



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**

**FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**CLIMA LABORAL Y ESTRÉS DE COLABORADORES EN**

**LA UNIDAD MINERA DE UNA EMPRESA DE SALUD,**

**LA OROYA - 2019**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTORES:**

**Bach. MEDINA PEREZ, CARMEN ELIZABETH**

**Bach. PEREZ GALVEZ, EILLINE ZULEMA**

**LIMA-PERÚ**

**2019**

**ASESOR DE TESIS**

---

**Dr. CALLER LUNA JUAN BAUTISTA**

**JURADO EXAMINADOR**

---

**Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE**  
**Presidente**

---

**Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO**  
**Secretaria**

---

**Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTAROLA**  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo dedico a cada una de las personas que me acompañaron en este proceso de retos. Dios bendiga a cada uno de ellos.

A mi madre, Zulema, quien sin ella no podría avanzar, su fortaleza y fe en mí, que todo lo puedo lograr si uno confía en sí mismo.

## **AGRADECIMIENTO**

No hay palabras para expresar lo que sentimos en este momento, solo decir a nuestras familias que nos acompañaron en cada paso, brindando fuerza voluntad y fe para cumplir nuestras metas, a los profesores, que sin su guía no lo hubiéramos cumplido nuestra meta, a nuestro asesor, quien vino al final a recoger pedazos para así lograr que nosotros cumplamos nuestros objetivos con su guía.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó para establecer la relación entre clima laboral y estrés que presentan los trabajadores del área asistencial de un centro de salud ubicado en La Oroya, en el 2019. Se realizó con una población de estudio de 79 colaboradores siendo 41 mujeres y 38 varones, se utilizaron las siguientes herramientas para obtener los datos, fueron la escala de clima laboral CL-SPC de Sonia Palma Carrillo y el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS. En el diseño; la investigación fue de tipo aplicada y de nivel correlacional con un diseño no experimental de corte transeccional - transversal correlacional. Para procesar los datos se utilizó la base de datos de excel y el programa SPSS22.

Para la hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de rho de Spearman encontrando un valor de  $p < 0.051$ , lo que nos indica que la hipótesis es nula al no existir relación entre el clima laboral y estrés. Por lo que se debe de reforzar con otras pruebas para descartar otros problemas de fondo que puedan afectar a los colaboradores generando un mal clima laboral y estrés.

Palabras clave: clima laboral, estrés.

## ABSTRACT

This research work was carried out to establish the relationship between the work environment and the stress presents by workers in the health care area of a health center located in la Oroya in 2019.

It was carried out with a study population of 79 employees, 41 women and 38 men, the following tolls were used to obtain the data were the CL-SPC work climate scale of Sonia Palma Carrillo and the ILO- WHO labor stress questionnaire. In the design and research, it was carried out non – experimental, cross- sectional, descriptive – correlational. To process the data, excel data bases and the SPS 22 program were sed.

For the hypothesis, the Spearman Rho correlation coefficient was used, finding a value of  $p < 0.051$ , which indicates that the hypothesis is null because there is no relationship between work environment and stress. Therefore, it must be reinforced with other tests to rule out other underlying problems that may affect employees, generating a bad working environment and stress.

Key words: Work environment, stress.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
INTRODUCCIÓN .....	xi
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>13</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema .....	16
1.2.1. Problema general .....	16
1.2.2. Problemas específicos .....	16
1.3. Justificación del estudio.....	17
1.3.1. A nivel teórico.....	17
1.3.2. A nivel práctica .....	18
1.3.3. A nivel metodológica .....	18
1.4. Objetivos de la investigación .....	18
1.4.1. Objetivo general .....	18
1.4.2. Objetivos específicos .....	18
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>20</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	20
2.1.1. Antecedentes nacionales .....	20
2.1.2. Antecedentes internacionales .....	23
2.2. Bases teóricas de las variables .....	26
2.2.1. Clima laboral .....	26
2.2.2. Estrés laboral .....	27
2.3. Definiciones de términos básicos .....	28



<b>III. MÉTODOS Y MATERIALES .....</b>	<b>30</b>
3.1. Hipótesis de la investigación .....	30
3.1.1. Hipótesis general.....	30
3.1.2. Hipótesis específicas.....	30
3.2. Variables de estudio .....	31
3.2.1. Definición conceptual clima laboral .....	31
3.2.2. Definición operacional .....	32
3.3. Tipo y nivel de Investigación.....	33
3.4. Diseño de la investigación .....	33
3.5. Población y muestra de estudio.....	34
3.5.1. Población .....	34
3.5.2. Muestra .....	34
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	35
3.6.1. Técnicas de recolección de datos .....	36
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	36
3.7. Métodos de análisis de datos .....	37
3.8. Aspectos éticos .....	38
3.9. Validez de los instrumentos.....	39
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>41</b>
4.1. Resultados descriptivos:.....	41
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>47</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>50</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>52</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>53</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>57</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia .....	58
Anexo 2. Matriz Operacional.....	60
Anexo 3. Instrumentos .....	62
Anexo 4. Validación de instrumentos.....	66
Anexo 5. Matriz de datos .....	85
Anexo 6. Propuesta de valor.....	87

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Validación de escala de clima laboral CL_SPC.....	39
Tabla 2.	Validación de escala de estrés laboral OIT .....	40
Tabla 3.	Sexo .....	41
Tabla 4.	Edades .....	41
Tabla 5.	Grado de instrucción .....	41
Tabla 6.	Prueba de normalidad .....	42
Tabla 7.	Relación entre las variables clima laboral y estrés. ....	42
Tabla 8.	Relación entre clima laboral y la dimensión de estrés “organización” .	43
Tabla 9.	Relación entre clima laboral y la dimensión de estrés “estructura” .....	43
Tabla 10.	Relación entre clima laboral y la dimensión de estrés “territorio organizacional” .....	44
Tabla 11.	Relación entre la variable y la dimensión de estrés tecnología .....	44
Tabla 12.	Relación entre la variable clima laboral y la dimensión de estrés influencia .....	45
Tabla 13.	Relación entre la variable clima laboral y la dimensión de estrés “falta de cohesión” .....	45
Tabla 14.	Relación entre la variable clima laboral y la dimensión de estrés “respaldo del grupo” .....	46

## INTRODUCCIÓN

Desde épocas pasadas las empresas u organizaciones, han tenido que enfrentar una problemática que no permite la producción deseada dentro de la empresa que es el clima laboral, que como resultado genera estrés laboral de sus trabajadores observaremos la influencia que existe entre el clima laboral y el estrés laboral en la empresa, que son algunos factores que pueden ser; el factor ambiental, factores organizacionales, factores personales todos estos factores se ven dentro del estrés laboral, también es importantes observar algunos otros factores como las condiciones de trabajo, la comunicación, las relaciones interpersonales, liderazgo, el cual todo esto influye al clima laboral liderazgo, y por ende, el presente trabajo se orientó a establecer la relación entre las variables: clima laboral y estrés.

En el primer capítulo se plantea el problema de investigación donde se habla de la problemática actual, y porque es necesario realizar estos estudios que nos permitirán identificar los factores que interfieren en el clima laboral y estrés, determinado cuál es el problema general y sus específicos, así como los objetivos que nos llevaron al presente estudio.

En el segundo capítulo describimos los antecedentes tanto nacionales como internacionales que anteceden al presente trabajo de investigación, encontrando estudios donde se confirma la hipótesis de investigación, y algunos cuyos resultados niegan la hipótesis. También se definen las bases teóricas de las variables clima laboral y estrés, se anexan algunos términos básicos utilizados.

En el tercer capítulo describimos los métodos y materiales utilizados, se describen las hipótesis halladas para este estudio así mismo se identifican la general y sus específicas, se definen las variables tanto conceptualmente como operacionalmente, se describe el tipo, nivel de investigación que fue correlacional con un diseño de investigación transeccional. Se describen la muestra y la población. Se describen los instrumentos utilizados como son la escala de clima

laboral CL- SPC y el cuestionario de estrés OMS – OIT, cómo se analizaron los datos y cómo se revisaron, se utilizó el programa SPSS22 incluyendo tablas y bases de datos. Se presenta la validez del instrumento obtenido a través del Alfa de Cronbrach. En el capítulo cuatro, presentamos los resultados de las hipótesis a través de tablas, descriptivas confrontando. En el capítulo cinco presentamos la discusión de los resultados obtenidos comparando con otros estudios de investigación realizados en los últimos años, con estudios que tuvieron el mismo resultado al obtener una hipótesis nula por no tener relación entre sus variables clima laboral y estrés; con otros que sí tuvieron relación comprobando la hipótesis.

En el capítulo seis, se presentan las conclusiones sobre los resultados obtenidos entre las variables clima laboral y estrés realizado para el estudio relacionado con el clima laboral y estrés de los colaboradores de una empresa de salud en una unidad minera, en La Oroya. En el capítulo siete, damos las recomendaciones según los resultados obtenidos en el presente estudio sobre clima laboral y estrés de los colaboradores de una empresa de salud en una unidad minera, en La Oroya.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En la actualidad las empresas u organizaciones con la llegada de las nuevas tecnologías, la sociedad moderna, la convivencia, la migración y la gran demanda del requerimiento humano para el desarrollo de diversas funciones han tenido que crear estrategias para lograr cumplir sus objetivos, y así poder enfrentar cómo poder tener un buen clima laboral de las empresas debido que si no se desarrolla adecuadamente puede desencadenar el estrés. Por lo cual el clima laboral y estrés en la actualidad dentro de las organizaciones, se han vuelto un tema de gran interés teniendo que implementar programas de prevención e involucramiento que permitan encontrar tener equilibrio con las aptitudes de los colaboradores detectar las necesidades para el puesto. Las empresas han comenzado a reconocer a los trabajadores como la base fundamental que hará mejorar el desarrollo de la organización a la que pertenecen, es por eso; que las empresas tienen que contar con los Instrumentos que les permitan medir periódicamente o semestral como se está desarrollando el clima laboral, y el estrés que pueden presentar sus colaboradores, para así poder identificarlo y ver cómo esto afecta a la organización; de la misma forma evaluar que pueden presentar los trabajadores como malestares físicos, psicológicos y/o familiares que puedan interferir con su desarrollo laboral diario, al detectar estos factores que puedan desencadenar un mal clima laboral y estrés podremos disminuirlos y así poder mejorar el ambiente laboral.

En el clima laboral nos enfocamos en determinar las relaciones interpersonales en los individuos de una misma organización, teniendo en cuenta que un ambiente en armonía da mejores resultados que uno agresivo. No decimos que sea un ambiente, en donde todos estén de acuerdo si no que puedan aceptar las opiniones de los otros como miembros de la empresa. Otros factores para desarrollar un buen clima laboral son: a) tener un espacio físico en buenas condiciones libre de ruido, calor y contaminación; b) variables estructurales de la empresa como son: sus políticas, reglas, normas y estructura; c) ambiente social: compañerismo, trabajo en equipo, comunicaciones; d) cuando

hay un clima laboral negativo tendremos inadaptación, por alta rotación del personal, ausentismo, poca innovación, bajará la productividad, se presentará la desmotivación, falta de compromiso, apatía al realizar trabajo, etc. Mientras con un clima laboral positivo lograremos tener, logros y resultados, alto compromiso, rendimiento, productividad, disminuirá la rotación del personal, habrá más satisfacción, rápida adaptación, etc.

Cuando hablamos de estrés debemos de enfocarnos en los indicadores que desencadenara a los factores estresantes, así mismo el Dr. Hans Selye lo define como una respuesta adaptativa del organismo al ser sometido a agentes estresores. Lo denominó “síndrome general de adaptación”. Selye nos presentó tres etapas relacionadas con la adaptación al estrés: fase de alarma o reacción, fase de adaptación y la fase de agotamiento. La palabra estrés proviene de la palabra griega *stringere* que significa provocar -tensión. Otra definición se puede usar de la física donde la palabra estrés “stress” hace referencia a la fatiga de los materiales lo que nos dice que es la presión que ejerce un cuerpo sobre otro. Decimos que el estrés es una respuesta física, fisiológica, psicológica y del comportamiento de los individuos que intentan adaptarse al medio, encontrándose con presiones externas como internas que él percibe en su entorno que puede ser uno que ya conoce, o es modificado; “nuevo” para él, ya que su organismo reaccionara a este. Cuando mencionamos a los factores estresores podemos mencionar una lista amplia, en este caso solo mencionaremos algunos como son: los estresores que aparecen en el ambiente físico “iluminación, ruido, temperatura, ambientes contaminados”; estresores relacionados al tipo de tarea realizada: “carga mental; control sobre la tarea, Estresores perteneciente a las organizaciones “conflicto y ambigüedad al rol, jornada de trabajo, relaciones interpersonales y promoción y desarrollo profesional”. El estrés puede convertirse en un factor tan perjudicial para la empresa ya que tendría trabajadores con alta incidencia en absentismo, rotación del personal, trabajo mediocre, dificultades en sus relaciones.

Por lo tanto, dependerá de cómo las empresas manejen el estrés, para tener un mejor rendimiento - calidad, mejorando la salud mental y física de sus colaboradores ya que esto es extenuante. Con lo mencionado anteriormente,

vamos a investigar acerca de la relación que hay entre el clima laboral y el estrés de los trabajadores en la unidad minera de una empresa de salud, ubicado en La Oroya, la empresa se dedica a las evaluaciones ocupacionales, a la atención asistencial y de emergencia; en diversas postas cercanas a las unidades mineras, teniendo trabajadores que se someten a clima distinto, a un sistema atípico y a una convivencia al estar alejados de su familia, por lo que es de importancia hacer seguimientos de cómo son afectados en su desarrollo tanto físico, psicológico, en lo personal como en lo laboral, ya que el tener un buen clima laboral y estrés que pueden presentar en las diversas atenciones puede afectar la vida no solo de ellos mismo si no de las personas a quien prestan servicios, así como a colaboradores que ingresan por primera vez a un trabajo de minería. La empresa es joven y tiene como parte de su política el tener un ambiente saludable y seguro para todos sus trabajadores, incluyendo personal que visita las sedes. Generar un clima agradable para el desarrollo personal y laboral, así mejorar la calidad de trabajo – atención que brindan. Al describir un sistema atípico hablamos de los diferentes tipos de jornada laboral como es el sistema 14 x 7 donde 14 días el colaborador se encuentra en los campamentos para la realización de su trabajo y siete días son de descanso en su residencia, los cuales pueden ser afectados por falta de relevos, problemas en las vías de transporte, con la comunidad como paros de los sindicatos, emergencias que requieran su atención como accidentes múltiples, esto genera desgaste del personal, un escenario que se presenta son las licencias que por falta de personal de relevo no se dan o se aplazan como las licencias de paternidad, emergencias familiares donde si no llega un personal de relevo no puede salir el colaborador generando estrés y afectando su ritmo de trabajo, el tener familia lejos también es un gran factor estresor si no se lleva adecuadamente una relación donde se debe explicar el tipo de trabajo que desarrolla, otro ejemplo es el caso de los médicos emergentitas que no salen a sus casas hasta que llegue el personal que lo relevara y si se presentara un contratiempo atrasaría su salida y esto afectaría tanto al personal como a su familia que lo espera en casa. Es la realidad en las operaciones en postas en zonas mineras, por ende, es importante el poder detectar factores estresores y tener un buen clima laboral.

