

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Clima y estrés laboral en enfermeros del servicio de la unidad de cuidados
intensivos de un hospital de Ayacucho, 2025**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería: Cuidados
Intensivos

Autores:

Susan Lola Flores Palomino

Natali Maslucan Montenegro

Asesor:

Dra. Luz victoria Castillo Zamora

Lima, 13 de junio de 2025

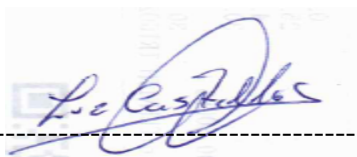
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Luz Victoria Castillo Zamora, 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: **“CLIMA Y ESTRÉS LABORAL EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE AYACUCHO, 2025”** de las autoras Susan Lola Flores Palomino y Natali Maslucan Montenegro tiene un índice de similitud de 15% 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 13 días del mes de junio del año 2025.

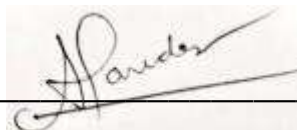


Dra. Luz Victoria Castillo Zamora

Clima y estrés laboral en enfermeros del servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Ayacucho, 2025

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería: Cuidados Intensivos



Dra. Alfonso Paredes Aguirre

Dictaminadora

Lima, 13 de junio de 2025

Tabla de Contenido

Resumen	1
Planteamiento del Problema	4
Formulación del Problema	6
Objetivos de la Investigación	7
Justificación.....	8
Presuposición Filosófica	9
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas	11
Antecedentes de la Investigación	11
Marco Conceptual	15
Bases Teóricas.....	20
Definición de Términos.....	21
Metodología.....	23
Descripción del Lugar de Ejecución	23
Población y Muestra.....	23
Tipo y Diseño de Investigación	24
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	29
Proceso de Recolección de Datos	30
Procesamiento y Análisis de Datos	31
Consideraciones Éticas.....	31
Administración del Proyecto de Investigación.....	32
Referencias Bibliográficas.....	34
Apéndice.....	40

Clima y estrés laboral en enfermeros del servicio de la unidad de cuidados intensivos en un Hospital de Ayacucho, 2025.

Flores Palomino Susan Lola^a Maslucan Montenegro Natali^a y Luz victoria Castillo Zamora ^b

^a Estudiantes de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

^b Dra. Docente Universidad Peruana Unión, Escuela de Posgrado, Lima, Perú

Resumen

El clima laboral es propuesta como la percepción que tiene un empleado del ambiente de trabajo y de los elementos que lo componen. El estrés laboral es una situación interactiva entre el ámbito laboral y la persona que trabaja en dicho entorno. La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre clima laboral y estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Ayacucho, 2025. Según la metodología, será de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, la muestra estará conformada por 30 profesionales de enfermería. Se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumentos se aplicarán dos cuestionarios para medir las variables clima laboral y estrés laboral. El cuestionario de la variable 1, fue utilizado por Palma (2004) y el cuestionario de la variable 2: denominado como el Inventario Maslach. Luego de aplicar las encuestas será necesario crear una data de la información recopilada, luego los datos, serán procesados mediante el programa IMB-SPSS donde pasará a un proceso estadístico para generar los resultados y dar respuesta al objetivo planteado, encontrar la relación y los niveles de las variables logrando responder a la pregunta de estudio.

Palabras clave: clima laboral, estrés, Unidad de Cuidados Intensivos, personal de enfermería

Índice de contenido

Resumen	1
---------------	---

Planteamiento del problema	4
Identificación del Problema	4
Formulación del Problema	6
Problema general.....	6
Problemas específicos.	7
Objetivos de la Investigación	7
Justificación.....	8
Justificación teórica.....	8
Justificación metodológica.....	8
Justificación práctica y social.....	9
Presuposición filosófica	9
Capítulo II.....	10
Desarrollo de las perspectivas teóricas	11
Antecedentes de la investigación	11
Marco conceptual	15
Bases teóricas	20
Definición de términos.....	21
Capítulo III	¡Error! Marcador no definido.
Metodología.....	23
Descripción del lugar de ejecución	23
Población y muestra	23
Población.....	23
Muestra.....	23

Criterios de inclusión y exclusión.....	24
Tipo y diseño de investigación.....	24
Formulación de hipótesis	25
Identificación de variables	25
Operacionalización de variables	26
Técnica e instrumentos de recolección de datos	29
Técnica	29
Instrumento.....	29
Validez y confiabilidad.....	30
Proceso de recolección de datos.....	30
Procesamiento y análisis de datos.....	31
Consideraciones éticas	31
Capítulo IV	¡Error! Marcador no definido.
Administración del proyecto de investigación	32
Cronograma de ejecución.....	32
Presupuesto	32
Referencias bibliográficas	34
Apéndice.....	40

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

Tras la pandemia reciente, Yufang et al. (2020) recogieron datos en China sobre clima y estrés laboral en enfermeras clínicas de primera línea, estos datos demuestran que el clima laboral, recursos y ambiente de trabajo, aunados por la presión de tiempo y la carga laboral ocupan los primeros lugares, así como los más relevantes factores de estrés profesional con un 63%.

En un estudio en enfermeras de Corea del Sur se sustenta que cuanto menos positiva es la experiencia de un profesional de enfermería en su entorno laboral, menor es la satisfacción de sus necesidades laborales Sun et al. (2023). En la ciudad de Dessie, en el país de Etiopía, Shbre et al. (2023) evidenciaron que el valor global del estrés asociado con la labor de enfermería es de 48%, de los cuales 46% pertenece a los profesionales de las instituciones privadas y el 51% son de hospitales públicos.

En una investigación desarrollada por Mejía et al. (2019) en seis países latinoamericanos (Ecuador, Venezuela, Honduras Colombia, Panamá y Perú) se evidenciaron niveles de estrés en un 63% es Venezuela y en un 54% Ecuador; asimismo, se registra en Panamá con 49%, después Honduras con 34%, seguidamente Perú con 29%; y, finalmente, Colombia con 26%. Adicionalmente se reporta que el sexo femenino está asociado a una mayor frecuencia de estrés.

En el ámbito nacional, un estudio ejecutado en la capital por Chávez et al. (2023) demuestra, en cuanto al clima laboral del personal de enfermería, que se encuentra medianamente favorable las dimensiones de involucramiento laboral en un 82%, autorrealización con 81%, comunicación en 54% y supervisión sobre los 82%, también

explican que las condiciones laborales se hallan en nivel desfavorables sobre el 42% del personal evaluado y que el clima laboral es considerado medianamente favorable con un 48%.

En este mismo contexto, un estudio presentado por la Universidad Norbert Wiener, ejecutado en un hospital señala que un 35% de su personal evaluado reporta un clima laboral inadecuado y en un nivel más bajo con 24% un clima laboral adecuado. Además, sostiene que la presencia de estrés está en nivel medio con 48%, seguido por el nivel alto con 37% y el nivel bajo presenta el menor porcentaje con 14%

Por otro lado, en Andahuaylas, la investigación realizada por Guerra (2022) señala que en el hospital sub regional de Andahuaylas existe un inapropiado clima laboral con 27%, un clima regular en 52% y un clima adecuado únicamente con 21%, donde en un 12% el jefe inmediato o líder casi nunca se ve involucrado para la resolución eficiente de los problemas que se presentan, un 5 % no recibe confianza del líder o jefe y 10% casi nunca recibe confianza.

En Ayacucho, Honorio et al. (2022) demostraron que los enfermeros tienen un mayor grado de estrés con un 19%, hay un bajo nivel de estrés laboral sobre el 12% del personal. En cuanto al clima laboral, por su parte la investigación de Arango et al. (2020) sostiene que hay un 83.3 % de enfermeros (as) que presentan moderado estrés laboral y el 16.7% cuenta con un nivel severo.

En un hospital ayacuchano, se evidencia que las enfermeras y enfermeros perciben el clima laboral malo un 9.4%, en cambio el bueno es de un 21.9% y el más percibido es el regular con 68,8% de acuerdo con Meneses y Pérez (2023); por su parte, Torres (2022) evidencia que en el Hospital Regional de Ayacucho existe estrés en el personal enfermero en

nivel alto 7% y en rango regular 23%, mientras que sobre el clima laboral existe una percepción mala con 3% y regular con 24%.

El personal de enfermería se enfrenta a diferentes condiciones laborales como, sobrecarga de atención de pacientes, físicamente extenuante, relaciones interpersonales con falta de comunicación asertiva; circunstancias donde no están cubiertas sus necesidades básicas del personal de enfermería, sin tiempo para alimentación adecuada; Siendo la UCI una área donde se da vigilancia y cuidados continuos haciendo uso de equipos modernos para brindar soporte vital, lo cual suma a situaciones de stress del enfermero, estos factores inciden en el clima laboral y creando fuentes de estrés, condicionando tanto la calidad de atención que se imparte como el desempeño profesional; generando impacto ya sea negativo o positivo en la atención.

