-25	1	1	1	1
PSICOLOGICO	I-26	1	1	1	1
SOCIAL	I-27	1	1	1	1
PSICOLOGICO	I-28	1	1	1	1
SOCIAL	I-29	1	1	1	1
PSICOLOGICO	I-30	1	1	1	1
	I-31	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-32	1	1	1	1
SOCIAL	I-33	1	1	1	1
	I-34	1	1	1	1
ESTRUCTURA	I-1	1	1	1	1
	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
RESPONSABILIDAD	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
	I-12	1	1	1	1
	I-13	1	1	1	1
	I-14	1	1	1	1
	I-15	1	1	1	1

	I-16	1	1	1	1
	I-17	1	1	1	1
RECPOMPENSA	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
	I-20	1	1	1	1
	I-21	1	1	1	1
	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
RIESGO	I-24	1	1	1	1
	I-25	1	1	1	1
	I-26	1	1	1	1
	I-27	1	1	1	1
	I-28	1	1	1	1
CALOR	I-29	1	1	1	1
	I-30	1	1	1	1
	I-31	1	1	1	1
	I-32	1	1	1	1
	I-33	1	1	1	1
ESTANDAR DE DESEMPEÑO	I-34	1	1	1	1
	I-35	1	1	1	1
	I-36	1	1	1	1
	I-37	1	1	1	1
	I-38	1	1	1	1
	I-39	1	1	1	1
APOYO	I-40	1	1	1	1
	I-41	1	1	1	1
	I-42	1	1	1	1

	I-43	1	1	1	1
	I-44	1	1	1	1
CONFLICTO	I-45	1	1	1	1
	I-46	1	1	1	1
	I-47	1	1	1	1
	I-48	1	1	1	1
	I-49	1	1	1	1
IDENTIDAD	I-50	1	1	1	1
	I-51	1	1	1	1
	I-52	1	1	1	1
	I-53	1	1	1	1

		Jueza 6: Lic. Luis Chavez Escobar			
		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio del constructo
FISICA	I-1	1	1	1	1
SOCIAL	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-4	1	1	1	1
SOCIAL	I-5	1	1	1	1
FISICA	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
SOCIAL	I-8	1	1	1	1
FISICA	I-9	1	1	1	1
	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
SOCIAL	I-12	1	1	1	1
FISICA	I-13	1	1	1	1
	I-14	1	1	1	1
SOCIAL	I-15	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-16	1	1	1	1
	I-17	1	1	1	1
	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-20	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-21	1	1	1	1
	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
	I-24	1	1	1	1

SOCIAL	I-25	1	1	1	1
PSICOLOGICO	I-26	1	1	1	1
SOCIAL	I-27	1	1	1	1
PSICOLOGICO	I-28	1	1	1	1
SOCIAL	I-29	1	1	1	1
PSICOLOGICO	I-30	1	1	1	1
	I-31	1	1	1	1
PSICOLOGICA	I-32	1	1	1	1
SOCIAL	I-33	1	1	1	1
	I-34	1	1	1	1
ESTRUCTURA	I-1	1	1	1	1
	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
RESPONSABILIDAD	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
	I-12	1	1	1	1
	I-13	1	1	1	1
	I-14	1	1	1	1
	I-15	1	1	1	1
	I-16	1	1	1	1

	I-17	1	1	1	1
RECPOMPENSA	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
	I-20	1	1	1	1
	I-21	1	1	1	1
	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
RIESGO	I-24	1	1	1	1
	I-25	1	1	1	1
	I-26	1	1	1	1
	I-27	1	1	1	1
	I-28	1	1	1	1
CALOR	I-29	1	1	1	1
	I-30	1	1	1	1
	I-31	1	1	1	1
	I-32	1	1	1	1
	I-33	1	1	1	1
ESTANDAR DE DESEMPEÑO	I-34	1	1	1	1
	I-35	1	1	1	1
	I-36	1	1	1	1
	I-37	1	1	1	1
	I-38	1	1	1	1
	I-39	1	1	1	1
APOYO	I-40	1	1	1	1
	I-41	1	1	1	1
	I-42	1	1	1	1

	I-43	1	1	1	1
	I-44	1	1	1	1
CONFLICTO	I-45	1	1	1	1
	I-46	1	1	1	1
	I-47	1	1	1	1
	I-48	1	1	1	1
	I-49	1	1	1	1
IDENTIDAD	I-50	1	1	1	1
	I-51	1	1	1	1
	I-52	1	1	1	1
	I-53	1	1	1	1