Teniendo en cuenta lo expuesto líneas arriba, en el Estado peruano existe la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual garantiza el cuidado, y por ende, la protección del trabajador. La R.M. 312-2011-MINSA que aprueba el documento técnico: "Protocolos de exámenes medico ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad". Así como de la GEMO-002/Guías de evaluación médico ocupacional.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

PG. ¿Cuál es la relación entre clima laboral y estrés de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya -2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

PE 1. ¿Cuál es la relación entre clima laboral y clima organizacional de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya - 2019?

PE 2. ¿Cuál es la relación entre clima laboral y la dimensión estructura organizacional de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya - 2019?

PE 3. ¿Cuál es la relación entre clima laboral y territorio organizacional de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya - 2019?

PE 4. ¿Cuál es la relación entre clima laboral y tecnología de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya -2019?

PE 5. ¿Cuál es la relación entre clima laboral y influencia del líder de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya - 2019?

PE 6. ¿Cuál es la relación entre clima laboral y falta de cohesión de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya - 2019?



PE 7. ¿Cuál es la relación entre clima laboral y respaldo del grupo de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya - 2019?

### **1.3. Justificación del estudio**

En el presente trabajo de investigación se enfoca en estudiar cómo en nuestro país tenemos diversas postas de salud ubicadas dentro de entidades mineras en la mayoría enfocadas en la atención primaria asistencial – de emergencia y en la realización de exámenes ocupacionales a diversas empresas que prestan servicios a las mismas mineras. Los trabajadores de salud son sometidos a una jornada laboral en régimen atípico (ejemplo se trabaja por sistema 20 días trabajados – 10 de descanso), lejos de su familia, amigos, etc y en casos de la comodidad de su hogar, pueden desencadenar un mal clima laboral hasta llegar a presentar los factores estresores que afecten al personal, por lo cual es vital identificarlos.

#### **1.3.1. A nivel teórico**

Al realizar la presente Investigación nos permitió determinar cómo el clima laboral y el estrés puedan afectar el desarrollo de las actividades de los trabajadores de salud en la empresa donde se encuentran laborando en unidades mineras que a su vez son sometidos a actividades que en algunos casos involucran a las atenciones de emergencia, atenciones ocupacionales las cuales pueden someter al trabajador a factores desencadenantes de estrés, y al mismo tiempo afectar el clima laboral en la empresa, adicionando que debido a su régimen atípicos el cual son sometidos al estar alejados de sus familiares teniendo que adaptarse a una convivencia multicultural, aceptado culturas diferentes. Sonia Palma, Sara corral investigadoras que en sus diversas investigaciones nos resaltan como un mal clima laboral puede desencadenar distintos factores estresores, por ende, aplican diversos fundamentos que permitan diseñar métodos de identificación. Chiavenato (2019) refiere que el concepto de clima laboral se reflejará en la conducta del trabajador, en el presente trabajo de investigación se observa, se describe y se explica la conducta

del personal de salud a través de la entrevista y las encuestas, que nos permiten dar bienestar al personal.

### **1.3.2. A nivel práctica**

De acuerdo con los objetivos de la investigación, nos permitió encontrar estrategias para mejorar el estrés y tener un buen clima laboral con los trabajadores de las postas de salud. Aplicando soluciones sobre los resultados obtenidos que ayudarán a los líderes al crear medidas como capacitar, orientar, estimular el desarrollo de otras actividades a sus colaboradores y así involucrarlos a una mejora continua.

### **1.3.3. A nivel metodológica**

Para lograr los objetivos aplicamos la escala de clima laboral de CL-SPC, que nos ayuda a detectar la autorrealización, Involucramiento laboral, supervisión, comunicación y las condiciones laborales y para la dimensión estrés usaremos el cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS, que nos ayudará a detectar el grado de estrés y factores estresores. Al aplicar los instrumentos ayudarán a determinar cómo influye el clima laboral en los trabajadores, recordando que cuánto peor clima laboral tendremos más factores que desencadenen el estrés, creando entornos pocos saludables para los trabajadores de la empresa.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

OG. “Determinar la relación entre clima laboral y estrés de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya -2019.”

### **1.4.2. Objetivos específicos**

OE 1. Identificar la relación entre clima laboral y clima organizacional de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya - 2019.

- OE 2. Comparar la relación entre clima laboral ya la estructura organizacional de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya - 2019.
- OE 3. Describir la relación entre clima laboral y el territorio organizacional de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya - 2019.
- OE 4. Determinar la relación entre clima laboral y la tecnología de Colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya -2019.
- OE 5. Comparar la relación entre clima laboral y la influencia del líder de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya - 2019.
- OE 6. Identificar la relación entre clima laboral y la falta de cohesión de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya - 2019.
- OE 7. Describir la relación entre clima laboral y el respaldo del grupo de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya - 2019.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes nacionales**

Ccasani (2017) realizó su tesis en la Universidad César Vallejo, en la cual se realizó un estudio con el objetivo de poder determinar qué relación existe entre el clima organizacional y en el estrés laboral entre los profesionales de enfermería del Hospital de San Juan de Lurigancho que brindan en el servicio de emergencia, en el estudio obtenido se puede describir que fue de tipo no experimental con corte transversal, descriptivo – correlacional. Su muestra compuesta por 38 licenciados de enfermería del servicio de emergencia sus herramientas empleadas estuvieron formadas por una encuesta para los profesionales y la aplicación de la escala de Likert que viene hacer el instrumento utilizado. Teniendo un resultado donde se obtuvo un 73.7% indicando que hay un clima organizacional de los profesionales es medio, y el 15.8% de los trabajadores presentan un clima organizacional alto y con el resultado de la variable en el estrés los resultados indicaron que el personal de enfermería obtuvo un moderado estrés de 57.9% y un 26.3% de bajo estrés. Conclusión: sí existe una relación entre las variables: clima organizacional y el estrés de los profesionales de enfermería que brindan servicio en el área de emergencias del hospital de “San Juan de Lurigancho”. En el presente trabajo de investigación donde se tuvo una relación entre las dos variables nos ayudó a poder ver las diferentes perfectivas sobre la existencia de si en esta investigación si influye el estrés con el clima laboral del personal de salud.

Cusipuma (2018), bachiller de la Universidad Privada Telesup, se realizó su estudio de investigación con el objetivo de determinar si existe la relación entre el clima y estrés laborales en los trabajadores de salud, Materno Perinatal, de Surquillo. Con una metodología tipo retrospectiva y aplicó un análisis inferencial que pueda ayudar a determinar una relación en sus variables mencionadas. Su muestra fue un 78, se aplicaron los instrumentos requeridos para la medición: Para la escala de del clima laboral se utilizó CL\_SPC de Sonia Palma Carrillo, el

inventario de estrés laboral de Christina Maslach en sus resultados que obtuvo fueron que en la variable del clima laboral se observó un resultado mediamente favorable de un 51.3% de los que fueron encuestados y con respecto al resultado de la variable al estrés laboral se encontró un resultado de nivel alto como resultado 12.8%, y en el factor de cansancio emocional , se vio como resultado 32.1% en la despersonalización y encontrando nivel bajo con 30.8% en realización personal. En el cual se puede decir que no se encuentra una correlación significativa del clima laboral y el estrés laboral ( $r=0,239$ ,  $Sig =0,060$ ), en ciertas de las áreas específicas se obtuvo que en el clima laboral y estrés laboral estuvieron correlacionados. Conclusión: como resultados se observa que no hay la correlación con la variable de clima laboral con la variable de estrés laboral, pero sí hay una correlación en algunos de los factores de clima laboral con referente al estrés laboral. Como personal de salud estamos expuestos a muchos desgastes ya sean físicos o psicológicos, al revisar el trabajo de investigación me llevó a indagar más sobre la relación de las variables de estrés y clima laboral debido que su resultado fue que no necesariamente están relacionadas a diferencia de otras.

Saldaña y Sánchez (2018), de la Universidad Peruana Unión, realizo su estudio con el objetivo de determinar la relación entre estrés laboral y clima organizacional de colaboradores en entidades públicas pertenecientes a la generación millenial de Tarapoto, con una metodología no experimental de corte transversal y tipo correlacional, su muestra fue de 50 colaboradores de las micro\_ redes de salud de los centros de salud Morales, aplicaron instrumentos como el cuestionario de estrés laboral (JSS) y la escala de clima laboral (CL – SPC). En sus resultados no se encontró relación significativa entre estrés laboral y clima organizacional; concluyendo “el estrés laboral que puedan experimentar los colaboradores no necesariamente se ve influenciado en la percepción que tendrán acerca de su clima organizacional”.

Esta investigación de un grupo que no es de salud, pero pertenece a entidades públicas nos dio un enfoque de porque podría afectar el estrés al clima laboral a pesar de tener un resultado negativo entre variables.

Montoya (2017), Montoya (2017), con el título clima y estrés laboral en los colaboradores de Manpower de Lince , en Lima, en su estudio tuvo el objetivo de encontrar la relación entre el clima organizacional con el estrés laboral en los colaboradores de Manpower, aplicando una metodología de tipo no experimental, corte transversal, descriptivo, correlacional: con 200 colaboradores los cuales 99 fueron del sexo masculino y participando 101 del sexo femenino en el cual presentan en la edad de 18 hasta 50 años. Para este estudio se utilizó la escala para medir el estrés OIT que pertenece a la OMS y para medir el clima laboral se utilizó Litwin y Stinger, pasaron los datos por el proceso del sistema SPSS 22 para la verificación de la hipótesis se aplicó el rho de Spearman presentó el valor de  $p < 0,05$  afirmando que hay correlación en las variables estrés laboral y variable de clima laboral de un nivel inverso( $r = -0,706$ ); concluyendo en general un positivo clima laboral se encontrara menos nivel de estrés laboral. Al revisar las diversas investigaciones en diferentes campos nos ayudan a indagar que si mejoramos el clima laboral tendremos menos estrés en los colaboradores.

Huarancca (2018), de la Universidad César Vallejo, con su tesis titulada “La relación entre clima organizacional y estrés laboral en el personal de Unidad Ejecutora de Salud San Francisco, Ayacucho” este estudio se realizó para saber el vínculo que existe en relación con clima organizacional y relación con el estrés laboral en el personal de la Red de Salud San Francisco el cual se consideró de tipo no experimental utilizando diseño no experimental se contó con 65 colaboradores considerando la población total para la muestra utilizando la técnica censal. Aplicó el cuestionario que fue elaborado para el Clima Organizacional también se aplicó el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) en el proceso de datos se empleó la estadística descriptiva presentando el resultado; también la estadística inferencial en comprobación con las hipótesis presentadas. En los hallazgos obtenidos se evidenciaron la relación inversa en clima organizacional y el estrés laboral de los colaboradores de Salud San Francisco; identificando el coeficiente de correlación  $r = -0,758$ ; concluyendo como resultado que: el clima laboral es muy bueno y se obtendrá un nivel bajo de estrés. Con la revisión de estudio nos afirma que un mejor clima laboral evita que haya un aumento del estrés laboral, por ende, nos estimula a crear planes de capacitación constante.

Bustamante y Velarde (2018) llevó a cabo la tesis sobre la relación del “Clima Organizacional y estrés laboral en los trabajadores de salud en el Hospital Nacional Cayetano Heredia”, Lima 2014 en su estudio se encontró en el problema general la relación que existe en clima laboral y estrés laboral del personal del equipo básico de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2014, cuyo objetivo general fue saber la relación existente en clima organizacional y estrés laboral en los colaboradores del nosocomio. Este estudio fue de tipo básico descriptivo, correlacional, de diseño no experimental y corte transversal, no probabilística, contando con una muestra de 222 colaboradores de 30 hasta 59. Se utilizó la escala Likert en el clima organizacional y el estrés laboral. Utilizó la estadística el rho de Spearman, demostrando que hay una relación con clima organizacional y el estrés laboral se obtuvo de  $\rho=0,226, p=0,035$  ( $p<0,05$ ), demostrando que se niega la hipótesis nula aceptando de esta manera la hipótesis alterna. En el presente estudio al revisar su conclusión de que no hay relación entre el clima y el estrés nos hace indagar que otros factores pueden desencadenar un mal clima laboral y estrés.