En el hospital de Ayacucho en el área de UCI, algunas enfermeras de las áreas críticas refieren que “me encuentro insatisfecho por la demanda de pacientes y poco recursos humano haciendo una función multifacética y agotada en cada turno laboral, y esto afecta mi estado emocional” “por lo cual hay momentos en las que no me siento motivado para ir a mi centro laboral”; así también, “percibe un ambiente laboral donde no hay una comunicación asertiva, falta de compromiso y trabajo en equipo por parte de sus compañeros”; así mismo la carga de trabajo, el ausentismo laboral, generando conflictos entre los trabajadores de dichas áreas.

En este contexto, se plantea la siguiente interrogante de investigación:

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre clima laboral y estrés laboral en los enfermeros en el servicio de la unidad de cuidado intensivos de un hospital de Ayacucho, 2025?

Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel del clima laboral en los enfermeros en el servicio de la unidad cuidados intensivos de un hospital de Ayacucho, 2025?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los enfermeros en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Ayacucho, 2025?

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en su dimensión cansancio mental en los enfermeros en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Ayacucho, 2025?

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en su despersonalización en los enfermeros en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Ayacucho, 2025?

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en su dimensión ausencia de realización personal en los enfermeros en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Ayacucho, 2025?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre clima laboral y estrés laboral en los enfermeros en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Ayacucho, 2025.

Objetivos Específicos

Identificar el nivel de clima laboral en los enfermeros en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Ayacucho, 2025.

Identificar de nivel de estrés laboral en los enfermeros en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Ayacucho, 2025.

Identificar la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en la dimensión cansancio mental en los enfermeros en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Ayacucho, 2025.

Determinar la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en su despersonalización en los enfermeros en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Ayacucho, 2025.

Determinar la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en su dimensión ausencia de realización individual en los enfermeros en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Ayacucho, 2025.

Justificación

Justificación Teórica

Se justifica este estudio por la razón de que los conocimientos y aportes sobre la problemática concerniente a la relación entre el clima laboral y estrés laboral han sido estudiados a profundidad, mediante el análisis adecuado sobre las dos variables que enriquecen la información consignada en este trabajo, contribuyendo a incrementar los estudios en cuanto al tema y apoyando como antecedente a otros investigadores, elevando la importancia y relevancia sobre esta línea de estudio (Fernández-Bedoya, 2020; Loayza Valcárcel et al., 2022).

Justificación Metodológica

Metodológicamente se justifica esta investigación porque se emplearán herramientas con la correspondiente confiabilidad y validez que ameritan, además porque para el procesamiento de la data obtenida tras la aplicación de los mismo, se seguirá un riguroso

proceso mediante procedimientos y pasos estadísticos que aseguran la obtención de hallazgos de la manera más correcta y verídica (Loayza Valcárcel et al., 2022; Samaniego, 2022).

Justificación Práctica y Social

La justificación práctica y social se basa en que los resultados de este trabajo pueden servir para planificar alguna participación enfocada en disminuir esta problemática, mediante la formulación de planes de intervención y/o diferentes estrategias que ayuden al personal de enfermería a lograr un estado de homeóstasis en sus relaciones interpersonales y una mejora en su salud mental y psicológica (Fernández-Bedoya, 2020; Loayza Valcárcel et al., 2022).

Presuposición Filosófica

Esta vida terrenal de manera continua se pone a prueba a las personas en sus diversos ámbitos, como el trabajo, conllevando a vivenciar situaciones problemáticas que pueden generar estrés, cansancio y agotamiento, sufriendo un decaimiento sobre la salud física y mental, sumado a que el estrés puede fomentar el desarrollo de efectos negativos en el sistema nervioso, cardiovascular, digestivo (Barreto Osma y Salazar Blanco, 2021); por lo que, es necesario lograr un conocimiento adecuado de esta problemática que facilite el cuidado de los hijos de Dios, mediante la ayuda a su plan divino.

Como hijos de Dios, se nos nombra como representantes de nuestro Señor Jesucristo, por lo que debemos mostrar una vida enfocada en él, demostrando bondad, amor y misericordia para con las otras personas y sobre nosotros mismos, fomentando esta enseñanza, mejorando nuestra forma de vida. En el libro del apóstol Juan 17:18 se nos menciona lo siguiente: “Como tú me enviaste al mundo, así yo los he enviado al mundo”; Igualmente, el apóstol Pablo explica que nuestro comportamiento determina si somos merecedores de ser llamados hijos de Dios y de todas sus bendiciones, según Romanos 8:14.

Ante ello, los profesionales de enfermería que profesan ser hijos de Dios, son asignados como luz y guía, por lo que deben contar con acciones y prácticas, sumado a un correcto conocimiento que visualiza su sabiduría otorgada por Dios, además de la confianza que tiene en él, demostrando que se regocija por la vida otorgada por el Creador, percibiendo como un regalo hacia los hijos de Dios a la buena salud que posee, denotando gratitud hacia Dios, amor por sus colegas de trabajo y paciencia hacia sus pacientes (Cervera vallejos, 2024).

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Ervin (2023a) con su investigación titulada: “El clima laboral como predictor de la satisfacción laboral y el estrés laboral entre las enfermeras”, en el Hospital Central de Texas, E.E.U.U., tuvo el objetivo de establecer como el clima laboral se asocia a la satisfacción y el estrés laboral en personal de enfermería. En cuanto a la metodología el tipo fue básico, de diseño correlacional, y de un enfoque cuantitativo, sobre la muestra se compuso de un total de 94 enfermeras clínicas. Se concluye que el nivel de clima laboral es inadecuado en el 75% de las evaluadas y que el estrés llega al 66% de las participantes, asimismo existe un nexo significativo del clima en el trabajo con el estrés laboral (-0,447; $p < 0,001$), corroborando que un reducido clima laboral aumenta la presencia del estrés laboral en el personal de salud.

Werke y Weret (2023) en su trabajo titulado: “Estrés ocupacional y factores asociados entre enfermeras que laboran en hospitales públicos”, en Addis Abeba, Etiopía. Donde el objetivo fue determinar el estrés laboral y los factores asociados entre las enfermeras. La metodología fue tipo básico, con diseño correlacional, y enfoque cuantitativo, la muestra fue de 422 participantes. Sobre las conclusiones se encontró que el 47,8% de las enfermeras eran ocupacionalmente estresantes y donde el clima laboral era desgastante en un 51%, además los factores significativamente asociados con el estrés ocupacional fueron tener hijos (AOR = 0,46: 0,22, 0,96) y un clima de trabajo desgastante (AOR = 2,89, 1,87, 4,45), por lo que un clima donde el enfermero no se siente cómodo le producirá en alto estrés.

Moyano et al. (2022) sobre su indagación titulada: “Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano”, en el

Hospital de Ambato, Ecuador. Mantuvo como fin verificar la influencia de factores psicosociales sobre el clima laboral y estrés laboral, así como el nexo entre ambas variables. La metodología fue tipo básico, con diseño correlacional - causal, y enfoque cuantitativo, se contó con 50 miembros de personal de salud como muestra correspondiente. Como conclusión el 80% presento estrés laboral y el 59.5% comentó sobre la nula existencia de un buen clima laboral; asimismo, existe asociación entre las variables siendo esta negativa y significativa ($-0.417, p < .05$).

Alonso et al. (2020) en su estudio titulado: “Clima laboral, estrés de conciencia y laboral de enfermeras y médicos que laboran en cuidados intensivos neonatal”, en el Hospital de Nuevo León, México. Presento como objetivo el determinar el nexo del clima laboral con el estrés de conciencia y laboral en personal de salud que labora en UCI. La metodología fue tipo básico, con diseño correlacional, y enfoque cuantitativo, la muestra asignada conto con 106 participantes. Sobre las conclusiones el 64% de los examinados menciona que el nivel de clima laboral es bajo y que el 52 % sufre de estrés laboral, también se evidencia una asociación negativa y significativo entre las variables investigadas ($-0.326, p < .01$), comprendiendo que ante un bajo clima laboral el estrés se mostrará elevado en el personal de salud.

García et al. (2020) realizaron un estudio sobre “Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de México en el contexto de pandemia”, donde buscaron determinar el nivel de estrés laboral y los principales estresores que presenta el personal, bajo un enfoque cuantitativo descriptivo transversal en una muestra de 126 las cuales fueron evaluadas con dos encuestas. Los resultados demostraron que el 59.2% presentó un nivel medio de estrés, el 37.3% bajo y mínimamente el 3.2% alto. Se concluye que, si bien los datos muestran un grado

de estrés manejable en los enfermeros, pero siempre se orienta a implementar estrategias preventivas para evitar que estos porcentajes suban.

Antecedentes Nacionales, Regionales y Locales

Cahuana Angulo (2024), en Cajamarca, Perú, realizó un estudio con el objetivo de “determinar el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería; fue un estudio cuantitativo, diseño no experimental, transversal y descriptivo, con una muestra de 15 enfermeros. Los resultados, evidenciaron que el 100% de las encuestadas tuvo un nivel medio de estrés laboral, en el caso de las dimensiones: nivel medio en agotamiento emocional con un 73,3%, nivel bajo 100% en dimensión despersonalización y un nivel alto en la dimensión realización personal con el 53,3%. Se concluye que los profesionales que laboran en UCI del HRDC, según el estudio, presentan un estrés laboral de nivel moderado.