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

Para determinar qué tan consistentes y relacionadas entre sí son los ítems o preguntas del instrumento se recurrió al Coeficiente Alfa de Cronbach que analiza en qué medida las preguntas miden el mismo constructo o concepto. En consecuencia, al seleccionar una muestra piloto de 10 enfermeras y aplicar los cuestionarios de Estrés laboral y clima organizacional, las respuestas tipo Lickert fueron trasladados al SPSS V.26, formando una base de datos de 34 ítems para el estrés laboral y 53 ítems para clima organizacional (Apéndice B). Los valores alfa de Cronbach obtenidos son:

Tabla 3

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° Ítem
Estrés laboral	,913	34
Clima organizacional	,955	53

Para valores alfa de Cronbach superiores a 0.7 indica que los ítems de los dos cuestionarios gozan de alta consistencia interna. Por lo que los ítems de los cuestionarios estrés laboral y clima organizacional presentan de alta consistencia interna.

Muestra piloto para el cuestionario Clima organizacional

Ítem	Muestra piloto									
	m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8	m9	m10
CO1	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4
CO2	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4
CO3	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4

CO4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4
CO5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4
CO6	4	5	4	2	5	5	3	5	4	4
CO7	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4
CO8	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4
CO9	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4
CO10	4	2	3	1	1	3	3	4	2	3
CO11	3	3	5	3	3	3	3	4	2	3
CO12	4	3	2	2	5	5	3	4	2	2
CO13	3	4	5	5	5	5	5	4	3	1
CO14	4	4	5	2	1	3	3	4	3	2
CO15	3	4	3	3	1	3	3	3	2	1
CO16	4	3	5	5	3	2	3	3	2	1
CO17	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2
CO18	3	4	2	2	5	5	5	3	3	2
CO19	4	4	4	3	5	5	3	3	2	2
CO20	4	3	3	5	5	3	5	5	5	1
CO21	4	2	5	5	5	5	5	4	3	1
CO22	3	2	5	3	5	3	2	4	3	1
CO23	4	2	5	3	3	3	2	4	3	2
CO24	4	2	4	3	5	3	2	3	3	2
CO25	4	2	5	3	5	3	3	3	3	2
CO26	4	2	5	3	3	3	3	4	3	2
CO27	4	4	3	2	5	3	3	4	3	2
CO28	4	2	3	3	4	3	3	4	2	2
CO29	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3
CO30	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2
CO31	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2
CO32	4	2	3	3	5	3	3	3	2	3
CO33	4	2	4	3	5	3	3	4	2	2
CO34	4	2	4	3	4	3	2	4	2	2
CO35	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2
CO36	4	3	2	2	4	3	3	3	3	2
CO37	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2
CO38	4	3	4	3	3	3	3	4	3	1
CO39	4	2	4	3	4	3	3	3	3	1
CO40	4	3	5	3	5	5	5	3	3	1
CO41	4	2	4	3	3	5	5	4	5	1
CO42	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4
CO43	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4
CO44	4	5	4	2	5	5	3	5	4	4

CO45	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4
CO46	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4
CO47	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4
CO48	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4
CO49	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4
CO50	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4
CO51	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4
CO52	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4
CO53	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4

Apéndice E: Matriz de consistencia

Estrés laboral y clima organizacional en enfermeras que laboran en el área de Emergencia de un Hospital Nacional, 2023.

Problema	Objetivos	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general:	Estrés laboral Clima Organizacional	Diseño: Se investigó de tipo descriptivo de enfoque de corte transversal en un periodo y se estudió. De tipo experimental.
¿Cuál es la relación entre estrés laboral y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional, 2023?	Determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional, 2023.		Instrumento: variable de estrés laboral Clima organizacional
Problemas específicos	Objetivos específicos		Población: Enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional, 2023, es la población
<p style="text-align: center;">¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión física y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional, 2023?</p> <p style="text-align: center;">¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión psicológica y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional, 2023?</p> <p style="text-align: center;">¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión social y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un Hospital Nacional, 2023?</p>	<p style="text-align: center;">- Identificar la relación entre el estrés en su dimensión física y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional, 2023.</p> <p style="text-align: center;">- Establecer la relación entre el estrés en su dimensión psicológica y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional, 2023.</p> <p style="text-align: center;">- Identificar la relación entre el estrés en su dimensión social y clima organizacional percibido por las enfermeras en el área de emergencia de un hospital nacional, 2023.</p>		