Zapata (2017), en su tesis sobre “Clima laboral y estrés en profesionales químicos farmacéuticos de dirección de inspección y certificación DIGEMID,” presentada en la casa de estudio César Vallejo con la finalidad de determinar la relación existente entre el clima y el estrés laborales del personal profesional de químicos farmacéuticos, realizando investigación básica, no experimental, con un nivel descriptivo. Para ello se encuestó a 119 colaboradores del ambiente indicado. Para el desarrollo de este proyecto se analizaron los datos de manera descriptiva y se utilizó la prueba de correlación de rho para la hipótesis.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

Álvares (2015) de la University of Carabobo, Faculty of economic and social address postgraduate studies mba Word and industrial relations campus morita economy ; realizó su investigación con un objetivo de establecer una relación entre el estrés laboral y el desempeño del trabajador administrativo de la Universidad de Carabobo para el fortalecimiento de la productividad organizacional, determinando las implicaciones de los factores psicosociales y agentes estresores presentes en el ambiente de trabajo. También fue

metodológicamente basada en una investigación de tipo correlacional no experimental. Su muestra tuvo la participación de 41 empleados administrativos. Utilizaron correlación de datos, llevando a cabo la observación directa contando también con una encuesta, utilizo así también cuestionarios, test, el cuestionario OIT-OMS. Como respuesta se concluye una incidencia de estrés laboral y desempeño laboral por el factor psicosocial y los estresores del medio ambiente laboral aun asociado lineal alto negativo de un 0,662. Con el presente trabajo que de un expositor internacional nos da más asertividad que no solo se puede presentar en nuestro ámbito los casos de clima laboral y estrés, sino también en el ámbito internacional.

Ávila (2014) de la Universidad Central del Ecuador; en su tesis el objetivo fue “determinar cuál es el impacto del estrés en el desempeño laboral en los empleados de la compañía kleinturs y representaciones C. Ltda”; se realizó una metodología de investigación correlacional no experimental con corte transversal, estableciendo la relación entre el estrés y desempeño laboral, el estudio se realizó con una muestra de 50 personas; las herramientas que utilizó son la evaluación cuestionario estrés laboral (OIT-OMS) y formulario de evaluación de desempeño, tuvo como conclusión general que el estrés influye en el desempeño laboral observando que los empleados reaccionan de forma distinta ante los factores estresantes que hay en su entorno laboral, se recomendó de “que es importante tomar medidas preventivas con evaluaciones contantes realizar seguimiento y aplicando estrategias de mejora a nivel individual y grupal”.

Gonzáles (2014), de la Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, en su trabajo de investigación tuvo como objetivo “establecer la relación que tiene el estrés con el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A”. El estudio fue con metodología de investigación es de carácter correlacional, aplicó a 50 colaboradores con edades entre los 25 y 50 años los cuales fueron divididos en tres grandes departamentos que son, mecánica, administración y ventas, en el resultado de su investigación fue que sí había relación entre el estrés y desempeño laboral, como herramientas se la prueba psicométrica escala de apreciación del estrés, EAE, cuyo autores de la prueba son J.L. Fernández y M. Mielgo Robles con su adaptación del Instituto de



Psicología y Antropología. Sus conclusiones finales fueron que el estrés producido por los diferentes factores en el ambiente laboral afectará el desempeño de los colaboradores de Serviteca Altense S.A., teniendo variaciones de un departamento a otro, aceptando la hipótesis alterna de investigación en la cual menciona que sí existe una relación estadísticamente significativa con un nivel alpha de 0.05 entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A.

Zans (2017) de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, facultad regional multidisciplinaria realizó su investigación con el objetivo de analizar cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral en los trabajadores de la administración y educación de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa en el 2016, su metodología con enfoque cuantitativo con elementos cualitativos de tipo descriptivo y explicativo. Lo realizó con una muestra fue de 59 trabajadores y funcionarios, aplicó los instrumentos adecuados para realizar la investigación, siguió las normas establecidas por la UNAN Managua para el desarrollo del trabajo de investigación; en sus resultados se tuvo que el clima organizacional presente en la FAREM es de optimismo en relación a euforia y entusiasmo, y en caso de frialdad y distanciamiento sus resultados fueron de menor medida, por lo cual se consideran entre mediamente favorable y desfavorable, teniendo que para mejorar el clima organizacional debe ser de manera positiva durante el desempeño de la jornada laboral, concluyendo que hay que motivar a las autoridades, jefes, responsables de aéreas, etc a contribuir en lograr un clima organizacional favorable y óptimo para alcanzar niveles de euforia, entusiasmo, excitación y orgullo.

En los trabajos de investigación realizados internacionales y nacionales nos da hincapié que se debe de estudiar más el tema del desarrollo de un buen clima laboral y estrés ya que se ha vuelto un factor primordial para la organización en décadas pasadas no se tomaba la importancia necesaria generando una organización que no conocía a su personal, teniendo bajas en la productividad y desarrollo profesional de los colaboradores sean de salud o de otro ámbito.

## **2.2. Bases teóricas de las variables**

### **2.2.1. Clima laboral**

Clima laboral es la relación que tienen un grupo de individuos que comparten vínculos similares o afines en su área de trabajo relacionada a la empresa, que puede expresarse dependiendo si se encuentran factores que pueden alterarla de manera negativa o positiva, en la actualidad las empresas realizan seguimientos de cómo se desarrolla el clima laboral en sus trabajadores, convirtiéndose en un factor de desarrollo y comunicación, el clima laboral se observa mediante las actitudes que pueden presentar cada individuo.

Palma (2014), desarrolló su instrumento que permite evaluar – medir el clima laboral con buen grado de confiabilidad y validez, el cual al obtener los resultados nos permiten identificar la percepción de los trabajadores sobre su entorno, permitiendo detectar fortalezas y debilidades que deben evaluarse para crear una cultura participativa, teniendo como objetivo el fomentar los hallazgos positivos del comportamiento, la identificación de puntos clave para el cambio, los resultados que obtendremos nos deben servir para diseñar programas de intervención que permitan atender las necesidades de cada grupo. En su escala de clima laboral CL- SPC, comprende de cinco dimensiones que intervienen en el clima laboral describiéndolo de la siguiente forma: la autorrealización el evaluado nos describe como es la apreciación del trabajador sobre sus posibilidades, la fortaleza, su desarrollo personal y profesional, piensa en su futuro. Involucramiento laboral; la identificación con los valores y su compromiso para con el cumplimiento y desarrollo en la empresa. Supervisión, análisis de cómo es la liderada a organización. Comunicación, tener siempre la información precisa y confiable. Condiciones laborales, reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económico y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Brow & Moberg (1990) nos dicen que “el clima laboral es el medio ambiente humano y físico, donde existen variables, condiciones, atributos o propiedades relativamente estables de un ambiente de trabajo concreto. Esto está relacionado a los tipos de comportamientos individuales de cada trabajador,

al estilo personal de laborar y relacionarse no solo con sus pares o jefes, sino, con las políticas internas, equipos de trabajo, etc.”

Forehand y Gilmer (1964) proponen: “cada entidad construye su propio clima laboral y que estos se apoyan en los estilos de dirección, normas, así como de los procesos internos. Destacando la percepción de los constructos de clima y cultura organizacional”

Chiavenato (2007) nos dice: “el clima laboral es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que percibe o experimenta cada trabajador de una organización, y que esta influye directamente en su comportamiento”.

### **2.2.2. Estrés laboral**

La Organización del Trabajo define al estrés laboral a toda reacción que puede presentar un ser humano ante las exigencias y presiones laborales que a veces no se ajustan a sus capacidades y/o conocimientos que pueden poner a prueba su capacidad al afrontar una situación, el estrés laboral se puede agravar cuando el colaborador no siente que recibe el apoyo de su empresa con relación a sus compañeros y superiores, al presentar un control limitado sobre las exigencias que le imponen.

En el cuestionario sobre el estrés laboral OIT – OMS sus factores que componen: a) Clima organizacional: referido como se presenta la actitud que tiene toda organización, como es la atmósfera, b) Estructura organizacional: las normas, la dirección de los líderes de la empresa y la posición del colaborador dentro de ella como es la relación del control que ejercen sobre su trabajo, su satisfacción y desempeño, c) Territorio organizacional: espacio personal en donde una persona trabaja, juega, bromea y piensa, d) Tecnología: como distribuyen los recursos de la organización para sus colaboradores según requerimiento y exigencias laborales, e) Influencia del líder: posición del líder con respecto a un trabajador, pudiendo ser esta: recompensarte, castigarte, experta y referente, f) Falta de cohesión: falta de unión o disgregación que presenta el grupo de trabajadores entre sí para alcanzar metas y objetivos dentro de la organización y g) Respaldo del grupo: apoyo que se da entre los trabajadores de la empresa, para lograr fines propios y colectivos dentro de la organización.

Merín Reig, Cano Vindel & Miguel Tobal. (1995). “La calidad del entorno de trabajo tienen para establecer la respuesta de la persona está en función del grado de exactitud o imprecisión que dicho contexto presente. El entorno de cada trabajo exige recursos a los trabajadores, independientemente de sus diferencias individuales. Unos trabajos pueden demandar prisa, inmediatez, otros exactitud, puntualidad, otros exigen gran energía física, otros capacidad cognitiva, otros acarrear una gran responsabilidad, pues las consecuencias de un error pueden ser vitales, etc.

Cualquier de estas situaciones laborales que lo presionen, pueden provocar en el trabajador a manifestar estrés cuando el individuo interpreta dicha situación como un peligro, o como una amenaza potencial.

Azor (2010), “hoy en día, se entiende que el agotamiento emocional es una respuesta al estrés constante del ambiente laboral. Estar durante un tiempo prolongado en un estado de “pelear o huir” –además de no poder descansar apropiadamente debido a la tecnología- eleva las hormonas del estrés, lo cual hace que nuestras baterías internas estén siempre al límite”.

Según Beverly Potter (1991), afirma que:

“cuando los niveles de tensión o de estrés son bajos, el desempeño tenderá a permanecer igualmente bajo, ya que los estímulos para mantener la atención son reducidos, lo cual puede llamarse aburrimiento, falta de ánimo. Sin embargo, en los niveles altos de estrés, el desempeño también es bajo, porque el estrés deteriora el funcionamiento físico e intelectual. En este estado sentimos como si simplemente nos dejáramos llevar por las cosas. El estrés elevado interfiere con el desempeño creativo y puede manifestarse por medio de hiperactividad, olvido, errores frecuentes, falta de concentración o irritabilidad.

### **2.3. Definiciones de términos básicos**

**Autorrealización.** Es la tendencia presuntamente innata a desarrollar al máximo los propios talentos y potencialidades, el máximo exponente del concepto de autorrealización. (A.F.A. Editores Importadores S.A, 2011).

**Comportamiento.** Conjunto de reacciones adaptativas a los estímulos que proviene del medio exterior. En un sentido más general, el comportamiento puede reducirse a conducta, en la medida en que responde a una situación en su conjunto. (A.F.A. Editores Importadores S.A, 2011).

**Comunicación.** Proceso por el cual una energía física actúa sobre un receptor sensorial. Así se transmite los mensajes de una persona a otra. (A.F.A. Editores Importadores S.A, 2011).

**Concentración.** Capacidad de dirigir la propia atención sobre un objeto único. La atención puede ser solicitada pasivamente por un estímulo externo, pero la concentración es siempre activa. (A.F.A. Editores Importadores S.A, 2011).

**Conducta.** Es cualquier cosa que un organismo haga, cualquiera de sus acciones. Se considera que las respuestas motoras o endocrinas a los estímulos son tipos de conducta (A.F.A. Editores Importadores S.A, 2011).

**Motivación.** Estados y procesos interiores que impulsan, dirigen o sostienen la actividad de un individuo (A.F.A. Editores Importadores S.A, 2011).

**Reacción.** Resultado o respuesta a un estímulo, a veces provocada con secreción glandular; activación que se da mediante un agente extraño al organismo. (A.F.A. Editores Importadores S.A, 2011).

**Realidad.** Es el proceso de verificación o comprobación de la verdad de las creencias, adquiridas a través de la percepción, memoria, imaginación, pensamiento, en el proceso de la socialización personal y de las diversas experiencias de comunicación. (A.F.A. Editores Importadores S.A, 2011).

**Rendimiento.** Capacidad de un organismo determinado para ponerse en acción y resultado que se obtiene de ello. (A.F.A. Editores Importadores S.A, 2011).

### **III. MÉTODOS Y MATERIALES**

#### **3.1. Hipótesis de la investigación**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

- H1. Existe relación entre clima laboral y estrés de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019.
- H0. No existe relación entre clima laboral y estrés de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- H1. Existe relación entre el clima laboral y clima organizacional de Colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya - 2019.
- H0. No existe relación entre el clima laboral y clima organizacional de Colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya - 2019.
- H2. Existe relación entre clima laboral y estructura organizacional de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya - 2019.
- H0. No Existe relación entre clima laboral y estructura organizacional de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya - 2019.
- H3. Existe relación entre clima laboral y territorio organizacional de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya - 2019.
- H0. No existe relación entre clima laboral y territorio organizacional de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya – 2019.

- H4. Existe relación entre clima laboral y tecnología de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya – 2019.
- H0. No existe relación entre clima laboral y tecnología de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya -2019.
- H5. Existe relación entre clima laboral y influencia de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya -2019.
- H0. No existe relación entre clima laboral y influencia de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya -2019.
- H6. Existe relación entre clima laboral y falta de cohesión de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya -2019.
- H0. No existe relación entre clima laboral y falta de cohesión de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya -2019.
- H7. Existe relación entre clima laboral y respaldo del grupo de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya -2019.
- H0. No existe relación entre clima laboral y respaldo del grupo de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya -2019.

### **3.2. Variables de estudio**

#### **3.2.1. Definición conceptual clima laboral**

Según Palma (2004) refiere que el clima laboral definida operacionalmente como la reacción de presenta el colaborador con respecto a su ambiente de trabajo y el desarrollo personal que se le ofrece, también en cómo se desenvuelve en las actividades que le asignan, el trabajo bajo supervisión, como son sus conocimientos, si trabaja en equipo, la comunicación que tiene con sus compañeros, si está conforme con la tecnología y sus condiciones laborales.

#### **Estrés**

La OIT en su trabajo titulado “La Organización del Trabajo y el estrés”, define que el estrés es la reacción que presentar las personas ante diversas

exigencias y presiones laborales que no podrían adecuarse a sus conocimientos y capacidades, que lo pueden poner a prueba ante su capacidad de enfrentar una situación. Teniendo en cuenta que el estrés se produce en diversas situaciones que se agravan cuando el empleado no recibe el apoyo de sus supervisores y compañeros de trabajo, incluyendo que no tiene el control de sus actividades.