Bedregal (2023) con su investigación titulada: “Estrés ocupacional y clima laboral de los enfermeros”, en el Hospital Regional PNP–Arequipa”. Tuvo el objetivo de establecer cómo el clima laboral se asocia con el estrés laboral en personal de enfermería. En cuanto a la metodología el tipo fue básico, de diseño correlacional, y de un enfoque cuantitativo, sobre la muestra se compuso de un total de 60 enfermeras. Se concluye que el nivel de clima laboral es desfavorable en el 46.7% de las evaluadas y que el estrés llega al 55%, asimismo existe un nexo significativo del clima en el trabajo con el estrés ($-0,086$; $p < 0,001$), corroborando que un reducido clima laboral aumenta la presencia del estrés laboral en los enfermeros.

Matta Soliz y Matta Zamudio. (2022) realizaron un estudio sobre “Estrés laboral en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima”, con el objetivo de determinar el estrés laboral durante la pandemia en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento de salud. Fue estudio descriptivo, de enfoque cuantitativo, diseño no

experimental y transversal; su población estuvo conformado por 52 enfermeros; los resultados mostraron que 53,8% presentaron un estrés laboral de nivel bajo, el 38,5% nivel medio y el 7,7% un nivel alto de estrés laboral. Se concluye que el estrés laboral de las encuestadas evidenció un nivel bajo a moderado.

Calderón y Rivas (2021) en su trabajo titulado: “Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico”, en el Hospital Almenara Irigoyen, Lima”. Tuvo el objetivo fue describir factores laborales y el nexo con el estrés laboral en enfermeras. La metodología fue tipo básico, con diseño correlacional, y enfoque cuantitativo, la muestra fue de 70 participantes. Sobre las conclusiones se encontró que el 52,8% de las enfermeras se encontraban estresadas y donde el clima laboral era poco saludable en un 64.3%, además los factores significativamente asociados con el estrés fueron excesivo trabajo (0.543; 001), excesiva supervisión (0.743; 001) y un clima laboral agobiante (0.414; 001), por lo que un clima laboral poco saludable genera que el enfermero desarrolle altos niveles de estrés.

Linch y Cabrejos (2021) en Trujillo, mediante su estudio “inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de hospitales I en la Libertad”, donde buscaron la relación entre las variables y el nivel de estas en una muestra de 94 profesionales. Los resultados demostraron que el personal mostró un nivel bajo (53.2%) y un nivel alto en el 46.8% de estrés laboral; asimismo, demostraron encontrar correlación entre las variables. Concluyen en que la inteligencia emocional si guarda asociación con el estrés, donde el personal que sabe manejar sus emociones también podría manejar el estrés y presión que sienten en el contexto laboral.

Marco Conceptual

Concepto de Clima Laboral

Definido como la percepción que tiene un empleado del ambiente de trabajo y de los elementos que lo componen, es cómo se sienten los empleados en el trabajo, cómo se les trata, cómo evalúan su bienestar y sus perspectivas profesionales; es por ello que un clima laboral positivo es un lugar de trabajo con confianza, cooperación, seguridad, apoyo, responsabilidad y equidad, en cambio clima negativo, puede generar problemáticas futuras entre los trabajadores y para la organización (Kosydar et al., 2023).

La Organización Internacional del trabajo (OIT, 2022a) parte de sus colaboradores; por ello, el papel del clima laboral es relevante en la obtención de mejores resultados para los trabajadores de la salud y los pacientes.

Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022a), refiere que un ambiente de trabajo saludable en el sistema sanitario permite a los empleados compartir eficazmente el objetivo y el deber dentro de las entidades sanitarias, sean estas públicas o privadas, determinando que cada miembro conoce claramente su puesto y utiliza sus talentos y experiencia para ofrecer una mejor atención a sus pacientes.

Los climas laborales eficaces garantizan que los trabajadores comprendan su papel dentro del contexto más amplio de la empresa y lo que se espera de ellos, además las organizaciones pueden trabajar mejor de esta manera para lograr sus objetivos, encontrando que un entorno laboral desfavorable puede generar estrés en niveles críticos e infelicidad personal en los profesionales, lo que puede influir en la calidad de la atención sanitaria prestada, aumentar la sensación de cansancio e incomodidad en el trabajo y reducir la productividad laboral (Berberoglu, 2018).

Factores que Permiten un Buen Clima Laboral. Un clima de trabajo atractivo y de apoyo brinda condiciones que permiten un desempeño eficaz, haciendo el mejor uso de conocimientos, habilidades y recursos disponibles proporcionando un servicio de calidad. En base a ello, estos factores se describen a continuación:

Apoyo del Supervisor. También es conocido como una persona con experiencia en el manejo de grupos de trabajo, siendo efectivo en resolver problemas y también el modelo a seguir en el primer nivel de la gestión organizacional, por lo que el apoyo de un supervisor podría mejorar el clima laboral con los empleados, mediante una buena comunicación (Ríos et al., 2023).

Buena Relación entre Compañeros de Trabajo. Se trata de las relaciones interpersonales entre el personal de trabajo dentro de las organizaciones, se determina que estas relaciones afectan directamente la capacidad de un trabajador para tener éxito en el cumplimiento de sus labores, así como en la mejora del ambiente laboral (Ríos et al., 2023).

Plano de Incentivos y Reconocimientos Laborales. Esto consiste en una combinación de recompensas internas y externas, como una mayor compensación y reconocimiento hacia los colaboradores por parte de la entidad donde laboran, es así como los cambios en las promociones, compensaciones y beneficios ayudan a mantener satisfechos a los empleados y, a su vez, se mejora el clima laboral (Pereira & Solís, 2019).

Carga de Trabajo Adecuada. Una distribución correcta de trabajo permite a los empleados alcanzar niveles óptimos de productividad, ayuda a la mejora en la gestión y productividad de la fuerza laboral y a mantener un clima laboral agradable; por el contrario, una carga de trabajo cada vez mayor, genera que los empleados se vuelven más susceptibles al

estrés y al agotamiento, lo que afecta su productividad, sumado a que el clima laboral se vuelve insatisfactorio (Pereira & Solís, 2019)

Ambiente Físico de Trabajo. El entorno físico de trabajo es referido al espacio donde el colaborador desempeñara sus funciones, un correcto ambiente permite una rápida adaptación del trabajador, reduce los niveles de estrés o ansiedad y crea un buen clima laboral dentro de las áreas laborales (Uturunco, 2018).

Dimensiones del Clima Laboral. Para Palma (2004, (como se cita en Alcarraz, 2022a) el clima laboral se distingue en cinco dimensiones, siendo estas las siguientes:

Dimensión 1: Autorrealización. Esta dimensión concierne a la percepción que dispone la persona acerca de la posibilidad de desarrollarse en un área de vida, siendo en este caso específico como el trabajo, permitiendo una sensación de logro, así como de mejora continua sobre las habilidades y las capacidades personales; dentro de esta dimensión se ubica el indicador de desarrollo personal y profesional.

Dimensión 2: Involucramiento Laboral. La segunda dimensión se compone del abarcamiento de los trabajadores con la ética y valores en los cuales se enfoca la empresa, para el alcance de las metas propuestas; encontrando en esta dimensión los indicadores de identificación de valores organizacionales y el compromiso con la institución

Dimensión 3: Supervisión. Dicha dimensión abarca la noción y el conocimiento por parte del colaborador sobre la orientación, apoyo y supervisión que sus superiores le otorgan para que cumpla a cabalidad con sus funciones, trayendo incluso beneficios tanto para el empleado como para empleador, según esta dimensión se reconocen dos indicadores que son la supervisión de los jefes y directivos de la actividad laboral y como segundo indicador está el apoyo y orientación para la realización de tareas cotidianas por parte de los jefes.

Dimensión 4: Comunicación. La cuarta dimensión es el medio por el cual se relacionan todos los que conforman la empresa, haciendo llegar las metas, objetivos, dificultades o complicaciones para una posible mejora o mejor manejo de las problemáticas; dentro de los indicadores esta la fluidez, claridad, precisión y coherencia de la información interna de la institución y de la información brindada a los clientes /usuarios.

Dimensión 5: Condiciones Laborales. Esta última dimensión del clima laboral concierne a la data con la que cuentan los trabajadores sobre puntos como el aporte económico, los materiales, el ambiente de trabajo, entre otros; esta dimensión cuenta con tres indicadores que son las condiciones materiales, las económicas y las psicosociales.

Concepto del Estrés Laboral

El estrés laboral es una situación interactiva entre el ámbito laboral y la persona que trabaja en dicho entorno, que conduce a cambios en el estado psicológico y fisiológico de la persona, afectando la salud tanto física como mental y, en última instancia, teniendo un efecto negativo en la productividad laboral, convirtiéndose actualmente en un problema común y costoso para las entidades laborales (Batran, 2019).