En la actualidad hay exigencias del entorno laboral, donde es inevitable poner presión a los trabajadores, como una motivación con el aprendizaje, teniendo casos que si es excesiva la presión pueden perjudicarlos tanto a nivel de la empresa como de salud.

### **3.2.2. Definición operacional**

La Variable de clima laboral está definida operacionalmente por los ítems que mide el instrumento escala de clima laboral (CL-SPC) de Sonia Palma Carrillo que mide y evalúa 5 factores autorrealización: es el cumplimiento de las metas que cada persona tiene a nivel personal como laboral; involucramiento laboral: es el nivel de cómo se compromete en su ambiente laboral con los objetivos misión y visión de la empresa; supervisión: es cómo revisamos, auditamos, revisamos como se desarrolla el trabajo de los colaboradores de una empresa, comunicación: forma en la cual hacemos que llegue la información a las demás personas, así de cómo nos expresamos en nuestro entorno, que nos dará información clara y precisa, al transmitirla, recordando que debe de ser clara y precisa y condiciones laborales: normas recibida de las empresas ya sean pública o privadas, política, misión, visión, etc.

Sobre la variable de estrés laboral se mide por los ítems del cuestionario de estrés laboral de la OIT, la que permiten evaluar los factores estresores. Sus dimensiones: clima organizacional: referido al carácter que tiene toda, organización, atmósfera particular propia de su esquema productivo; estructura organizacional: carga burocrática de la empresa y la posición del individuo dentro de esa organización, con relación al control que ejercen sobre su trabajo, para el logro de su satisfacción y desempeño; territorio organizacional: espacio personal en donde una persona trabaja, juega, bromea y piensa; tecnología: disponibilidad de recursos con los que la organización dota a sus empleados para su acción



acorde con los requerimientos y exigencias laborales; influencia y posición del líder con respecto a un trabajador, pudiendo ser esta: recompensarte, castigarte, experta y referente; falta de cohesión: falta de unión o disgregación que presenta el grupo de trabajadores entre sí para alcanzar metas y objetivos dentro de la organización y respaldo del grupo: apoyo que se da entre los trabajadores de la empresa, para lograr fines propios y colectivos dentro de la organización.

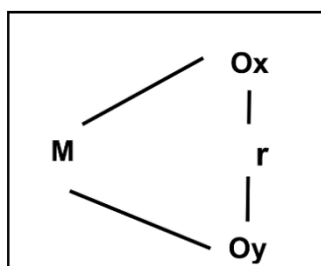
### **3.3. Tipo y nivel de Investigación**

De tipo aplicada y de nivel correlacional con un diseño no experimental de corte transeccional – transversal correlacional permitiendo conocer la relación existente entre dos o más variables, su valor es explicativo y parcial debido que al saber que dos conceptos o variables se relacionan aportando cierta información explicativa. Los estudios correlacionales pretenden responder preguntas de la investigación. Mayormente se analiza la relación que presentan dos variables, pero se puede aplicar a un estudio con más de dos variables aumentando la frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables de estudio. Nosotras para evaluar el grado de asociación entre dos a más variables, primero medimos cada una para después la cuantificamos, al analizar establecimos relaciones que permiten sustentar la hipótesis del estudio. La investigación correlacional tiene en alguna medida, un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa.

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

Cuando hablamos de diseño nos referimos a la estrategia que se ha aplicado para obtener la información que deseamos con el fin de responder al planteamiento del problema. La investigación que se realiza sin alterar las variables con relación a otras, con lo mencionado el diseño del estudio que aplicamos fue no experimental, con corte transeccional – transversal correlacional. Hemos aplicado – recolectando los datos en un solo momento y en un tiempo único y habiendo recolectado los datos, se realizó la investigación que nos permitió conocer la conexión que existe entre variables.

Modelo esquemático:



Sánchez y Reyes 2015

Diseño de estudio es correlacional donde:

M=Muestra empresa de salud

Ox= Medición de la variable clima laboral

Oy= Medición del estrés

Rr =Relación entre las variables

### 3.5. Población y muestra de estudio

#### 3.5.1. Población

La población es un conjunto de casos que concuerdan con una serie de especificaciones que permiten relacionarla, las poblaciones de estudio deben de estar localizadas en un mismo espacio y tiempo. Carrasco (2017) definió a la población como “un conjunto de todos los elementos que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (pp. 236-237). En este presente trabajo de investigación, la población está conformada por 79 colaboradores de una empresa salud en unidades mineras en La Oroya 2019.

#### 3.5.2. Muestra

La muestra es una parte de un conjunto de datos de una población, en el presente trabajo se realizó un muestreo no probabilístico – intencional. Cuando nos referimos a muestras no probabilísticas nos basamos en elementos que no dependen de la probabilidad, sino de causas que se relacionan con las características de la investigación, el procedimiento no es mecánico ni se basará en fórmulas de probabilidad, sino que dependerá del proceso de toma de

decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas y que obedecen a los criterios de investigación.

Hernandez Saferi (2014) indica que las muestras al ser no probabilísticas son conocidas como muestras dirigidas al procedimiento de selección que es direccionado por las características de cada investigación, más que por criterios estadísticos de generalización. Son utilizados en diversas investigaciones cuantitativas y cualitativas. La ventaja de una muestra no probabilística, desde la visión cuantitativa, es para determinados diseños de estudio que requieren no tanto una “representatividad” de elementos de la población, sino de una cuidadosamente controlada con relación a la elección de casos que permiten plantear el problema. Dentro de la muestra se han considerado a 79 personas de las cuales 41 fueron mujeres y 38 fueron varones entre técnicos y universitarios que laboran en Yauli- La Oroya en los turnos solo de día, doce horas.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En el presente trabajo de investigación, primero se coordinó con el coordinador de zonas remotas, para pedir el permiso, segundo se informó a los colaboradores de la empresa, del desarrollo del estudio y tercero nos aseguramos de que los cuestionarios fueran impresos en buena calidad, y finalmente, se aplicaron los instrumentos psicométricos a la muestra de estudio. El cuestionario utilizado para la recolección de datos está relacionado con la hipótesis, su validez y estructura depende mucho del cómo se desempeñe el investigador al momento de aplicar, así podrá dar respuesta a su problema. La escala aquí se entiende que nos referimos a un sistema de graduación que representara la principal característica de la variable que estamos midiendo.

Cuando se realizó los cuestionarios se explicó a los colaboradores de la mecánica aceptando la participación, después del desarrollo se procedió a subir la información a una base de datos en excel que se creó con los parámetros de las pruebas que nos ayudó a la corrección y poder continuar con la entrevista de cada colaborador.

### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos**

El desarrollo de la investigación fue en base a las técnicas de entrevista para la recolección de datos utilizando la escala de clima laboral (CLS-SPC), el cual contiene 50 ítems que miden el clima laboral de Sonia Palma 2004 y para la segunda variable se utilizó el cuestionario de estrés laboral de la OIT compuesta por 25 ítems, adaptada por Mg. Ángela Suárez, docente de la Universidad César Vallejo “Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT- OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima”, Junio 2013.

### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos**

#### **Escala de clima laboral CL-SPC**

##### **Ficha Técnica**

Nombre de la escala:	Clima Laboral CL-SPC
Autora:	Psicóloga Sonia Palma Carrillo
Administración:	Individual o colectiva
Duración:	15 a 30 minutos aproximadamente
Aplicación:	Trabajadores con dependencia laboral
Significación:	Nivel de percepción global del ambiente laboral y específico con la relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
Tificación:	Baremos percentilares general para la muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa.
Descripción:	La presente escala elaborada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo en el año (2004) en la facultad de psicología de la Universidad Ricardo, es un instrumento con la técnica de Likert, conformado por 50 ítems que explora la variable clima laboral, presenta cinco: I. Autorrealización, II. Involucramiento Laboral, III. Supervisión, IV. Comunicación, V. Condiciones Laborales.

## **Distribución por ítems**

Factor I: autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46
Factor II: involucramiento laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
Factor III: supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48
Factor IV: comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49
Factor V: condiciones laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

## **Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS**

### **Ficha Técnica**

Nombre:	Escala de estrés laboral OIT – OMS
Autor:	OMS – OIT
Aparición:	1984
Adaptación:	Ángela Suárez Tunanñaña 2013- Lima
Objetivo:	Medir los niveles de estrés en la Organización
Administración:	Colectiva – Individual
Duración:	15 minutos
Factores:	Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.

### **3.7. Métodos de análisis de datos**

En la presente investigación se utilizó el sistema SPSS 22 y las tablas dinámicas de excel estos métodos permitan organizar los datos, de manera que sea válida a fin de efectos del estudio de la data.

Méndez (1998), interpreta que el sistema científico consiste en “un proceso estricto formulado de una manera lógica para lograr descubrimientos, o sistematización y presentación de conocimientos en su apariencia teórica como también en la fase experimental.

### 3.8. Aspectos éticos

Se siguieron los lineamientos del Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú, Adaptado al Estatuto Nacional Ley N° 30702 del 21 de diciembre de 2017, aprobado por resolución n°190 -2018-CDN-C.PsP del 16.07.2018. En el artículo II de los Principios y Valores éticos en la Psicología donde citan “los principios y valores éticos son aspiraciones sociales y personales. En el ejercicio profesional de la Psicología, estas aspiraciones se realizan por medio de los preceptos de beneficencia – que consiste en la búsqueda del bien para la persona y no de maleficencia que se produzca cualquier forma de daño o lesión.” En el capítulo V III de los instrumentos de investigación donde refiere que los Psicólogos deben de seguir el procedimiento científico, técnico, validez, y estandarización de sus instrumentos. Adicional mente se siguen lineamientos del Código de Ética del Asociación Americana de Psicología (apa).

La presente investigación se aplica de acuerdo con **la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo N°29783** en los artículos siguientes:

**Artículo 56:** “Exposición en Zonas de Riesgo” expone “El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores.

**Artículo 65:** “Evaluación de Factores de Riesgo para la procreación “, expone: en las evaluaciones del plan integral de prevención, se tiene en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en las funciones de procreación de los trabajadores , en particular , por la exposición a los agentes físicos, químicos, ergonómicos y psicosociales , con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

**Artículo 82:** “Deber de información ante el sector de trabajo” expone: Todo empleador informa al ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe de informar de cualquier accidente, situación que ponga en riesgo o peligro mortal la integridad física y psicológica del trabajador que se presenta en el ámbito laboral.

## **Decreto Supremo N°024 -2016 – EM:**

### **Capítulo VI Factores Psicosociales**

**Artículo 115** indican que todos los titulares mineros deben de identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar los riesgos asociados, utilizando metodologías acordes a la realidad de cada titular minero.

**Artículo 116** Los Titulares mineros deberán implementar actividades de control con énfasis en la prevención y promoción de la salud mental identificando los riesgos implementando acciones de control.

**RM N°312 – 2011 / MINSA “Documento Técnico Protocolos de Exámenes Medico Ocupacionales y Guías de Diagnostico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad”.**

Con la creación de los protocolos de evaluación, seguimiento y monitoreo que promocionan la salud en el trabajo, la salud ocupacional primaria ha logrado incorporarse al desarrollo de programas en salud y seguridad en el trabajo para la mitigación de riesgos y peligros, permitiendo detectar las causas “Físicas, químicas, biológicas, psicosociales, ergonómicas, etc”.

- Protege y promueve la salud y seguridad en los trabajadores.
- Establece procedimiento de Vigilancia
- Identifica y controla los riesgos Ocupacionales
- Permite crear medidas de prevención y controles

### **3.9. Validez de los instrumentos**

Para determinar la validez de los instrumentos se utilizó el programa SPSS22, para obtener el grado de fiabilidad y validez del instrumento teniendo los siguientes resultados descritos en las tablas:

**Tabla 1.**  
*Validación de escala de clima laboral CL\_SPC*  
**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.844	50.000

Se utilizó el programa de SPS22 para calcular el coeficiente de alfa de Cronbach aplicado a la escala de clima laboral CL\_SPC obteniendo el grado de confiabilidad evidenciando un resultado de 0.844 afirmando que el instrumento fue confiable.

**Tabla 2.**

*Validación de escala de estrés laboral OIT*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	7 N de elementos
.880	25.000

Se utilizó el programa de SPS22 para calcular el coeficiente de alfa de Cronbach del instrumento utilizado para estrés “escala de estrés laboral OIT” obteniendo el grado de confiabilidad evidenciando un resultado de 0.880 afirmando que el instrumento fue confiable.



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos:

La muestra que se trabajó fue de 79 trabajadores de una empresa de salud ubicada en La Oroya, de los cuales, 41 fueron mujeres y 38 hombres donde la edad promedio está entre los 33 años, teniendo un grado de instrucción dividido entre técnicos (29.1%) y universitarios (70.9%)

**Tabla 3.**  
*Sexo*

		SEXO	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mujer	41.00	51.90 %
	Hombre	38.00	48.10 %
	Total	79.00	100.00 %

**Tabla 4.**  
*Edades*

		EDAD	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	26_30	33	41.8%
	31_35	30	38.0%
	36_40	13	16.5%
	41_45	3	3.8%
	Total	79	100.0%

**Tabla 5.**  
*Grado de instrucción*

		Grado de Instrucción	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Técnicos	23	29.1%
	Universitarios	56	70.9%
	Total	79	100.0%

**Tabla 6**  
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIM_AUTOREALIZACION	.136	79	.001	.967	79	.041
CLIM_INVOLUCRAMIENTO	.104	79	.036	.944	79	.002
CLIM_SUPERVISIÓN	.182	79	.000	.830	79	.000
CLIM_COMUNICACION	.115	79	.012	.969	79	.049
CLIM_CONDICIONES	.113	79	.014	.970	79	.056
EST_ORGANIZACIONAL	.305	79	.000	.650	79	.000
EST_ESTRUCTURA	.282	79	.000	.755	79	.000
EST_TERRITORIO	.302	79	.000	.672	79	.000
ORGANIZACIONAL						
EST_TECNOLOGIA	.266	79	.000	.737	79	.000
EST_NFLUENCIA	.212	79	.000	.645	79	.000
EST_COHESIÓN	.250	79	.000	.707	79	.000
EST_GRUPO	.212	79	.000	.772	79	.000

### Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados obtenidos en la prueba de Kolmogorov-Smirnov aplicadas a clima laboral y estrés indican que las pruebas son no paramétricas ( $p < .05$ )

**Tabla 7.**  
Relación entre las variables clima laboral y estrés.

			Clima Laboral	Estrés
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-.051
		Sig. (bilateral)		0.655
		Total	79	79
	Estrés	Coeficiente de correlación	-.051	1.000
		Sig. (bilateral)	0.655	
		Total	79	79

Los valores obtenidos en correlación fueron de  $-.051$  rechazando la hipótesis principal sobre la pregunta si existe relación entre clima laboral y estrés de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019, teniendo una correlación de  $0.655$  entre clima laboral y estrés, afirmando que no hay relación entre las variables. Se ha confirmado la hipótesis nula.

**Tabla 8.**

*Relación entre clima laboral y la dimensión de estrés "organización"*

		Clima Laboral	Organización
Rho de Clima Laboral	Coeficiente		
Spearman	De correlación	1.000	-.042
	Sig. (bilateral)		.716
	Total	79	79
Organización	Coeficiente		
	De correlación	-.042	1.000
	Sig. (bilateral)	.716	
	Total	79	79

En relación a la variable de clima laboral y el clima organizacional se obtuvo un resultado de  $-.042$  con una correlación baja de  $0.716$  afirmando que no existe relación entre la variable clima organizacional de la dimensión organización.

**Tabla 9.**

*Relación entre clima laboral y la dimensión de estrés "estructura"*

		Clima laboral	Estructura
Rho de Clima total Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.120
	Sig. (bilateral)		.293
	Total	79	79
Estructura	Coeficiente de correlación	.120	1.000
	Sig. (bilateral)	.293	
	Total	79	79

En el caso de clima laboral y la dimensión estructura en caso de estrés se obtuvo un resultado de  $.120$  con una correlación baja indicando que en caso de la

dimensión estructura si hay una relación mínima entre la variable clima laboral y dimensión estructura.

**Tabla 10.**

*Relación entre clima laboral y la dimensión de estrés "territorio organizacional"*

		Clima laboral	Territorio Organizacional
Rho de clima laboral Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	-.062
	Sig. (bilateral)		.589
	Total	79	79
Territorio Organizacional	Coeficiente de correlación	-.062	1.000
	Sig. (bilateral)	.589	
	Total	79	79

Se obtuvo -0.062 en correlación entre de la variable clima laboral y la dimensión territorio organizacional de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019. Afirmando la hipótesis nula.

**Tabla 11.**

*Relación entre la variable y la dimensión de estrés tecnología*

		Clima Laboral	Tecnología
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-.073
		Total	79
Tecnología		Coeficiente de correlación	-.073
		Sig. (bilateral)	.525
		Total	79

Se obtuvo un resultado de correlación -.073 es decir no existe relación entre clima laboral y tecnología de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019. No hay relación entre la variable y la dimensión, aceptando la hipótesis nula.

**Tabla 12.***Relación entre la variable clima laboral y la dimensión de estrés influencia*

			Clima Laboral	Influencia
Rho de Spearman	Clima Total	Coeficiente de correlación	1.000	-.216
		Sig. (bilateral)		.056
		Total	79	79
	Influencia	Coeficiente de correlación	-.216	1.000
		Sig. (bilateral)	.056	
		Total	79	79

El resultado entre la variable y la dimensión de estrés nos dio un resultado de -.216 afirmando la hipótesis nula con relación al clima laboral y la influencia de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019.

**Tabla 13.***Relación entre la variable clima laboral y la dimensión de estrés "falta de cohesión"*

			Clima Laboral	Falta de Cohesión
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-.099
		Sig. (bilateral)		.385
		Total	79	79
	Falta de Cohesión	Coeficiente de correlación	-.099	1.000
		Sig. (bilateral)	.385	
		Total	79	79

Se obtuvo un resultado de -.099 afirmando la hipótesis nula es decir no hay relación entre clima laboral y la falta de cohesión de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019.

**Tabla 14.**

*Relación entre la variable clima laboral y la dimensión de estrés “respaldo del grupo”*

			Clima Laboral	Respaldo del Grupo
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-.048
		Sig. (bilateral)		.675
		Total	79	79
	Respaldo del Grupo	Coeficiente de correlación	-.048	1.000
		Sig. (bilateral)	.675	
		Total	79	79

Se obtuvo resultados de correlación menor (-.048), entre la variable clima laboral y la dimensión respaldo del grupo de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019, afirmando la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

### **Análisis de discusión de los resultados**

En el presente estudio se tuvo como objetivo determinar si existe una relación entre el clima laboral y estrés de los colaboradores de una empresa de salud que presta servicios en una unidad minera, 2019. Al revisar los datos obtenidos sobre el clima laboral y estrés se trató de establecer la relación que existe entre las variables, relación que existe entre la variable clima laboral y los factores de estrés laboral en 79 colaboradores de una empresa de salud obteniendo un resultado en el valor de p de  $-.051$  rechazando así la hipótesis principal aceptando la hipótesis nula, por lo que no se puede determinar si el clima laboral es quien produce el estrés en los colaboradores.

Revisando los trabajos que nos anteceden tenemos varios donde obtuvieron el mismo resultando confirmando que no hay relación entre las variables y otras donde si hay relación entre variables uno que podríamos mencionar es el bachiller Montoya en su trabajo "Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la empresa Manpower" donde ellos afirman que sí existe una relación entre clima organizacional y estrés laboral, en su estudio tuvieron un valor de  $p < 0.05$  que afirmo la hipótesis, n el 2017 en su trabajo sobre clima organizacional y estrés laboral obtuvo un resultado donde indican que hay una relación fuerte entre variables, es decir, a mejor clima organizacional mejor estrés, estos estudios tuvieron la confirmación de su hipótesis, el bachiller Ccasani Cruz, Marizol en su estudio sobre el Clima Organizacional y en el estrés laboral entre los profesionales de enfermería del Hospital de San Juan de Lurigancho que brindan en el servicio de emergencia, tuvo un resultado comprobar la existencia de una relación entre las variables confirmando su hipótesis. El bachiller Huaranca en su trabajo de investigación "la relación entre clima organizacional y estrés laboral en el personal de Unidad Ejecutora de Salud San Francisco, Ayacucho". En los hallazgos obtenidos se evidenciaron la relación inversa en clima organizacional y el estrés laboral de los colaboradores de Salud San Francisco; identificando coeficiente de correlación  $= 0,758$ ; concluyendo como resultado que el clima laboral es muy bueno y se obtuvo un nivel bajo de estrés.

Así mismo tenemos otros estudios como el realizado por Castillo Caso diferente en el estudio realizado por Cusipuma y Castillo, en su trabajo de investigación titulado Clima laboral y estrés laboral en trabajadores de un centro de salud materno perinatal en Surquillo donde al igual que en el presente estudio no existe relación en tres sus variables afirmando la hipótesis nula. Saldaña y Sánchez en su trabajo de investigación entre estrés laboral y clima organizacional de colaboradores en entidades públicas pertenecientes a la generación milenio de Tarapoto, no encontró relación significativa entre estrés laboral y clima organizacional; indicando no necesariamente tienen que relacionarse. Bustamante y Velarde (2018) llevó a cabo la tesis sobre la relación del “Clima Organización y estrés laboral en los trabajadores de salud en el Hospital Nacional Cayetano Heredia”, Utilizó la estadística el rho de Spearman, demostrando que ha una relación con clima organizacional y el estrés laboral se obtuvo de  $\rho=0,226$   $p=0,035$  ( $p<0,05$ ), demostrando que se niega la hipótesis nula.

Con relación a nuestra hipótesis general sobre si existe relación entre clima laboral y estrés de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019. Los valores obtenidos rechazan la hipótesis, al no identificarse que se relacionan confirmando la hipótesis nula.

En las hipótesis específicas hallamos que existe relación entre el clima laboral y clima organizacional de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de se obtuvo un resultado de  $-0,042$  con una correlación baja de  $.716$  afirmando que no existe relación entre la variable clima organizacional de la dimensión organización.

En caso de relación entre clima laboral y estructura organizacional de Colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019 se obtuvo un resultado de  $.120$  con una correlación baja indicando que en caso de la dimensión estructura sí hay una relación mínima entre la variable clima laboral y dimensión estructura.

Sobre si existe relación entre clima laboral y territorio organizacional de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019 se obtuvo  $-0,062$  en correlación entre de la variable clima laboral y la dimensión



territorio organizacional de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019. Afirmando la hipótesis nula.

Con relación a si existe asociación entre clima laboral y tecnología de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019. Se obtuvo un resultado de correlación  $-.073$  es decir no existe relación entre clima laboral y tecnología de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019. No hay relación entre la variable y la dimensión, aceptando la hipótesis nula.

Referente a que si existe relación entre clima laboral y influencia de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019. Su resultado entre la variable y la dimensión de estrés nos dio un resultado de  $-.216$  afirmando la hipótesis nula.

En la hipótesis específica existe relación entre clima laboral y falta de cohesión de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019. Se obtuvo un resultado de  $-.099$  afirmando la hipótesis nula es decir no hay.

Con relación a que si existe relación entre clima laboral y respaldo del grupo de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019, se obtuvo un resultado de correlación menor ( $-.048$ ), afirmando la hipótesis nula.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Conclusión general:**

En el presente estudio de investigación sobre clima laboral y estrés de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya 2019 en forma general se rechaza la hipótesis en nuestra conclusión principal sobre si existe relación entre clima laboral y estrés de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019, se determinó que no existe relación entre las variables teniendo una correlación  $<.0051$  indicando que la relación es mínima, es decir el estudio nos indica que no habrá cambios en relación al clima laboral sobre el estrés – aunque haya un buen clima laboral no significa que no se presenta el estrés.

### **Conclusión 1:**

En el caso de que existe relación entre el clima laboral y clima organizacional de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019 se rechaza la hipótesis, no hay relación es decir que, aunque tengamos un buen clima laboral no significa que podamos tener un mal clima organizacional entre los colaboradores.

### **Conclusión 2:**

Decimos que no existe relación entre clima laboral y estructura organizacional de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019, se niega la hipótesis debido que no hay relación entre las variables, indicando que no afecta el clima laboral a la estructura organizacional.

### **Conclusión 3:**

Se determina que no existe relación entre clima laboral y territorio organizacional de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019.

**Conclusión 4:**

Se concluye que no existe relación entre clima laboral y tecnología de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019.

**Conclusión 5:**

Se establece que no hay relación entre clima laboral y influencia de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019.

**Conclusión 6:**

Se determina que no se presenta una relación entre clima laboral y falta de cohesión de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019.

**Conclusión 7:**

Se ha determinado que no hay relación entre clima laboral y respaldo del grupo de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Para nuestro estudio sobre el clima laboral y estrés de colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, la Oroya 2019, al obtener que nuestra hipótesis nula es decir no hay relación entre las variables, se recomienda que se realicen otros estudios para profundizar que otros factores que puedan provocar un mal clima laboral y estrés en los colaboradores.

El crear programas de capacitación continua, como mencionamos los colaboradores que participaron en el estudio tienen un sistema atípico, están lejos de su familias se deben de realizar capacitaciones contiguas, sobre control de estrés, comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, calidad de vida, clima laboral, entre otras, que puedan afianzar su estabilidad emocional evitando así tener un mal clima laboral y estrés.

Con la creación de programas de capacitación continua los lideres deben de aplicarlo a su equipo de trabajo para así lograr tener una comunicación asertiva y constante con el personal de salud o de algún otro colaborador de la empresa, el realizar el reconocimiento a sus actividades del colaborador sintiéndose que es parte de la empresa, presentando opciones de crecimiento tanto profesional como personal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez H. 2015. El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público. (Tesis de la Universidad de Carabobo). Recuperado <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3060/1/Halvarez>.
- Brisbany B. y Susan V. (2018) Relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en Trabajadores de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2014. (Tesis de Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16201/Bustamante\\_LB\\_Velarde\\_CS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16201/Bustamante_LB_Velarde_CS.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Caicay C. y Guevara C (2018) Clima Laboral y estrés en los agentes de seguridad de la empresa SEPSE S.R.L Chiclayo (Tesis Universidad Cesar Vallejo).  
Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28705/Caicay\\_CJM-Guevara\\_CPH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28705/Caicay_CJM-Guevara_CPH.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Castillo, N. (2014) clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en los trabajadores de Diferentes niveles jerárquicos. (tesis). Universidad Católica del Perú.
- Castillo K. (2017) Relación entre clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores contratados por locación de servicios del gobierno Regional de Ancash Sede Central-2017. Impreso 07 de Julio 2019.
- Código de Psicología del Perú recuperado de <https://psicologiauigiav.blogspot.com/2013/02/codigo-deontologico-del-psicologo.html>
- CusipumaCh. (2018) Clima Laboral y Estrés laboral en Trabajadores de un centro de salud Materno Perinatal en Surquillo. (Tesis d la Universidad Telesup).  
Recuperado. [http://repositorio.telesup.edu.pe/Ucusipuma\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.telesup.edu.pe/Ucusipuma_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2019) Comportamiento Organizacional. México segunda edición Ed. Graw-Hill/Interamericana Editores.