Entre las enfermeras puede afectar su calidad de vida y, al mismo tiempo, la calidad de la atención, asimismo, las enfermeras están en estrecho contacto con los pacientes y factores como la ubicación del empleo, la variedad de casos hospitalizados, la falta de mano de obra, las horas extras forzadas y la actitud del personal de salud pueden imponer un estrés tremendo en ellas, generando a largo plazo enfermedades crónicas o cardiovasculares, entre otras afectaciones (OMS, 2022b).

También se destaca que la enfermería es una profesión estresante y de alto riesgo, y las enfermeras frecuentemente experimentan estrés ocupacional en el trabajo. Otra definición lo

describe como una reacción física y emocional dañina que puede ocurrir cuando un empleado se enfrenta a exigencias y presiones laborales que no están relacionadas con sus conocimientos y habilidades, lo que le dificulta afrontarlas (Zabin et al., 2023).

Además, el estrés en el lugar de trabajo provoca agotamiento, desacuerdos con los compañeros de trabajo, problemas de salud, descontento laboral, una disminución en la toma de decisiones precisas y oportunas, sentimientos de insuficiencia y melancolía, disgusto laboral, cansancio y una disminución de la energía y la productividad y una disminución de la calidad de la atención de enfermería, así mismo, estos elementos aumentan la probabilidad de sufrir lesiones relacionadas con el trabajo (OIT, 2022b).

También puede afectar el comportamiento de atención de las enfermeras debido a su excesiva actividad o carga de trabajo y más obligaciones, teniendo como resultado una pérdida de compasión por los pacientes y un aumento de la incidencia de errores en la práctica y, por lo tanto, se asocia desfavorablemente con la calidad de la atención (OIT, 2022c).

Dimensiones del estrés Laboral. Para Alcarraz (2022b) el estrés laboral basado en los estudios de Maslach cuenta con tres dimensiones, siendo estas las siguientes:

Dimensión 1: Cansancio Emocional. Esta dimensión se caracteriza por referirse al agotamiento excesivo sobre las emociones y a los sentimientos abrumadores en la persona, lo que conlleva a que deje de lado sus actividades principales como su trabajo o el estudio, dentro de esta dimensión se ubica el indicador de sensación de agotamiento emocional.

Dimensión 2: Despersonalización. La segunda dimensión está enfocada a las actitudes negativas que muestra una persona y que fomentan un alejamiento emocional en sus relaciones interpersonales, en esta dimensión el indicador son las actitudes de frialdad y distanciamiento.

Dimensión 3: Falta de Realización Personal. La última dimensión explica que una persona se siente minimizada por la escasa sensación de logro que posee, desarrollando una autocrítica negativa, que puede ser perjudicial para su autoestima y sus relaciones afectivas, dentro de esta dimensión se ubican los indicadores de sentimientos de autoeficacia y sentimientos de realización personal.

Bases Teóricas

Teoría de Hildegard Peplau

Esta teoría toma como relevante las relaciones humanas de la enfermera dentro de su área de trabajo, sobre todo con sus compañeros de trabajo y los pacientes; Peplau explica que el profesional de enfermería al estar en un ambiente de trabajo donde sus relaciones interpersonales son afectadas, generara consecuencias negativas como distracciones laborales, estrés, ansiedad, malas prácticas, abandono de trabajo, entre otros, inclusive puede generar una afectación a sus otras áreas de vida (Bravo, 2022a).

Asimismo, Peplau explica en su teoría que existen cuatro componentes, iniciando primeramente por la persona, que se define dentro de este apartado teórico como un organismo en desarrollo que intenta reducir factores negativos como el estrés, la ansiedad o la depresión causada por las necesidades; el segundo componente esta referido al medio ambiente, que consiste en fuerzas externas de la persona asociadas a la cultura; siendo un factor que varía según su ubicación y tradiciones (Bravo, 2022b).

En cuanto al tercer componente se anexa a la salud, que implica la vitalidad en la persona y la fuerza para ejecutar sus actividades sin mediar alguna restricción, este punto es vital en la persona, ya que una enfermedad física o psicológica puede generar complicaciones; y la enfermería, que se vislumbra como el ultimo componente, siendo vital un proceso

interpersonal terapéutico que facilita la salud individual y comunitaria al cooperar con otro proceso humano (Ervin, 2023b).

Este modelo teórico de enfermería permite vislumbrar como el clima organizacional en los ámbitos del personal de salud son relevantes y esenciales, brindando espacios de mejora para un mejor desenvolvimiento del profesional de enfermería, donde se evidencie la buena comunicación, las adecuadas relaciones interpersonales, el apoyo de los superiores, y la motivación a emplear todas las capacidades laborales (Ervin, 2023c).

Definición de Términos

Autorrealización: Percepción que dispone la persona acerca de la posibilidad de desarrollarse en sus áreas de vida, permitiendo una sensación de logro (Alcarraz, 2022c).

Clima laboral: Percepción que tiene un empleado del ambiente de trabajo y de los elementos que lo componen, es cómo se sienten, cómo se les trata, cómo evalúan su bienestar y sus perspectivas profesionales (Kosydar et al., 2023).

Comunicación: Medio de relación entre las personas que permite compartir conocimiento valioso a otros (Alcarraz, 2022d)

Involucramiento laboral: Abarcamiento de los trabajadores con la ética y valores en los cuales se enfoca la empresa, para el alcance de las metas propuestas (Alcarraz, 2022e).

Supervisión: Noción y el conocimiento por parte del colaborador sobre la orientación, apoyo y supervisión que sus superiores le otorgan para que cumplir con sus funciones (Alcarraz, 2022f).

Condiciones laborales: Medios e información con que cuentan los trabajadores sobre puntos como el aporte económico, los materiales, el ambiente de trabajo, entre otros (Alcarraz, 2022g).

Estrés laboral: Situación interactiva entre el ámbito laboral y la persona que trabaja en dicho entorno, que conduce a cambios en el estado psicológico y fisiológico de la persona, afectando la salud tanto física como mental (Batran, 2019).

Cansancio Emocional: Agotamiento excesivo sobre las emociones y a los sentimientos abrumadores en la persona (Alcarraz, 2022h).

Despersonalización: Actitudes negativas que muestra una persona y que fomentan un alejamiento emocional en sus relaciones interpersonales (Alcarraz, 2022i).

Falta de realización personal: Minimización de la persona por la escasa sensación de logro que posee (Alcarraz, 2022j).

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

La investigación se desarrollará en un Hospital de Ayacucho. Es un establecimiento de salud pública; el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos cuenta con 66 camas las cuales se dividen en 32 para uci neonatología, 12 camas uci adultos, 10 camas uci pediátricas, 12 uci quirúrgica y materna; siendo estas modernas cumpliendo con los estándares para el cuidado del paciente crítico. Siendo esta unidad remodelada hace pocos años se evidencia equipos de alta complejidad como: ventiladores, monitores, bombas de infusión, aspiradores de secreciones, suministro de oxígeno modernos, etc.

Con respecto al equipo humano que trabaja en el área crítica consta de :21 médicos intensivistas, 51 enfermeros intensivistas, 51 técnicos en enfermería capacitados para dicha área.

Población y Muestra

Población

La población está definida por Hernández y Mendoza (2018) como un conjunto de personas, objetos o animales que disponen de características homogéneas y sobre las cuales el investigador está en búsqueda de adquirir conocimiento. En el presente estudio, la población estará conformada por 51 enfermeros(as) que laboran en el servicio de la UCI del Hospital de Ayacucho.

Muestra

La muestra se constituirá por 12 profesionales de enfermería que estén actualmente laborando en el Hospital de Ayacucho. Este porcentaje de personal para la muestra se pudo obtener mediante un método de muestreo no probabilístico por conveniencia; al respecto,

según expone Ortega (2020) es un muestreo a través del cual se asume una crítica sobre la población seleccionada, considerando la temporalidad; se considera un método mucho menos estricto que otros y dependerá del conocimiento teórico y empírico del investigador.

Criterios de Inclusión y Exclusión.

Criterios de Inclusión.

- ✓ Enfermeros que presenten su consentimiento para la aplicación de cada instrumento.
- ✓ Enfermeros que tengan de 3 a 5 años trabajando en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital.

Criterios de Exclusión.

- ✓ Enfermeros que no son personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.
- ✓ Enfermeros que no presenten su voluntad para participar en el estudio.

Tipo y Diseño de Investigación

La investigación sigue un enfoque cuantitativo que está definida por Guevara et al. (2020) como un estudio que está concentrado en la búsqueda de datos numéricos que contribuyan a la medición del fenómeno de estudio. En adición, es una investigación de tipo correlacional que, según Gómez (2020) es un tipo que se concentra en la relación o nivel de asociación que presentan dos a más variables. Además, tiene un corte transversal debido a que se efectuará en un determinado periodo (Vega et al., 2021). Por último, es un estudio con un diseño no experimental que, de conformidad a Ramos (2020) implica que las variables de estudio no se sujeten a una manipulación.

Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

H1: Existe relación inversa entre el clima laboral y el estrés laboral en enfermeros en el Servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Ayacucho, 2025.

H0: No existe relación inversa entre el clima laboral y el estrés laboral en los enfermeros en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Ayacucho, 2025.