- Chircca P. y Villanueva H (2018) Relación entre estrés laboral y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Huancayo – 2016. (Tesis, Universidad Nacional del Centro del Perú). Recuperado <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4707/Chircca%20Perrez-%20Villanueva%20Hurtado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Garcia J. (2016). “Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de cuenca2015” (tesis para obtener el grado de magister. Universidad de Cuenca). Recuperado de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24644/1/Tesis.pdf>
- Guadalupe G C. (2019) estrés y clima laboral en obreros de un municipio de Trujillo (Tesis, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28366/guadalupe\\_cd.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28366/guadalupe_cd.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- HUARANCCA G. (2018) Relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Francisco-Ayacucho,2018. (Tesis , Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29820/huarancca\\_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29820/huarancca_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Metodología de la Investigación, sexta edición Robero Hernandez Safeli. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.
- Adaptación de Investigación, quinta edición, Roberto Hernandez Safeli. Recuperado de [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Methodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Methodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Muguruza V. (2018). E l estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de la empresa de inversiones civiles santa el estrés laboral y su influencia en el clima Organizacional de la empresa de la empresa de inversiones civiles santa rosa de mallay ac. 2917. (Tesis, Universidad Nacional Jose

- Faustino Sanchez) Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1856/TFCE-03-11.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Palomino M, y Peña R. (2016). El clima organizacional y su relación con el desempleo laboral de los empleadores de la empresa distribuidora y papelería venoplast LRDA. Recuperado <http://repositorio.unicartagena.edu.co/>. Palma, S. (2004) Escala de Clima Laboral CL.SPC. Perú primera edición.
- VIVIANA J. (2019). Estrés y Clima laboral en los trabajadores de Caja Huancayo del distrito de Tumbes, 2018. (Tesis, Universidad Nacional de Tumbes). Recuperado <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/404>
- OIT (2004) La organización del trabajo y el estrés. Recuperado de: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)
- OIT (2008) Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleados y representantes de los Trabajadores. Recuperado de [http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650\\_spa.pdf](http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf)
- Sanchez, H y Reyes, C. (2015), adaptación y diseños de la investigación científica. Perú Business Supor Aneth S.R.L.
- Uribe, F. (2014) Clima y ambiente organizacional, trabajo salud y factores psicosociales. México 1ra ed. Ed. El manual moderno. SA de CV.
- Zapata V. (2017) Clima laboral y Estrés en el profesional químico farmacéutico de la dirección de inspección y certificación – DIGEMID, 2017. (Tesis, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8740/Zapata\\_VCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8740/Zapata_VCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Zans A. (2016). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016 (Tesis para obtener el título de Magister, Universidad Nacional de

Nicaragua, Managua). Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Ley de seguridad y salud en el Trabajo recuperado [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2011-08-20\\_29783\\_1669.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2011-08-20_29783_1669.pdf)

DS 024-2016 Recuperado [http://minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/LEGISLACION/2016/RSSO\\_2017.pdf](http://minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/LEGISLACION/2016/RSSO_2017.pdf)

Resolución del Minsaa 312- 2011 – Minsa Recuperado <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/243792-312-2011-minsa>



## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

### “CLIMA LABORAL Y ESTRÉS DE COLABORADORES EN LA UNIDAD MINERA DE UNA EMPRESA DE SALUD, LA OROYA – 2019

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>General:</b>	<b>General:</b>	<b>General:</b>	VARIABLE 1 Clima Laboral	Tipo de Investigación Aplicada
¿Cuál es la relación entre Clima Laboral y Estrés de Colaboradores en la Unidad Minera de una Empresa de Salud, La Oroya-2019?	Determinar la relación entre Clima Laboral y Estrés de Colaboradores en la Unidad Minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019.	El Clima Laboral se relaciona con el estrés de Trabajadores en la Unidad Minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019.	VARIABLE 2 Estrés	Nivel de la Investigación correlacional Diseño no experimental de corte transversal- correlacional
<b>Específicos:</b>	<b>Específicos:</b>	<b>Específicos:</b>		Se utilizo Técnicas de entrevista y cuestionarios
¿Cuál es la relación entre clima laboral y clima Organizacional de Colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya -2019?	Determinar la relación entre clima laboral y clima Organizacional de Colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya – 2019.	El clima laboral se relaciona con el clima Organizacional de Trabajadores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya -2019.		Tipo de Instrumento Encuestas – Cuestionario Población: 79
¿Cuál es la relación entre clima laboral y estructura organizacional de Colaboradores en la unidad minera en una Empresa de Salud – la oroya 2019?	Determinar la relación entre clima laboral y estructura organizacional de Colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019	El clima laboral se relaciona con la estructura organizacional de Trabajadores en la unidad minera de una Empresa de La Oroya, 2019		Muestra: 79
¿Cuál es la relación entre clima laboral y territorio organizacional de Colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019?	Determinar la relación entre clima laboral y territorio organizacional de Colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019	El clima laboral se relaciona con el territorio organizacional de Trabajadores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019.		Procesamiento de Datos SPSS 2.2 , Matriz Excel
¿Cuál es la relación entre clima laboral y tecnología de Colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019?	Determinar la relación entre clima laboral y tecnología de Colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019.	El clima laboral se relaciona con la tecnología de Trabajadores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019.		
Cuál es la relación entre clima laboral y influencia del líder de Colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019?	Determinar la relación entre clima laboral y influencia del líder de Colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019.	El clima laboral se relaciona con la influencia del líder de Trabajadores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019.		

¿Cuál es la relación entre clima laboral y falta de cohesión de Colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019?	Determinar la relación entre clima laboral y falta de cohesión de Colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019	El clima laboral se relaciona con la falta de cohesión de Trabajadores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019.		
¿Cuál es la relación entre clima laboral y respaldo del grupo de Colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019?	Determinar la relación entre clima laboral y respaldo del grupo de Colaboradores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019..	El clima laboral se relaciona con el respaldo del grupo de Trabajadores en la unidad minera de una Empresa de Salud, La Oroya, 2019		

## Anexo 2. Matriz Operacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE RESPUESTAS
CLIMA LABORAL	Es la percepción que tiene el trabajador con relación a su ambiente de trabajo así como los vínculos creados con los mismos colaboradores de su empresa.	AUTOREALIZACIÓN	Es el cumplimiento de las metas que cada persona tiene a nivel personal como laboral.	La variable clima laboral está definida por la escala de clima laboral (CL-SPC) de Sonia Palma Carrillo.	a) Desarrollo Personal y Profesional	1,5,11,16,21,26,31,36,41,46	Ninguno o Nunca = 1  Poco = 2  Regular o Algo = 3  Mucho = 4  Todo o siempre = 5
		INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Es el nivel de cómo se compromete en su ambiente laboral con los objetivos, misión y visión de la empresa.		a) Compromiso	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	
		SUPERVISIÓN	Es como revisamos, auditamos, revisamos como se desarrolla el trabajo de los colaboradores de una empresa.		a) Necesidad de superación profesional y éxito	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	
		COMUNICACIÓN	Forma en la cual hacemos que llegue la información a las demás personas, así de cómo nos expresamos en nuestro entorno, que nos dará información clara y precisa, al transmitirla, recordando que debe de ser clara y precisa.		a) Identificación con la empresa	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49	
		CONDICIONES LABORALES	Normas recibida de las empresas ya sean pública o privadas, política, misión, visión, etc.		a) Respaldo dentro de la Organización	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN DE LAS DE LAS DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTAS
<b>ESTRÉS LABORAL</b>	Toda reacción que puede presentar un individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustarían a sus capacidades y/o Conocimientos que pueden poner a prueba su capacidad al afrontar una situación, el estrés laboral se puede agravar cuando el colaborador no siente que recibe el apoyo de su empresa con relación a sus compañeros y superiores, al presentar un control limitado sobre las exigencias que le imponen.	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Referido al carácter que tiene toda, organización, atmósfera particular propia de su esquema productivo. DIMENSIONES	La Variable de Clima Laboral está definida operacionalmente por los ítems que mide el instrumento de la variable de estrés laboral por los ítems del cuestionario de estrés laboral de la OIT – OMS, adaptación por Angela Suarez	Identificar Agentes Estresores	1,10,11,20	1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
		<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>	Carga burocrática de la empresa y la posición del individuo dentro de esa organización, en relación al control que ejercen sobre su trabajo, para el logro de su satisfacción y desempeño			2,12,16,24	2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.  3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
		<b>TERRITORIO ORGANIZACIONAL</b>	Espacio personal en donde una persona trabaja, juega, bromea y piensa.			3,15,22	4 Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés
		<b>TECNOLOGÍA</b>	Disponibilidad de recursos con los que la organización dota a sus empleados para su acción acorde con los requerimientos y exigencias laborales			4,14,25	5 Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
		<b>INFLUENCIA DEL LÍDER</b>	Posición del líder con respecto a un trabajador, pudiendo ser esta: recompensarte, castigarte, experta y referente			5,6,13,17	6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
		<b>FALTA DE COHESIÓN</b>	Falta de unión o disgregación que presenta el grupo de trabajadores entre sí para alcanzar metas y objetivos dentro de la organización			7,9,18,21	7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.
		<b>RESPALDO DEL GRUPO</b>	Apoyo que se da entre los trabajadores de la empresa, para lograr fines propios y colectivos dentro de la organización			8,19,23	

## Anexo 3. Instrumentos

### ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

Indicaciones: leer el enunciado y marcar con X, relacionándolo con las opciones ninguna o nunca (1), poco (2), regular o algo (3), mucho (4) y todo o siempre (5).

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					

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 el desarrollo del personal.					
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 Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos 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 Organización.					
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 reconoce 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 Organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

## CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Marcar con X , según la respuesta al enunciado si es nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre, según su respuesta

Situaciones		Nunca	Raras Veces	Ocasionalmen	Algunas	Frecuentemen	Generalmente	Siempre
1	¿El que no comprende las metas y misión de la empresa, me causa estrés?							
2	¿Rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados, me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés?							
4	Estrés el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa?							
5	Estrés mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes, me estresa?							
6	Estrés mi supervisor no me respete, me estresa?							
7	Estrés no sea parte de un equipo de trabajo que colabore, me causa estrés?							
8	Estrés mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés?							
9	Estrés mi equipo de trabajo no sea reconocido dentro de la empresa, me causa estrés?							
10	¿La forma en la que trabaja la empresa no sea clara, me estresa?							
11	Estrés las políticas generales de la empresa impidan mi buen desempeño, me estresa?							
12	¿No tener independencia en el trabajo me causa estrés?							
13	Estrés mi supervisor no se preocupe por mi bienestar, me estresa?							
14	¿No tener conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa?							
15	¿No tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa?							



16	Estrés se maneje muchos tramites dentro de la empresa, me causa estrés?								
17	¿Cuándo mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés?								
18	Estrés mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa?								
19	¿Cuándo no recibo apoyo de mis compañeros ante las demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés?								
20	Estrés la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés?								
21	Estrés mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés?								
22	Estrés tenga que trabajar con miembros de otras áreas, me estresa?								
23	Estrés mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés?								
24	Que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, ¿me causa estrés?								
25	¿El no contar con las herramientas adecuada para hacer un buen trabajo, me causa estrés?								

## Anexo 4. Validación de instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Autorrealización</b>								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
11	Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46	Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X		
<b>Involucramiento Laboral</b>								
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización	X		X		X		
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
<b>Supervisión</b>								
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el	X		X		X		

trabajo.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
23	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la Organización.	X		X		X		
	<b>Comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
9	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	X		X		X		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	X		X		X		
	<b>Condiciones Laborales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		

20	El grupo con el que trabajo, funciona como un quipo bien integrado.	X		X		X	
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X	
30	Existe una buena administración de los recursos.	X		X		X	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X	
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Yaras León Erica Maricela      DNI: 42829674

Especialidad del validador: Psic. Clínico Forense

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

.....de.....del 20....

  
-----  
Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Clima organizacional</b>							
1	¿El que no comprende las metas y misión de la empresa, me causa estrés?	X		X		X		
10	¿La forma en la que trabaja la empresa no sea clara, me estresa?	X		X		X		
11	¿Que las políticas generales de la empresa impidan mi buen desempeño, me estresa?	X		X		X		
20	¿Que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés?	X		X		X		
	<b>Estructura organizacional</b>							
2	¿Rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados, me estresa?	X		X		X		
12	¿No tener independencia en el trabajo me causa estrés?	X		X		X		
16	¿Que se maneje muchos tramites dentro de la empresa, me causa estrés?	X		X		X		
24	Que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, ¿me causa estrés?	X		X		X		
	<b>Territorio organizacional</b>							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés?	X		X		X		
15	¿No tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa?	X		X		X		
22	¿Que tenga que trabajar con miembros de otras áreas, me estresa?	X		X		X		
	<b>Tecnología</b>							
4	¿Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa?	X		X		X		
14	¿No tener conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa?	X		X		X		
25	¿El no contar con las herramientas adecuadas para hacer un buen trabajo, me causa estrés?	X		X		X		
	<b>Influencia del Líder</b>							
5	¿Que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa?	X		X		X		
6	¿Que mi supervisor no me respete, me estresa?	X		X		X		
13	¿Que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar, me estresa?	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Cuándo mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés?	X		X		X		
	<b>Falta de cohesión</b>							
7	¿Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore, me causa estrés?	X		X		X		
9	¿Que mi equipo de trabajo no sea reconocido dentro de la empresa, me causa estrés?	X		X		X		
18	¿Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa?	X		X		X		
21	¿Que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés?	X		X		X		
	<b>Respaldo del grupo</b>							
8	¿Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés?	X		X		X		
19	¿Cuándo no recibo apoyo de mis compañeros ante las demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés?	X		X		X		
23	¿Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Yaras León Erica Novida    DNI: 42824674

Especialidad del validador: Psic. Clínico Forense

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

.....de.....del 20.....

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Clima organizacional</b>							
1	¿El que no comprende las metas y misión de la empresa, me causa estrés?	X		X		X		
10	¿La forma en la que trabaja la empresa no sea clara, me estresa?	X		X		X		
11	¿Que las políticas generales de la empresa impidan mi buen desempeño, me estresa?	X		X		X		
20	¿Que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés?							
	<b>Estructura organizacional</b>							
2	¿Rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados, me estresa?	X		X		X		
12	¿No tener independencia en el trabajo me causa estrés?	X		X		X		
16	¿Que se maneje muchos tramites dentro de la empresa, me causa estrés?	X		X		X		
24	Que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, ¿me causa estrés?	X		X		X		
	<b>Territorio organizacional</b>							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés?	X		X		X		
15	¿No tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa?	X		X		X		
22	¿Que tenga que trabajar con miembros de otras áreas, me estresa?	X		X		X		
	<b>Tecnología</b>							
4	¿Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa?	X		X		X		
14	¿No tener conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa?	X		X		X		
25	¿El no contar con las herramientas adecuadas para hacer un buen trabajo, me causa estrés?	X		X		X		
	<b>Influencia del Líder</b>							
5	¿Que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa?	X		X		X		
6	¿Que mi supervisor no me respete, me estresa?	X		X		X		
13	¿Que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar, me estresa?	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Autorrealización</b>							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	X				X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
11	Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46	Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X		
	<b>Involucramiento Laboral</b>							
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización	X		X		X		
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
	<b>Supervisión</b>							
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el	X		X		X		





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Cuándo mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés?							
	<b>Falta de cohesión</b>							
7	¿Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore, me causa estrés?	X		X		X		
9	¿Que mi equipo de trabajo no sea reconocido dentro de la empresa, me causa estrés?	X		X		X		
18	¿Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa?	X		X		X		
21	¿Que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés?	X		X		X		
	<b>Respaldo del grupo</b>							
8	¿Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés?	X		X		X		
19	¿Cuándo no recibo apoyo de mis compañeros ante las demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés?	X		X		X		
23	¿Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ARROYO CARRERA SANTOS HIPOLITO DNI: 44456648

Especialidad del validador: PSICÓLOGO

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

.....de.....del 20.....  
  