Identificación de Variables

Variable 1: Clima laboral

Variable 2: Estrés laboral

Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Variable 1 CLIMA LABORAL	La percepción que tiene un empleado del ambiente de trabajo y de los elementos que lo componen, es cómo se sienten los empleados en el trabajo, cómo se les trata, cómo evalúan su bienestar y sus perspectivas profesionales (Kosydar et al., 2023).	Es una combinación de percepciones del trabajador que implica la autorrealización, involucramiento laboral y supervisión, se aplicará el cuestionario de CL-SPC para evaluar los niveles que destacan del clima organizacional en la muestra de estudio. la valoración final: (1) Bajo nivel de estrés: (< a 100 puntos); (2) Nivel intermedio de estrés de (101 a 150 puntos); (3) Estrés de 151 a 200 puntos) y (3) Alto nivel de estrés: (201 a 250 puntos).	Autorrealización Involucramiento o Laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	Desarrollo individual y profesional Identificar valor organizacional Compromiso con la institución Supervisión de los jefes y directivos del campo laboral Asistencia y orientación para realizar actividades cotidianas por parte de las autoridades Condiciones materiales Condiciones económicas Condiciones psicosociales	Escala ordinal Nunca=1, Rara vez=2, Algunas Veces=3, Frecuentemente=4 y Siempre=5.

Variable 2 ESTRÉS LABORAL	Situación interactiva entre el ámbito laboral y la persona que trabaja en dicho entorno, que conduce a cambios en el estado psicológico y fisiológico de la persona, afectando la salud tanto física como mental.	Es un grupo de aspectos psicológicos, conductual y fisiológico como una consecuencia de agentes estresores y que se analiza mediante el instrumento diseñado por Maslach, el cual mide los niveles y características por cada dimensión de la variable estrés laboral. La valoración general será de la siguiente baremación los niveles de estrés laboral: Bajo 22 a 51 puntos Regular 52 a 80 puntos Alto 81 a 110 puntos Según dimensiones: Agotamiento emocional Bajo 0-18 Medio 19-26 Alto 27 -54 Despersonalización: Baja 0-5	Cansancio Mental o emocional Despersonalización Ausencia de realización personal	Impresión de agotamiento emocional Actitud de frialdad y distanciamiento Sentimiento de autoeficacia Sentimiento de realización individual	Escala Ordinal Nunca (1), Algunas veces al año (2), Algunas veces al mes (3), Algunas veces a la semana (4) y Diariamente (5).
-------------------------------------	---	---	--	---	---

Medio 6-9
Alto 10-30

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

Se utilizará la técnica de la encuesta. Ortega (2023) está estructurada a través de un listado de preguntas que son formuladas en función a los objetivos planteados en la investigación. La técnica permite recabar un máximo de información en base a las experiencias de los participantes.

Instrumento

La investigación considerará dos cuestionarios: una para la variable clima laboral y la variable estrés, respectivamente. El cuestionario de la variable clima laboral fue de Palma (2004) que está compuesto por 50 preguntas y se caracteriza por ser politómico y empleándose una escala ordinal. Para la investigación se tomó en cuenta la adaptación de Castro y Espinoza (2019), el cuestionario se divide en 5 dimensiones, autorrealización (ítems: 1,6,11,16,21,26,31,36,41,46), involucramiento laboral (Ítems: 2,7,12,17,22,27,32,37,42 y 47), supervisión (ítems: 3,8,13,18,23,28,33,38,43 y 48), comunicación (4,9,14,19,24,29,34,39,44 y 49) y condiciones laborales (Ítems: 5,10,15,20,25,30,35,40,45 y 50). Asimismo, se usará como Escala de medición de los ítems de tipo Likert- ordinal: Nunca=1, Rara vez=2, Algunas Veces=3, Frecuentemente=4 y Siempre=5. El puntaje total compone 250 donde cada dimensión se puntúa como máximo con 50; la valoración final: (1) Bajo nivel de estrés: (< a 100 puntos); (2) Nivel intermedio de estrés de (101 a 150 puntos); (3) Estrés de 151 a 200 puntos) y (3) Alto nivel de estrés: (201 a 250 puntos).

Por otro lado, el cuestionario de la variable estrés laboral es denominado como el Inventario para medir el síndrome de burnout elaborado por Maslach que fue creado en 1981 el cual fue adaptando al Perú por Martínez (2018) y está constituido por 22 ítems. El cual se compone por 22

preguntas que se dividen en tres dimensiones, Cansancio mental (ítems: 1,2,3,6,8,13,14,16 y 20) donde se puntúa de bajo 0-18, medio 19-26 y alto 27-54, Despersonalización (Ítems: 5, 10,11,15 y 22) que se puntúa desde bajo 0-5, medio 6-9 y alto 10-30 y Ausencia de la realización personal (Ítems: 4,7,9,12,17,18,19 y 21) que puntúa desde bajo 0-33, medio 34-39 y alto 40-56. El cual se conforma con la Escala Likert: Nunca (1), Algunas veces al año (2), Algunas veces al mes (3), Algunas veces a la semana (4) y diariamente (5).

Validez y Confiabilidad. En cuanto a la validez y confiabilidad del instrumento de Clima laboral, fueron determinadas por Alcarráz (2022k) quien utilizó el método de criterio de expertos, se contó con la evaluación de 3 especialistas respecto al tema, quienes evaluaron claridad, relevancia y pertinencia a cada uno de los ítems. Los resultados evidenciaron que el cuestionario es aplicable para la muestra. En lo que concierne la confiabilidad se determinó mediante el estadístico Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor 0.928 índice de confiabilidad, lo cual indica que el instrumento posee criterios de fiabilidad y está en condiciones de ser aplicado.

El cuestionario de estrés laboral, de igual manera fue validado mediante el juicio de expertos, 3 profesionales evaluaron claridad, coherencia y relevancia a cada uno de los ítems, obteniendo como resultado que el cuestionario es aplicable en la muestra. La confiabilidad se determinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, mediante el cual se obtuvo un valor 0.895 índice de confiabilidad para los 22 reactivos; lo cual, que indica que el instrumento posee un nivel alto de fiabilidad, para su aplicación.

Proceso de Recolección de Datos

La investigación seguirá como parte del protocolo para la recolección de datos las siguientes consideraciones. Se solicitará un permiso a un Hospital de Ayacucho; por consiguiente, posterior a su aprobación se continuará con la presentación al personal de

enfermería que consistirá en informarse los fines del estudio y lo fundamental que resulta su participación. Se entregará un consentimiento informado que será completado por el personal selecto y se optará por el acopio de datos para su posterior procesamiento.

Procesamiento y Análisis de Datos

Posterior a la recolección de datos, se continuará con el traslado de la información al programa de Microsoft Excel; seguidamente se preferirá trasladar los datos al programa SPSS versión 27, donde se analizará estadísticamente cada dato, a efectos de lograr determinar la correlación entre el clima laboral y el estrés del personal de enfermería, para ello se manejará la prueba de normalidad de Shapiro Wilks, esta prueba nos permitirá reconocer con que estadístico se harán las correlaciones, indicando que si los valores de significancia son menores a .005 se considerará el uso de una prueba no paramétrica que en este caso es Rho de Spearman, si por el contrario los valores son mayores a .005 se trabajará con el estadístico de Pearson.

Consideraciones Éticas

La investigación cumplirá con las normas vigentes de APA séptima edición, así como el cumplimiento de los principios éticos que rigen como el respeto por la persona que implica que ninguna persona será obligada a participar en el estudio, al contrario, se elaboró un documento de consentimiento informado para presentarlo a los participantes; por otro lado, se considera la beneficencia debido a que a través del estudio se colaborará con el personal de enfermería cuyo clima laboral y estrés impacta negativamente en los trabajadores. Por último, se consideró la no maleficencia dado que la investigación no perjudica al universo; así como la justicia que implica actuar por lo justo, con rectitud y equidad (Barriento, 2023).

Administración del Proyecto de Investigación

Cronograma de Ejecución

Actividades	2024			2025						
	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul
1. Elaborar el proyecto de investigación										
2. Validar cada cuestionario de investigación										
3. Presentación del proyecto										
4. Aprobación del Proyecto										
5. Obtener la aprobación del Hospital de Ayacucho										
6. Aplicar el instrumento de investigación										
7. Análisis de resultados y discusión										
8. Elaborar el informe de investigación										
9. Presentación del informe final										

Presupuesto

RECURSOS HUMANOS				
	UNIDAD	COSTO	UNIDADES	TOTAL
1	Asesoría metodológica	s/500.00		s/500.00
2	Asesoría informática	s/250.00		s/250.00
RECURSOS MATERIALES				
	UNIDAD	COSTO	UNIDADES	TOTAL

1	Lapicero	s/1.00	20	20.00
2	Impresora	1,500.00	1	1,500.00
3	Laptop	2,600.00	1	2,600.00
4	Borrador	1.50	1	1.50
5	Corrector	3.00	1	3.00
6	Otros materiales	12.00	1	12.00
			TOTAL S/.	4,886.50

Referencias Bibliográficas

- Alcarraz, F. (2022). *Clima laboral y estrés en los trabajadores del servicio de enfermería de un centro de salud de Andahuaylas*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82574>
- Alonso, M. A., Alonso, T., & Alonso, B. (2020). Clima laboral, estrés de conciencia y laboral de enfermeras y médicos que laboran en cuidados intensivos neonatal. *Revista Latinoamericana De Bioética*, 19(37-2), 63-74. <https://doi.org/10.18359/rubi.4177>
- Arango, F., Córdova, C., & Sulca, M. (2020). *Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho*. <https://hdl.handle.net/20.500.12952/5451>
- Barriento, J. (2023). La ética de la investigación cuantitativa y cualitativa en Filosofía en las prisiones. BOECIO como caso de estudio para superar algunas limitaciones éticas de la investigación. *Revista de filosofía*, 48(2), 493-513. <https://doi.org/10.5209/resf.78633>.
- Barrientos, M. (2022). *Clima organizacional y estrés laboral en enfermeras de unidad de cuidados intensivos para Covid19 de un Hospital en Trujillo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103153>
- Batran, A. (2019). Work Related Stress among Saudi Nurses Working in Intensive Care Units. *Open Journal of Nursing*, 9, 1143-1152. <https://doi.org/10.4236/ojn.2019.911084>.
- Bedregal, M. (2023). Estrés ocupacional y clima laboral de los enfermeros del Hospital Regional PNP - Arequipa 2022. *SCIENTIARVM*, 9(1), 19-22. <https://doi.org/10.26696/sci.epg.0166>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bravo, S. (2022). *Relación interpersonal enfermera - paciente según la Teoría Hildegarde Peplau en el Servicio Observación de Emergencia Hospital Emergencia Grau marzo-abril 2021*. Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Institucional USMP. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4788168>

- Cahuana Angulo, E. R. (2024). Estrés laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Docente De Cajamarca – 2024. (Tesis de Grado. Universidad Nacional de Cajamarca). <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/6862>
- Calderón, G., & Rivas, L. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4), 4143. https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es&tlng=es.
- Castro Cassandra, & Espinoza Milagros. (2019). *Análisis del clima laboral basado en el modelo CL-SPC en una empresa de Seguridad Y Vigilancia*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo .
- Cervera Vallejos, M. F. (2024). Enfermería, con Fe y Razón. *ACC CIETNA: Revista De La Escuela De Enfermería*, 11(2), e1207. <https://doi.org/10.35383/cietna.v11i2.1207>
- Chávez, M., Placencia, M., Muñoz, M., Quintana, M., & Olortegui, A. (2023). Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *Revista de facultad de medicina humana*, 23(2), 101-109. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v23i2.5646>
- Díaz, F., Guevara, S., & Vidaurre, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del Hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV Hacer*, 8(1), 31-40. <https://doi.org/10.18050/RevUCVHACER.v8n1a3>
- Ervin, D. (2023). *Workplace Environment Fun as a Predictor of Job Satisfaction and Work-Related Stress Among Nurses* (Vol. 15, Número 1, pp. 1-23). <https://www.proquest.com/openview/b7a98c75b763f10cabdc69aef07d4f1b/1.pdf?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Fernández-Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES 2020*, Vol. 4, No. 3 julio a septiembre 65-76. DOI: <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.20768>
- García, P., Jimenez, A., Hinojosa, L., García, G., Cano, L., & Abeldaño, R. (2020). *pital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19*. *Revista Salud*

Pública.

<https://doi.org/https://doi.org/https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>

García, P., Jiménez, A., Hinojosa, L., Gracia, G., Cano, L., & Abeldaño, A. (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Revista de salud pública*, 65-73. <https://doi.org/10.31052/1853.1180.v0.v0.31332>

Gómez, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483. <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>

Guerra, B. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83081>

Guevara Gladys, Verdesoto Alexis, & Castro Nelly. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Mundo de la Investigación Científica*, 4(3), 163-173.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?cat=9>

Honorio, F., Lema, R., & Oliveros, M. (2022). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento durante la pandemia covid-19, en el personal asistencial del Hospital Coracora, Ayacucho - 2021*. Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional UADI. <https://doi.org/http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1552>

Kosydar, J., Krupa, S., Semań, T., & Mędrzycka, W. (2023). Work climate from the perspective of nurses: qualitative research. *Front. Med*, 10, 1199674. <https://doi.org/10.3389/fmed.2023.1199674>

Linch, E., & Cabrejos, J. (2021). Nivel de inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de hospitales I - red asistencial La Libertad Essalud. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(4), 243-250.

<https://doi.org/https://doi.org/https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4086>

- Loayza Valcárcel, N. M. A.; Soria Infantas, JL y Soria Mormontoy, J. (2022). Guía para Elaborar Proyecto de Tesis. <https://ulp.edu.pe/assets/archivos/investigacion/guia-para-elaborar-proyecto-de-tesis.pdf>
- Martínez Patrica. (2018). *Burnout y afrontamiento en docentes de una escuela de nivel socioeconómico Medio-Bajo*. Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Matta Solís, D. K. & Matta Zamudio, L. S. (2022). Estrés laboral en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima. *AGORA. Rev. Cient.* 2022; 09(01): 45-51. DOI: <https://doi.org/10.21679/210>
- Mejia, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacon, S., & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev. Asoc. Esp. Espec. Med. Trab*, 28(3), 204-211. <https://doi.org/https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-186829>
- Meneses, A., & Pérez, K. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno*. Universidad de San Cristobal de Huamanga]. Repositorio Institucional UNSCH. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5263>
- Moyano, P., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Revista Médica Electrónica*, 44(5), 4976. <https://doi.org/https://revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4976>
- Ortega, C. (2020). *Muestreo no probabilístico: definición, tipos y ejemplos*. <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-no-probabilistico/>
- Ortega, C. (2023). *Metodología de encuesta: Qué es y cómo te ayuda a llegar a tu público objetivo*. <https://www.questionpro.com/blog/es/metodologia-de-encuesta/>
- Oyola, J. (2023). *Clima organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022*. Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional UNW. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8491>

- Palma, S. (2004). *Clima laboral CL-SPC*.
<https://www.ulima.edu.pe/pregrado/psicologia/gabinete-psicometrico/cl-spc-clima-laboral-sonia-palma-carrillo>
- Pereira, A., & Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional. *Revista Cientific*, 4(Ed. Esp), 95-115. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Ramírez, I., Ana, L., & Velazquez, E. (2021). Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral del personal de enfermería. *Un análisis multivariado. Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica*, 28(2).
<http://revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/152>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3).
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746475.pdf>
- Ríos, L., Saldaña, C., Alejandría, C., & Fasanando, T. (2023). Factores relacionados con el clima organizacional. . . *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 2(1), 455.
<https://doi.org/10.51252/race.v2i1.455>
- Shbre, T., Yemiamrew, G., & Tegegne, B. (2023). Determinants of Work-Related Stress Among Nurses Working in Private and Public Hospitals in Dessie City, 2021: Comparative Cross-Sectional Study. *Psychology Research and Behavior, Management* (15), 1823-1835.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9342705/>
- Sun, H., On, J., Eun, & HyeLee. (2023). Effects of Nursing Work Environment, Need Satisfaction, and Depression on Turn over Intention in Korea. *Healthcare*, 11(12). <https://doi.org/10.3390/>
- OMS (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm
- Uturunco, M. (2018). Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional “Carlos Alberto Seguí Escobedo”. *Ágora*, 5(2), 3.
<https://doi.org/10.21679/arc.v5i2.109>

- Vega Cvetkovic, Maguiña Jorge, Soto Alonso, Lama Jaime, & Corre Lucy. (2021). Estudios Transversales. *Revista Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185.
- Werke, E., & Weret, Z. (2023). Estrés ocupacional y factores asociados entre enfermeras que trabajan en hospitales públicos de Addis Abeba. *Frente. Salud Pública*, 11, 1147086. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1147086>
- Yufang, Z., Shuang, M., Xiangdong, J., Yingjuan, C., & Xiangqiao, Z. (2020). The Current Situation and Influencing Factors of Job Stress Among Frontline Nurses Assisting in Wuhan in Fighting COVID-19. *Front. Public Health*, 8, 579866. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.579866>
- Zabin, L., Zaitoun, R., & Sweity, E. (2023). The relationship between job stress and patient safety culture among nurses: a systematic review. *BMC Nurs*, 22(39). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01198-9>

Apéndice

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Escala de clima laboral CL – SPC de Sonia Palma

I. DATOS GENERALES:

Año de servicio: 1): < a 5 años (..); 2): 6 a 10 años (); 3): 11 a 15 años ();
4): 16 a 20 años (); 5): 21 a 25 años (), 6) > a 26 años ()

Edad:

Indicar el rango correspondiente a tu edad:

- 1) Entre 18 a 24 años ()
- 2) Entre 25 a 31 años ()
- 3) Entre 32 a 38 años ()
- 4) Entre 39 a 45 años ()
- 5) Entre 46 a 52 años ()
- 6) Entre 53 a 59 años ()
- 7) Mayor a 60 años ()

Sexo: (1) Masculino: (...),
(2): Femenino: (...)