**Santos Hipólito Arroyo Carrera**  
 MAESTRO EN CIENCIA CRIMINALÍSTICA  
 PSICÓLOGO  
 C.O.P. N° 22103  
**Firma del Experto Informante.**

trabajo.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
23	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la Organización.	X		X		X		
	<b>Comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
9	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	X		X		X		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	X		X		X		
	<b>Condiciones Laborales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		

20	El grupo con el que trabajo, funciona como un quipo bien integrado.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
30	Existe una buena administración de los recursos.	X		X		X		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ARROYO CARRERA SANTOS HIPÓLITO.      DNI: 44456648

Especialidad del validador: PSICÓLOGO

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

.....de.....del 20.....  
  
 Santos Hipólito Arroyo Carrera  
 MAESTRO EN CIENCIA CRIMINALÍSTICA  
 PSICÓLOGO  
 Firma del Experto Informante.

### ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

PERTENENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD				
n° items	j1	j2	j3	V Aiken	n° items	j1	j2	j3	V Aiken	n° items	j1	j2	j3	V Aiken
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1
6	1	1	1	1	6	1	1	1	1	6	1	1	1	1
7	1	1	1	1	7	1	1	1	1	7	1	1	1	1
8	1	1	1	1	8	1	1	1	1	8	1	1	1	1
9	1	1	1	1	9	1	1	1	1	9	1	1	1	1
10	1	1	1	1	10	1	1	1	1	10	1	1	1	1
11	1	1	1	1	11	1	1	1	1	11	1	1	1	1
12	1	1	1	1	12	1	1	1	1	12	1	1	1	1
13	1	1	1	1	13	1	1	1	1	13	1	1	1	1
14	1	1	1	1	14	1	1	1	1	14	1	1	1	1
15	1	1	1	1	15	1	1	1	1	15	1	1	1	1
16	1	1	1	1	16	1	1	1	1	16	1	1	1	1
17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1
18	1	1	1	1	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1
19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1
20	1	1	1	1	20	1	1	1	1	20	1	1	1	1
21	1	1	1	1	21	1	1	1	1	21	1	1	1	1
22	1	1	1	1	22	1	1	1	1	22	1	1	1	1
23	1	1	1	1	23	1	1	1	1	23	1	1	1	1
24	1	1	1	1	24	1	1	1	1	24	1	1	1	1
25	1	1	1	1	25	1	1	1	1	25	1	1	1	1
26	1	1	1	1	26	1	1	1	1	26	1	1	1	1
27	1	1	1	1	27	1	1	1	1	27	1	1	1	1
28	1	1	1	1	28	1	1	1	1	28	1	1	1	1
29	1	1	1	1	29	1	1	1	1	29	1	1	1	1

30	1	1	1	1	30	1	1	1	1	30	1	1	1	1
31	1	1	1	1	31	1	1	1	1	31	1	1	1	1
32	1	1	1	1	32	1	1	1	1	32	1	1	1	1
33	1	1	1	1	33	1	1	1	1	33	1	1	1	1
34	1	1	1	1	34	1	1	1	1	34	1	1	1	1
35	1	1	1	1	35	1	1	1	1	35	1	1	1	1
36	1	1	1	1	36	1	1	1	1	36	1	1	1	1
37	1	1	1	1	37	1	1	1	1	37	1	1	1	1
38	1	1	1	1	38	1	1	1	1	38	1	1	1	1
39	1	1	1	1	39	1	1	1	1	39	1	1	1	1
40	1	1	1	1	40	1	1	1	1	40	1	1	1	1
41	1	1	1	1	41	1	1	1	1	41	1	1	1	1
42	1	1	1	1	42	1	1	1	1	42	1	1	1	1
43	1	1	1	1	43	1	1	1	1	43	1	1	1	1
44	1	1	1	1	44	1	1	1	1	44	1	1	1	1
45	1	1	1	1	45	1	1	1	1	45	1	1	1	1
46	1	1	1	1	46	1	1	1	1	46	1	1	1	1
47	1	1	1	1	47	1	1	1	1	47	1	1	1	1
48	1	1	1	1	48	1	1	1	1	48	1	1	1	1
49	1	1	1	1	49	1	1	1	1	49	1	1	1	1
50	1	1	1	1	50	1	1	1	1	50	1	1	1	1

### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OMS – OIT

PERTINENCIA					RELEVANCIA					RELEVANCIA				
n° items	j1	j2	j3	V Aiken	n° items	j1	j2	j3	V Aiken	n° items	j1	j2	j3	V Aiken
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1
6	1	1	1	1	6	1	1	1	1	6	1	1	1	1
7	1	1	1	1	7	1	1	1	1	7	1	1	1	1
8	1	1	1	1	8	1	1	1	1	8	1	1	1	1
9	1	1	1	1	9	1	1	1	1	9	1	1	1	1
10	1	1	1	1	10	1	1	1	1	10	1	1	1	1
11	1	1	1	1	11	1	1	1	1	11	1	1	1	1
12	1	1	1	1	12	1	1	1	1	12	1	1	1	1
13	1	1	1	1	13	1	1	1	1	13	1	1	1	1
14	1	1	1	1	14	1	1	1	1	14	1	1	1	1
15	1	1	1	1	15	1	1	1	1	15	1	1	1	1
16	1	1	1	1	16	1	1	1	1	16	1	1	1	1
17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1
18	1	1	1	1	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1
19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1
20	1	1	1	1	20	1	1	1	1	20	1	1	1	1
21	1	1	1	1	21	1	1	1	1	21	1	1	1	1
22	1	1	1	1	22	1	1	1	1	22	1	1	1	1
23	1	1	1	1	23	1	1	1	1	23	1	1	1	1
24	1	1	1	1	24	1	1	1	1	24	1	1	1	1
25	1	1	1	1	25	1	1	1	1	25	1	1	1	1

### ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

PERTENENCIA				
n° items	j1	j2	j3	V Aiken
1	1	1	1	1
2	1	1	1	1
3	1	1	1	1
4	1	1	1	1
5	1	1	1	1
6	1	1	1	1
7	1	1	1	1
8	1	1	1	1
9	1	1	1	1
10	1	1	1	1
11	1	1	1	1
12	1	1	1	1
13	1	1	1	1
14	1	1	1	1
15	1	1	1	1
16	1	1	1	1
17	1	1	1	1
18	1	1	1	1
19	1	1	1	1
20	1	1	1	1
21	1	1	1	1
22	1	1	1	1
23	1	1	1	1
24	1	1	1	1
25	1	1	1	1

RELEVANCIA				
n° items	j1	j2	j3	V Aiken
1	1	1	1	1
2	1	1	1	1
3	1	1	1	1
4	1	1	1	1
5	1	1	1	1
6	1	1	1	1
7	1	1	1	1
8	1	1	1	1
9	1	1	1	1
10	1	1	1	1
11	1	1	1	1
12	1	1	1	1
13	1	1	1	1
14	1	1	1	1
15	1	1	1	1
16	1	1	1	1
17	1	1	1	1
18	1	1	1	1
19	1	1	1	1
20	1	1	1	1
21	1	1	1	1
22	1	1	1	1
23	1	1	1	1
24	1	1	1	1
25	1	1	1	1

CLARIDAD				
n° items	j1	j2	j3	V Aiken
1	1	1	1	1
2	1	1	1	1
3	1	1	1	1
4	1	1	1	1
5	1	1	1	1
6	1	1	1	1
7	1	1	1	1
8	1	1	1	1
9	1	1	1	1
10	1	1	1	1
11	1	1	1	1
12	1	1	1	1
13	1	1	1	1
14	1	1	1	1
15	1	1	1	1
16	1	1	1	1
17	1	1	1	1
18	1	1	1	1
19	1	1	1	1
20	1	1	1	1
21	1	1	1	1
22	1	1	1	1
23	1	1	1	1
24	1	1	1	1
25	1	1	1	1

26	1	1	1	1
27	1	1	1	1
28	1	1	1	1
29	1	1	1	1
30	1	1	1	1
31	1	1	1	1
32	1	1	1	1
33	1	1	1	1
34	1	1	1	1
35	1	1	1	1
36	1	1	1	1
37	1	1	1	1
38	1	1	1	1
39	1	1	1	1
40	1	1	1	1
41	1	1	1	1
42	1	1	1	1
43	1	1	1	1
44	1	1	1	1
45	1	1	1	1
46	1	1	1	1
47	1	1	1	1
48	1	1	1	1
49	1	1	1	1
50	1	1	1	1

26	1	1	1	1
27	1	1	1	1
28	1	1	1	1
29	1	1	1	1
30	1	1	1	1
31	1	1	1	1
32	1	1	1	1
33	1	1	1	1
34	1	1	1	1
35	1	1	1	1
36	1	1	1	1
37	1	1	1	1
38	1	1	1	1
39	1	1	1	1
40	1	1	1	1
41	1	1	1	1
42	1	1	1	1
43	1	1	1	1
44	1	1	1	1
45	1	1	1	1
46	1	1	1	1
47	1	1	1	1
48	1	1	1	1
49	1	1	1	1
50	1	1	1	1

26	1	1	1	1
27	1	1	1	1
28	1	1	1	1
29	1	1	1	1
30	1	1	1	1
31	1	1	1	1
32	1	1	1	1
33	1	1	1	1
34	1	1	1	1
35	1	1	1	1
36	1	1	1	1
37	1	1	1	1
38	1	1	1	1
39	1	1	1	1
40	1	1	1	1
41	1	1	1	1
42	1	1	1	1
43	1	1	1	1
44	1	1	1	1
45	1	1	1	1
46	1	1	1	1
47	1	1	1	1
48	1	1	1	1
49	1	1	1	1
50	1	1	1	1



### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OMS – OIT

PERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD				
n° items	j1	j2	j3	V Aiken	n° items	j1	j2	j3	V Aiken	n° items	j1	j2	j3	V Aiken
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1
6	1	1	1	1	6	1	1	1	1	6	1	1	1	1
7	1	1	1	1	7	1	1	1	1	7	1	1	1	1
8	1	1	1	1	8	1	1	1	1	8	1	1	1	1
9	1	1	1	1	9	1	1	1	1	9	1	1	1	1
10	1	1	1	1	10	1	1	1	1	10	1	1	1	1
11	1	1	1	1	11	1	1	1	1	11	1	1	1	1
12	1	1	1	1	12	1	1	1	1	12	1	1	1	1
13	1	1	1	1	13	1	1	1	1	13	1	1	1	1
14	1	1	1	1	14	1	1	1	1	14	1	1	1	1
15	1	1	1	1	15	1	1	1	1	15	1	1	1	1
17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1
18	1	1	1	1	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1
19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1
20	1	1	1	1	20	1	1	1	1	20	1	1	1	1
21	1	1	1	1	21	1	1	1	1	21	1	1	1	1
22	1	1	1	1	22	1	1	1	1	22	1	1	1	1
23	1	1	1	1	23	1	1	1	1	23	1	1	1	1
24	1	1	1	1	24	1	1	1	1	24	1	1	1	1
25	1	1	1	1	25	1	1	1	1	25	1	1	1	1

### ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

PERTENENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD				
n° items	j1	j2	j3	V Aiken	n° items	j1	j2	j3	V Aiken	n° items	j1	j2	j3	V Aiken
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1
6	1	1	1	1	6	1	1	1	1	6	1	1	1	1
7	1	1	1	1	7	1	1	1	1	7	1	1	1	1
8	1	1	1	1	8	1	1	1	1	8	1	1	1	1
9	1	1	1	1	9	1	1	1	1	9	1	1	1	1
10	1	1	1	1	10	1	1	1	1	10	1	1	1	1
11	1	1	1	1	11	1	1	1	1	11	1	1	1	1
12	1	1	1	1	12	1	1	1	1	12	1	1	1	1
13	1	1	1	1	13	1	1	1	1	13	1	1	1	1
14	1	1	1	1	14	1	1	1	1	14	1	1	1	1
15	1	1	1	1	15	1	1	1	1	15	1	1	1	1
16	1	1	1	1	16	1	1	1	1	16	1	1	1	1
17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1
18	1	1	1	1	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1
19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1
20	1	1	1	1	20	1	1	1	1	20	1	1	1	1
21	1	1	1	1	21	1	1	1	1	21	1	1	1	1
22	1	1	1	1	22	1	1	1	1	22	1	1	1	1
23	1	1	1	1	23	1	1	1	1	23	1	1	1	1
24	1	1	1	1	24	1	1	1	1	24	1	1	1	1
25	1	1	1	1	25	1	1	1	1	25	1	1	1	1
26	1	1	1	1	26	1	1	1	1	26	1	1	1	1
27	1	1	1	1	27	1	1	1	1	27	1	1	1	1
28	1	1	1	1	28	1	1	1	1	28	1	1	1	1
29	1	1	1	1	29	1	1	1	1	29	1	1	1	1
30	1	1	1	1	30	1	1	1	1	30	1	1	1	1
31	1	1	1	1	31	1	1	1	1	31	1	1	1	1