Área de trabajo:

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

II. DATOS ESPECÍFICOS:

N	Proposiciones	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuent emente (4)	Siempre (5)
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar					

	los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son desafiantes					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valoran los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					

25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se Necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es unatarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo personal					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					

47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...!

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

I. DATOS GENERALES:

Año de servicio: 1): < a 5 años (.); 2): 6 a 10 años (); 3): 11 a 15 años ();

4): 16 a 20 años (); 5): 21 a 25 años (), 6) > a 26 años ()

Edad:

Indicar el rango correspondiente a tu edad:

- 1) Entre 18 a 24 años ()
- 2) Entre 25 a 31 años ()
- 3) Entre 32 a 38 años ()
- 4) Entre 39 a 45 años ()
- 5) Entre 46 a 52 años ()
- 6) Entre 53 a 59 años ()
- 7) Mayor a 60 años ()

Sexo: 1) Masculino: (...),

2): Femenino: (...)

Área de trabajo:

II. DATOS ESPECÍFICOS:

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted encontrará un conjunto de ítems relacionados al estrés laboral, marque una sola alternativa según la escala siguiente:

1. NUNCA	2. ALGUNAS VECES AL AÑO	3. ALGUNAS VECES AL MES	4. ALGUNAS VECES A LA SEMANA	5. DIARIAMENTE
-----------------	--	--	---	-----------------------

Nº	Dimensión: Agotamiento Emocional	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Mis actividades laborales hacen que me sienta emocionalmente agotado.					
2	Al finalizar la jornada laboral me siento agotado.					
3	Con las labores del día a día me siento agotado.					
4	Mis actividades laborales me tienen constantemente tensionado					
5	Siento que las actividades laborales me tienen deslucido o “desgastado”					

6	Me siento frustrado por las actividades mi trabajo.					
7	Siento que mis actividades laborales son sobrecargadas					
8	Siento que mis actividades laborales me producen mucho cansancio					
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
	Dimensión: Despersonalización	1	2	3	4	5
10	Siento que mi trato a los que me rodean es frío, impersonal.					
11	Siento que mi trato a los que me rodean puede herir sensibilidades.					
12	Siento que mi trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
13	Siento que la realidad ajena no me conmueve.					
14	Siento que los jefes inmediatos me culpan de algunos problemas.					
	Dimensión: Falta de realización Personal	1	2	3	4	5
15	Puedo entender con facilidad a las personas que tengo que atender					
16	Puedo atender con efectividad los problemas de las personas a lasque tengo que atender					
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en los demás.					
18	Me siento con vitalidad en mi trabajo.					
19	Tengo facilidad de crear un clima armonioso con mis colegas					
20	Me siento estimulado después de la jornada laboral.					
21	Realizo mis labores con dedicación y esmero.					
22	Siento que en mi trabajo tratan adecuadamente los problemas emocionales					

Apéndice B: Validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Autorrealización								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	/		/		/		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	/		/		/		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	/		/		/		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	/		/		/		
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	/		/		/		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	/		/		/		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	/		/		/		
8	La empresa promueve el desarrollo del personal.	/		/		/		
9	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	/		/		/		
10	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	/		/		/		
11	Se reconocen los logros en el trabajo.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Involucramiento Laboral								
12	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	/		/		/		
13	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	/		/		/		
14	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	/		/		/		
15	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	/		/		/		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	/		/		/		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	/		/		/		
18	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	/		/		/		
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	/		/		/		
20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	/		/		/		

	DIMENSIONES / Items	Si		No		Si		No		
DIMENSIÓN 3: Supervisión										
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	/		/		/		/		
22	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	/		/		/		/		
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	/		/		/		/		
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	/		/		/		/		
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	/		/		/		/		
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	/		/		/		/		
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	/		/		/		/		
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	/		/		/		/		
29	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	/		/		/		/		
30	Existe un trato justo en la empresa.	/		/		/		/		
31	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	/		/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Comunicación										
32	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	/		/		/		/		
33	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	/		/		/		/		
34	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	/		/		/		/		
35	Existen suficientes canales de comunicación.	/		/		/		/		
36	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	/		/		/		/		
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	/		/		/		/		
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	/		/		/		/		
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	/		/		/		/		
40	En la institución se afrontan y superan los obstáculos	/		/		/		/		
41	Se conocen los avances en otras áreas de la organización	/		/		/		/		
DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales										

42	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	/	/	/	/	/	/
43	Los objetivos del trabajo son retadores.	/	/	/	/	/	/
44	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	/	/	/	/	/	/
45	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	/	/	/	/	/	/
46	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	/	/	/	/	/	/
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	/	/	/	/	/	/
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	/	/	/	/	/	/
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	/	/	/	/	/	/
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ... *El instrumento es suficiente* ...

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Drl Mg: *Bejar Alegria Maribel Ximenes* DNI: *31039904*

Especialidad del validador: *Magister en Psicología Educativa*

07 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

DIMENSIÓN 3: Supervisión		Si	No	Si	No	Si	No
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	/	/	/	/	/	/
22	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	/	/	/	/	/	/
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	/	/	/	/	/	/
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	/	/	/	/	/	/
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	/	/	/	/	/	/
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	/	/	/	/	/	/
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	/	/	/	/	/	/
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	/	/	/	/	/	/
29	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	/	/	/	/	/	/
30	Existe un trato justo en la empresa.	/	/	/	/	/	/
31	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	/	/	/	/	/	/
DIMENSIÓN 4: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
32	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	/	/	/	/	/	/
33	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	/	/	/	/	/	/
34	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	/	/	/	/	/	/
35	Existen suficientes canales de comunicación.	/	/	/	/	/	/
36	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	/	/	/	/	/	/
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	/	/	/	/	/	/
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	/	/	/	/	/	/
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	/	/	/	/	/	/
40	En la institución se afrontan y superan los obstáculos	/	/	/	/	/	/
41	Se conocen los avances en otras áreas de la organización	/	/	/	/	/	/
DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales		Si	No	Si	No	Si	No

Maribel Ximenes
Psic. Maribel Ximenes Navarro
Magister Docencia Universitaria y
Gestión Educativa
C.P. 31039904

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cansancio Emocional								
1	Mis actividades laborales hacen que me sienta emocionalmente agotado.	/		/		/		
2	Al finalizar la jornada laboral me siento agotado.	/		/		/		
3	Con las labores del día a día me siento agotado.	/		/		/		
4	Mis actividades laborales me tienen constantemente tensionado	/		/		/		
5	Siento que las actividades laborales me tienen deslucido o "desgastado"	/		/		/		
6	Me siento frustrado por las actividades mi trabajo.	/		/		/		
7	Siento que mis actividades laborales son sobrecargadas	/		/		/		
8	Siento que mis actividades laborales me producen mucho cansancio	/		/		/		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	Siento que mi trato a los que me rodean es frío, impersonal.	/		/		/		
11	Siento que mi trato a los que me rodean puede herir sensibilidades.	/		/		/		
12	Siento que mi trabajo me está endureciendo emocionalmente.	/		/		/		
13	Siento que la realidad ajena no me conmueve.	/		/		/		
14	Siento que los jefes inmediatos me culpan de algunos problemas.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Falta de Realización personal								
15	Puedo entender con facilidad a las personas que tengo que atender	/		/		/		
16	Puedo atender con efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender	/		/		/		
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en los demás.	/		/		/		
18	Me siento con vitalidad en mi trabajo.	/		/		/		
19	Tengo facilidad de crear un clima armonioso con mis colegas	/		/		/		
20	Me siento estimulado después de la jornada laboral.	/		/		/		
21	Realizo mis labores con dedicación y esmero.	/		/		/		
22	Siento que en mi trabajo tratan adecuadamente los problemas emocionales	/		/		/		

Mauricio Vargas Navarro
Mg. ...

42	Los compañeros de trabajo cooperan entre si.	/		/		/		
43	Los objetivos del trabajo son retadores.	/		/		/		
44	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	/		/		/		
45	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	/		/		/		
46	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	/		/		/		
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	/		/		/		
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	/		/		/		
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	/		/		/		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mauricio Vargas Navarro DNI: 40549813

Especialidad del validador: Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente de dimensión específica de constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de octubre del 2021

Mauricio Vargas Navarro
Psic. Mauricio Vargas Navarro
Magister Docencia Universitaria y
Gestión Educativa

Firma del Experto Informante.