32	1	1	1	1	32	1	1	1	1	32	1	1	1	1
33	1	1	1	1	33	1	1	1	1	33	1	1	1	1
34	1	1	1	1	34	1	1	1	1	34	1	1	1	1
35	1	1	1	1	35	1	1	1	1	35	1	1	1	1
36	1	1	1	1	36	1	1	1	1	36	1	1	1	1
37	1	1	1	1	37	1	1	1	1	37	1	1	1	1
38	1	1	1	1	38	1	1	1	1	38	1	1	1	1
39	1	1	1	1	39	1	1	1	1	39	1	1	1	1
40	1	1	1	1	40	1	1	1	1	40	1	1	1	1
41	1	1	1	1	41	1	1	1	1	41	1	1	1	1
42	1	1	1	1	42	1	1	1	1	42	1	1	1	1
43	1	1	1	1	43	1	1	1	1	43	1	1	1	1
44	1	1	1	1	44	1	1	1	1	44	1	1	1	1
45	1	1	1	1	45	1	1	1	1	45	1	1	1	1
46	1	1	1	1	46	1	1	1	1	46	1	1	1	1
47	1	1	1	1	47	1	1	1	1	47	1	1	1	1
48	1	1	1	1	48	1	1	1	1	48	1	1	1	1
49	1	1	1	1	49	1	1	1	1	49	1	1	1	1
50	1	1	1	1	50	1	1	1	1	50	1	1	1	1

### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OMS – OIT

PERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD				
n° items	j1	j2	j3	V Aiken	n° items	j1	j2	j3	V Aiken	n° items	j1	j2	j3	V Aiken
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1
6	1	1	1	1	6	1	1	1	1	6	1	1	1	1
7	1	1	1	1	7	1	1	1	1	7	1	1	1	1
8	1	1	1	1	8	1	1	1	1	8	1	1	1	1
9	1	1	1	1	9	1	1	1	1	9	1	1	1	1
10	1	1	1	1	10	1	1	1	1	10	1	1	1	1
11	1	1	1	1	11	1	1	1	1	11	1	1	1	1
12	1	1	1	1	12	1	1	1	1	12	1	1	1	1
13	1	1	1	1	13	1	1	1	1	13	1	1	1	1
14	1	1	1	1	14	1	1	1	1	14	1	1	1	1
15	1	1	1	1	15	1	1	1	1	15	1	1	1	1
16	1	1	1	1	16	1	1	1	1	16	1	1	1	1
17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1
18	1	1	1	1	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1
19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1
20	1	1	1	1	20	1	1	1	1	20	1	1	1	1
21	1	1	1	1	21	1	1	1	1	21	1	1	1	1
22	1	1	1	1	22	1	1	1	1	22	1	1	1	1
23	1	1	1	1	23	1	1	1	1	23	1	1	1	1
24	1	1	1	1	24	1	1	1	1	24	1	1	1	1
25	1	1	1	1	25	1	1	1	1	25	1	1	1	1

MATRIZ DE BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO DE ESTRES LABORAL DE LA OIT OMS

ID	SEXO	EDAD	GRADO	EST1	EST2	EST3	EST4	EST5	EST6	EST7	EST8	EST9	EST10	EST11	EST12	EST13	EST14	EST15	EST16	EST17	EST18	EST19	EST20	EST21	EST22	EST23	EST24	EST25	EST26	EST27	EST28	EST29	EST30	EST_ORG ANIZACION	EST_ESTR UCTURA	EST_TERR ITORIO	EST_TECN OLOGIA	EST_NFL UENCIA	EST_COH ESION	EST_GRU PO	EST_TO TAL
1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	5	10	5	6	6	10	5	47
2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	5	4	4	6	6	5	36
3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	5	4	4	3	6	5	3	30		
4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	4	3	3	4	5	4	27			
5	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	5	4	4	6	6	4	35			
6	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	5	5	4	30				
7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	4	5	4	27				
8	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	7	7	4	4	7	7	5	41			
9	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	6	5	4	4	6	6	5	36				
10	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	5	4	4	3	6	5	3	30				
11	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	4	4	3	3	4	6	3	27				
12	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	6	3	4	5	4	3	31				
13	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	5	3	4	5	6	3	32				
14	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	4	3	28				
15	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	7	5	5	4	5	5	4	35					
16	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	5	4	4	3	4	7	4	31					
17	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	4	3	3	5	4	3	28					
18	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	5	4	4	4	5	4	30					
19	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	7	6	3	5	5	6	3	35					
20	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	4	4	3	5	6	4	30					
21	2	1	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	11	10	8	13	14	9	78					
22	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	26						
23	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	5	4	4	5	6	3	31					
24	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	4	6	5	3	31						
25	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	5	5	4	4	4	4	30					
26	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	7	6	3	5	5	6	3	35					
27	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	4	5	3	4	5	6	4	31					
28	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	4	6	5	3	36						
29	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	3	4	5	4	3	28						
30	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	5	4	4	4	5	6	5	33						
31	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	6	4	3	4	5	3	30						
32	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	5	4	3	5	6	6	5	34						
33	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	5	3	27						
34	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	4	4	4	5	3	30						
35	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	5	5	4	3	6	6	4	33						
36	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	7	4	3	4	5	5	33						
37	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	5	4	5	4	5	7	5	35						
38	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	5	5	5	3	4	6	4	32						
39	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	5	5	4	32						
40	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	6	5	4	3	4	5	5	32						
41	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	5	3	5	6	5	4	33						
42	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	6	4	29						
43	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	7	5	3	3	5	5	4	32						
44	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	6	4	4	6	5	4	33							
45	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	4	5	5	3	4	6	5	32							
46	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	5	7	4	6	6	6	3	37							
47	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	5	5	5	4	6	6	4	35							
48	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	6	4	4	4	4	3	30							
49	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4	6	6	5	33							
50	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	4	3	4	6	3	29							
51	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	6	4	3	4	4	5	4	30						



## **Anexo 6. Propuesta de valor**

### **PRESENTACIÓN**

Como el resultado obtenido fue nulo debemos de aplicar otras pruebas que puedan definir que puede ocasionar el estrés en la población del centro de salud.

Ahora adicional mente para mantener el equilibrio, debemos de realizar capacitaciones para concientizar a los trabajadores es tener el equilibrio entre las aptitudes del trabajador y las necesidades. El desarrollo se dirige a mejorar el clima laboral y el estrés. Los trabajadores accederán a los Programas de Capacitación y Desarrollo.

### **OBJETIVO**

El plan de capacitación tiene como objetivo mejorar el clima laboral y estrés; aumentar la motivación, de los colaboradores de la empresa de salud que prestan servicios en una mina.

- 1) Mejorar el clima Organizacional
- 2) Detectar factores estresantes
- 3) Motivar el crecimiento.
- 4) Desarrollo personal
- 5) Trabajo en equipo
- 6) Reforzar la Empatía, Asertividad, los valores y el desarrollo personal.

### **ALCANCE**

El presente plan de capacitación es para el todo personal contratado, que presta servicio en unidades Mineras. Es de 79 de los cuales 23 son técnicos en salud y 56 son universitarios, 41 mujeres y 38 varones, donde sus edades son de 26 a 45 años.

### **METAS**

- 1) Capacitar a todos los colaboradores involucrados en la atención oral y Asistencial en Unidades Mineras. (79 participantes).
- 2) Implementar en una de las bases como modelo para que luego se ejecute en las demás de la Red Yauli y Cerro.
- 3) Cumplir el 100 % de horas hombre capacitada.

## ESTRATEGIA

La presente capacitación busca mejorar las habilidades Blandas en el grupo de trabajo.

**Tema: LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN**      **Fecha:**

**Objetivo:** Brindar el conocimiento y desarrollo de las herramientas que garantizan su el desarrollo de liderazgo y comunicación.

**Tiempo: 45 Minutos**

PROCESO	ACTIVIDADES	MATERIALES	TIEMPO
Inicio	Bienvenida – Fiesta de presentación Fines: Conocerse a partir de actividades afines, objetivos comunes o intereses específicos. Evaluación de entrada. Introducción al tema de Liderazgo y Comunicación.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Una hoja de papel para cada participante.</li><li>• Lápices.</li><li>• Maskin .</li><li>• radio</li><li>• Proyector Multimedia, parlante. Laptop</li></ul>	
Desarrollo	Lluvia de Ideas Presentación de Liderazgo y Comunicación. Desarrollo de conceptos concretos: Presentación de casos. Fracasos en el liderazgo y comunicación. Como afrontar los fracasos. Dinámica: Juego de la cebolla.	Proyector Multimedia, parlante. Laptop	
Salida	Técnica de Relación Diversión para la segunda sesión: Buscar autores que hablen sobre el liderazgo y la comunicación.	Proyector Multimedia, parlante. Laptop	



## Segunda Sesión

**Tema:**CLIMA LABORAL **Fecha:**

**Objetivo:** Reforzar las actitudes para un buen clima laboral

**Tiempo:** 45 Minutos

PROCESO	ACTIVIDADES	MATERIALES	TIEMPO
Inicio	Dinámica: Simón dice.		
Desarrollo	Concretando conceptos Aprendiendo a ser Líderes ¿Cómo aplicarías un buen clima laboral? Reconociendo y Mejorando Creando Ideas Elementos para un buen clima laboral Aprendiendo hacer líderes. Dinámica: en una cartulina colocar su Nombre y pasarlo al grupo escribiendo cualidades y fortalezas.	Proyector Multimedia, parlante Laptop	
Salida	Técnica de Relación Evaluación de Salida		

## Tercera Sesión

**Tema: ASERTIVIDAD Fecha**

**Objetivo:** Lograr que los participantes puedan expresar sus opiniones y pensamientos de forma oportuna y adecuada.

**Tiempo: 45 Minutos**

PROCESO	ACTIVIDADES	MATERIALES	TIEMPO
Inicio	Breve presentación del Tema  Dinámica Inicial: Tres Verdades y Una Mentira  Una Técnica de relajación. Introducción al tema :  Que es asertividad  Importancia de Asertividad	Plumones Y  cartulinas cortadas en A4.  Proyector  Multimedia, parlante.  Laptop	
Desarrollo	Lluvia de Ideas  Desarrollo de conceptos concretos:  Presentación de Asertividad.  Comunicación Asertiva. Presentación de casos dinámicos  Dinámica: Grupo de Estatuas – Juego de los globos	Proyector  Multimedia, parlante.  Laptop	
Salida	Técnica de Relación  Diversión para la segunda sesión.  Traer una lista de pensamientos asertivos		

## Cuarta Sesión

**Tema: SER UN LIDER      Fecha:**

**Objetivo:** Brindar el conocimiento y desarrollo de las herramientas que garantizan su el desarrollo del líder.

**Tiempo: 45 Minutos**

PROCESO	ACTIVIDADES	MATERIALES	TIEMPO
Inicio	Dinámica: Revisar lista de palabras asertivas. Hacer un juego de palabras	Proyector Multimedia, parlante.	
Desarrollo	Concretando conceptos Reconociendo y Mejorando Dinámica: El serrucho	Proyector Multimedia, parlante.	
Salida	Técnica de Relación Evaluación de Salida	Encuesta	

## Quinta Sesión

**Tema: Trabajo en Equipo**      **Fecha:**

**Objetivo:** Construir confianza, lograr que los objetivos sean comunes, motivar, crear compromiso afianzando el trabajo en equipo para el éxito.

**Tiempo: 45 Minutos**

PROCESO	ACTIVIDADES	MATERIALES	TIEMPO
Inicio	Breve presentación del Tema; Dinámica Inicial: Una Técnica de relajación. Introducción al tema : Que es Trabajar en Equipo Porque es Importante el Trabajo en Equipo	Proyector Multimedia, parlante.	
Desarrollo	Lluvia de Ideas Desarrollo de conceptos concretos: Presentación de Trabajo en Equipo Objetivos del trabajo en Equipo. Porque es importante el trabajo en Equipo. Presentación de casos dinámicos Dinámica: "Mundo" (participación, concentración e integración).	Proyector Multimedia, parlante.	
Salida	Técnica de Relación Dinámica: "Buscando a mi pareja" (colaborativa, participación e integración).		

## Sexta Sesión

### Tema: Reforzando el Trabajo En Equipo

**Objetivo:** Afianzar el trabajo en Equipo – Metas en

Común Tiempo: 45 Minutos

PROCESO	ACTIVIDADES	MATERIALES	TIEMPO
Inicio	Dinámica: Revisar lista de palabras asertivas. Hacer un juego de palabras	Proyector Multimedia, parlante, laptop	
Desarrollo	Concretando conceptos Reconociendo y Mejorando Las 5C. Dinámica: "Cocodrilo!" (integración y diversión)	Proyector Multimedia, parlante, laptop	
Salida	Técnica de Relación Dinámica: "Me pica aquí....." (Presentación e integración). Evaluación de Salida		

## Sétima Sesión

**Tema: Manejo de Estrés Fecha:**

**Objetivo:** Aprender a manejar el estrés a través de Técnicas de relajación, para lograr cumplir objetivos.

**Tiempo: 45 Minutos**

PROCESO	ACTIVIDADES	MATERIALES	TIEMPO
Inicio	Breve presentación del Tema Dinámica Inicial: Una Técnica de relajación. Introducción al tema : Que es el estrés Importancia de poder manejar el estrés	Proyector Multimedia, parlante, laptop	
Desarrollo	Lluvia de Ideas Desarrollo de conceptos concretos: Que es la imaginación y como nos ayudara en el control del estrés? Factores que aumentan el estrés. Presentación de Técnicas de Relajación Presentación de casos dinámicos Dinámica:	Proyector Multimedia, parlante, laptop	
Salida	Técnicas de Relación Elementos para una buena relación		

## Octava Sesión

**Tema: Técnicas de Relajación**

**Objetivo: Aprender a aplicar técnicas de Relajación**

**Tiempo: 45 Minutos**

PROCESO	ACTIVIDADES	MATERIALES	TIEMPO
Inicio	Dinámica: Revisar lista de palabras asertivas. Hacer un juego de palabras	Proyector Multimedia, parlante.	
Desarrollo	Concretando conceptos Reconociendo y Mejorando Dinámica: Creando Imágenes Mentales.	Proyector Multimedia, parlante.	
Salida	Técnica de Relación: Dinámica: "Me voy de viaje" (dinámica para cierre, participación y concentración) Evaluación de Salida.		