42	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	/	/	/	
43	Los objetivos del trabajo son retadores.	/	/	/	
44	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	/	/	/	
45	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	/	/	/	
46	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	/	/	/	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	/	/	/	
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	/	/	/	
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	/	/	/	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ... El instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Marietta M. Cs. Psicóloga Jurídica DNI: 29663367
Forense

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de octubre del 2021


Mg. Ps. Verónica Toledo Ramos
MAGISTER EN PSICOLOGÍA JURÍDICA FORENSE
CPSP 12189

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mis actividades laborales hacen que me sienta emocionalmente agotado.	/	/	/	/	/	/	
2	Al finalizar la jornada laboral me siento agotado.	/	/	/	/	/	/	
3	Con las labores del día a día me siento agotado.	/	/	/	/	/	/	
4	Mis actividades laborales me tienen constantemente tensionado	/	/	/	/	/	/	
5	Siento que las actividades laborales me tienen deslucido o "desgastado"	/	/	/	/	/	/	
6	Me siento frustrado por las actividades mi trabajo.	/	/	/	/	/	/	
7	Siento que mis actividades laborales son sobrecargadas	/	/	/	/	/	/	
8	Siento que mis actividades laborales me producen mucho cansancio	/	/	/	/	/	/	
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	/	/	/	/	/	/	
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que mi trato a los que me rodean es frío, impersonal.	/	/	/	/	/	/	
11	Siento que mi trato a los que me rodean puede herir sensibilidades.	/	/	/	/	/	/	
12	Siento que mi trabajo me está endureciendo emocionalmente.	/	/	/	/	/	/	
13	Siento que la realidad ajena no me conmueve.	/	/	/	/	/	/	
14	Siento que los jefes inmediatos me culpan de algunos problemas.	/	/	/	/	/	/	
	DIMENSIÓN 2: Falta de Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Puedo entender con facilidad a las personas que tengo que atender	/	/	/	/	/	/	
16	Puedo atender con efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender	/	/	/	/	/	/	
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en los demás.	/	/	/	/	/	/	
18	Me siento con vitalidad en mi trabajo.	/	/	/	/	/	/	
19	Tengo facilidad de crear un clima armonioso con mis colegas	/	/	/	/	/	/	
20	Me siento estimulado después de la jornada laboral.	/	/	/	/	/	/	
21	Realizo mis labores con dedicación y esmero.	/	/	/	/	/	/	
22	Siento que en mi trabajo tratan adecuadamente los problemas emocionales	/	/	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento es suficiente*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: *M. Maestría en Cs. Psicología Jurídico* DNI: *29663367*

Especialidad del validador: *Forense*

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05. de octubre del 2020

Verónica Toledo Ramos
Mg. Ps. Verónica Toledo Ramos
MAGISTER EN PSICOLOGÍA JURÍDICA FORENSE
CPSP 12189

Firma del Experto Informante.

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del cuestionario de clima laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2

Estadística de Confiabilidad Instrumento 1: Clima Laboral

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,928	,926	50

Resultado de Estadística de Elemento – Correlación y Alfa de Cronbach

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	145,75	159,355	,264	,928
VAR00002	145,55	159,418	,157	,929
VAR00003	145,65	150,450	,619	,925
VAR00004	145,65	157,608	,227	,929
VAR00005	146,05	158,471	,171	,929
VAR00006	145,00	153,474	,870	,925
VAR00007	146,45	158,787	,194	,929
VAR00008	145,75	145,461	,745	,923
VAR00009	146,55	158,682	,219	,928
VAR00010	146,00	151,474	,580	,925

VAR00011	145,55	156,787	,382	,927
VAR00012	145,45	159,418	,114	,930
VAR00013	146,05	158,261	,298	,928
VAR00014	146,25	151,671	,774	,924
VAR00015	146,05	154,997	,348	,928
VAR00016	145,00	153,474	,870	,925
VAR00017	145,50	147,211	,760	,923
VAR00018	145,90	151,358	,787	,924
VAR00019	146,50	158,053	,210	,929
VAR00020	145,95	146,997	,803	,923
VAR00021	145,75	153,566	,557	,926
VAR00022	146,30	156,326	,385	,927
VAR00023	146,45	156,155	,406	,927
VAR00024	145,70	160,011	,101	,929
VAR00025	146,00	153,474	,870	,925
VAR00026	145,65	156,871	,434	,927
VAR00027	146,25	154,092	,574	,926
VAR00028	145,80	159,011	,173	,929
VAR00029	145,75	155,039	,333	,928
VAR00030	146,30	154,326	,545	,926
VAR00031	145,95	159,734	,139	,929
VAR00032	146,35	158,134	,241	,928
VAR00033	146,35	155,924	,415	,927
VAR00034	146,25	152,197	,730	,925
VAR00035	145,55	157,103	,355	,927
VAR00036	146,35	153,924	,575	,926
VAR00037	145,75	161,145	,034	,929
VAR00038	145,80	160,695	,134	,928
VAR00039	146,20	156,274	,408	,927
VAR00040	146,55	155,313	,310	,928
VAR00041	145,90	161,147	,020	,929
VAR00042	145,10	153,358	,722	,925
VAR00043	145,40	157,937	,258	,928
VAR00044	145,50	155,316	,488	,926
VAR00045	145,25	146,092	,814	,923
VAR00046	145,75	152,618	,628	,925
VAR00047	145,55	157,945	,282	,928
VAR00048	145,90	160,095	,126	,929
VAR00049	145,55	145,734	,782	,923
VAR00050	146,10	155,779	,498	,926

Confiabilidad del Instrumento 2: estrés laboral – Burnout

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	20	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 3.

Estadística de Confiabilidad Instrumento Estrés Laboral

Estadísticos de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos	
	,895	,896	22

Estadística del total de elementos Correlación entre sí Variable Estrés laboral

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	62,20	134,168	,435	,892
VAR00002	62,45	134,050	,472	,891
VAR00003	62,95	132,892	,483	,891
VAR00004	63,35	138,029	,432	,892
VAR00005	62,60	130,042	,711	,885
VAR00006	63,05	122,471	,767	,882
VAR00007	63,35	133,082	,533	,889
VAR00008	62,10	133,463	,492	,891
VAR00009	63,00	133,895	,438	,892
VAR00010	62,70	138,853	,328	,895
VAR00011	63,70	129,800	,640	,886
VAR00012	63,75	136,197	,550	,890
VAR00013	61,80	135,747	,552	,889
VAR00014	63,00	134,737	,543	,889
VAR00015	62,55	137,313	,462	,891
VAR00016	62,45	135,313	,546	,889
VAR00017	63,55	135,945	,430	,892
VAR00018	63,25	139,882	,473	,892
VAR00019	62,00	135,789	,430	,892
VAR00020	62,95	136,892	,447	,892
VAR00021	62,05	135,208	,478	,891
VAR00022	61,95	138,471	,401	,893

Apéndice D: Consentimiento informado

Personal de Enfermería del Hospital de Ayacucho

Reciban un cordial saludo.

Por medio de la presente me permito solicitar su consentimiento para la participación en el proyecto de investigación "*Clima y estrés laboral en enfermeros del servicio de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Ayacucho, 2024.*", a cargo de, Flores Palomino Susan Lola y Maslucan Montenegro Natali estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Peruana Unión.

Dicho proyecto tiene el objetivo de:

Determinar la relación entre clima laboral y estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Ayacucho, 2024.

Para lograr dicho objetivo se aplicará encuestas en relación al tipo de investigación. La información suministrada **será confidencial**. Los resultados podrán ser publicados o presentados en reuniones o eventos con fines académicos sin revelar su nombre o datos de identificación, ya que dichas encuestas serán llenados de manera anónima. Se mantendrán los cuestionarios y en general cualquier registro en un sitio seguro. Conociendo esto pido llenar los siguientes datos:

Yo: _____, identificado(a) con DNI número _____, identificado(a) con DNI número _____, deseo manifestar a través de este documento, que fui informado y comprendo el objetivo de la investigación, el procedimiento y la confidencialidad de los datos.

Firma: _____

Apéndice E: Matriz de consistencia

Tabla 5

Matriz de consistencia

Título: Clima laboral y estrés laboral en los enfermeros en el Servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Ayacucho, 2024

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Variable 1	Hipótesis general	Enfoque:
¿Cuál es la relación entre clima laboral y estrés laboral en los enfermeros en el Servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Ayacucho, 2024?	Determinar la relación entre clima laboral y estrés laboral en los enfermeros en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Ayacucho, 2024.	CLIMA LABORAL	H1: Existe relación directa entre el clima laboral y el estrés laboral en enfermeros en el Servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Ayacucho, 2024. H0: No existe relación directa entre el clima laboral y el estrés laboral en los enfermeros en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Ayacucho, 2024.	Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: Correlacional Corte: Transversal Población: 30 Personal de enfermería Muestreo: 30 Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario clima laboral CL – SPC Cuestionario de Estrés Laboral –
Problemas específicos	Objetivos específicos	Variable 2		
¿Cuál es el nivel del clima laboral en los enfermeros en el Servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Ayacucho?	Identificar el nivel de clima laboral en los enfermeros en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Ayacucho.			
¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los enfermeros en el Servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Ayacucho?	Identificar de nivel de estrés laboral en los enfermeros en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Ayacucho.	ESTRÉS LABORAL		

<p>¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en su dimensión cansancio mental en los enfermeros en el Servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Ayacucho?</p>	<p>Determinar la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en los enfermeros en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Ayacucho.</p>	<p>Síndrome de Burnout de Maslach</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en su despersonalización en los enfermeros en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Ayacucho?</p>	<p>Determinar la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en su despersonalización en los enfermeros en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Ayacucho.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en su dimensión ausencia de realización personal en los enfermeros en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Ayacucho?</p>	<p>Determinar la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en su dimensión ausencia de realización individual en los enfermeros en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Ayacucho.</p>	

