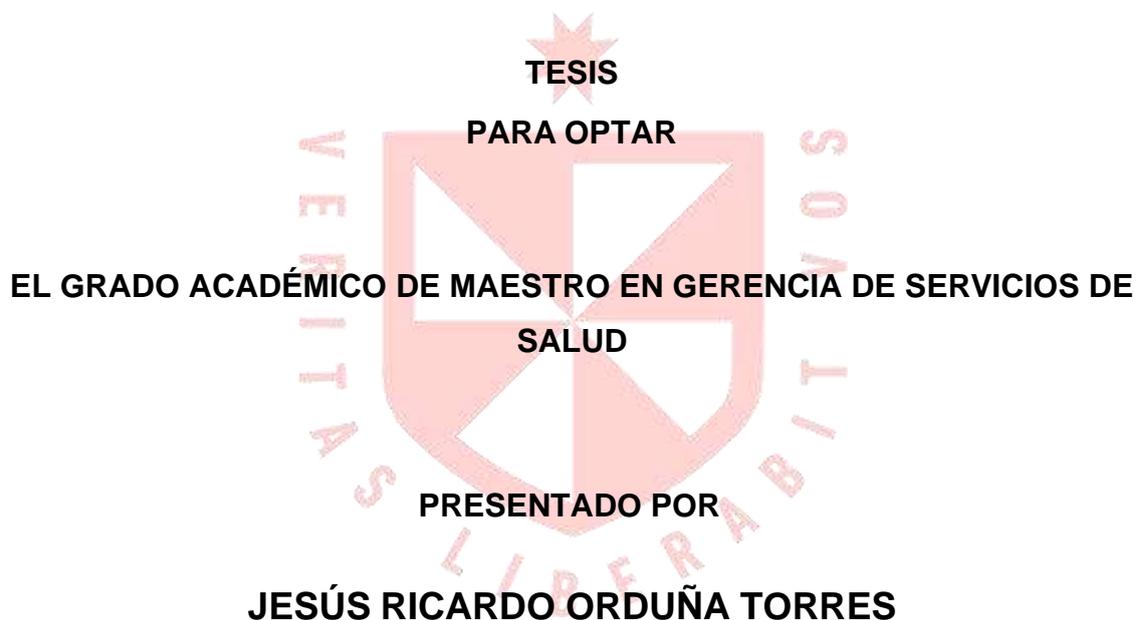


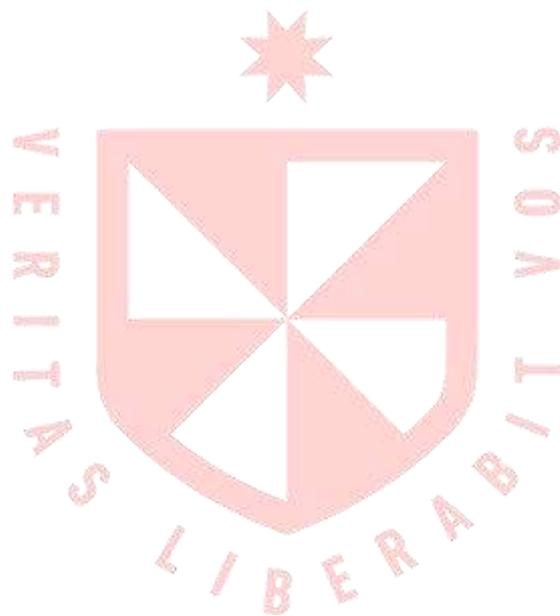
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
UNIDAD DE POSGRADO

CLIMA LABORAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DEL HOSPITAL DE LA BASE NAVAL DEL CALLAO
“PRACTICANTE MANUEL UGARTE Y MOSCOSO” AÑO 2023



ASESOR
DANIEL ANGEL ANGULO POBLETE

LIMA- PERÚ
2024



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
UNIDAD DE POSGRADO**

**CLIMA LABORAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DEL HOSPITAL DE LA BASE NAVAL DEL CALLAO
“PRACTICANTE MANUEL UGARTE Y MOSCOSO” AÑO 2023**

TESIS

PARA OPTAR

EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

PRESENTADO POR

JESÚS RICARDO ORDUÑA TORRES

ASESOR

MGTR. DANIEL ANGEL ANGULO POBLETE

LIMA, PERÚ

2024

JURADO

Presidente: Joan Manuel Neyra Quijandría, doctor en Salud Pública

Miembro: Luis Martin Loayza Rodríguez, maestro en Administración de Empresas de Salud

Miembro: Nancy Milagros Cárdenas Goyena, magister en Prevención de Riesgos Laborales

A mi familia por su constante respaldo durante este periodo de educación y crecimiento, especialmente a mis padres, mi esposa y mi hija, por su entrega y compañía inquebrantable.

ÍNDICE

	Págs.
Portada	i
Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Índice	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
VI. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
FUENTES DE INFORMACIÓN	43
ANEXOS	50

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de la variable clima laboral	22
Tabla 2. Descripción de la dimensión motivación de clima laboral.....	23
Tabla 3. Descripción de la dimensión liderazgo de clima laboral	24
Tabla 4. Descripción de la dimensión comunicación de clima laboral	25
Tabla 5. Descripción de la dimensión trabajo en equipo de clima laboral	26
Tabla 6. Descripción de la variable estrés	27
Tabla 7. Descripción de la dimensión calidad de vida en el trabajo	28
Tabla 8. Descripción de la dimensión relaciones laborales.....	29
Tabla 9. Descripción de la dimensión capacitación y desarrollo personal.....	30
Tabla 10. Descripción de la dimensión desarrollo organizacional.....	31
Tabla 11. Análisis Inferencial entre las variables clima laboral y estrés laboral.....	Error!
Bookmark not defined.	
Tabla 12. Análisis Inferencial entre dimensión motivación de clima laboral y estrés laboral	32
Tabla 13. Análisis inferencial entre dimensión liderazgo de clima laboral y estrés laboral	33
Tabla 14. Análisis inferencial entre dimensión comunicación de clima laboral y estrés laboral.....	33
Tabla 15. Análisis inferencial entre dimensión trabajo en equipo de clima laboral y estrés laboral.....	34
Tabla 16. Tabla de correlación entre variables	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Interacción entre las variables.....	15
Figura 2. Relación de variables.....	18
Figura 3 . Descripción de la variable clima laboral.....	22
Figura 4. Descripción de la dimensión motivación de clima laboral.....	23
Figura 5. Descripción de la dimensión liderazgo de clima laboral.....	24
Figura 6. Descripción de la dimensión comunicación de clima laboral.....	25
Figura 7. Descripción de la dimensión trabajo en equipo de clima laboral.....	26
Figura 8. Descripción de la variable estrés.....	27
Figura 9. Descripción de la dimensión calidad de vida en el trabajo.....	28
Figura 10. Descripción de la dimensión relaciones laborales.....	29
Figura 11. Descripción de la dimensión capacitación y desarrollo personal.....	30
Figura 12. Descripción de la dimensión desarrollo organizacional.....	31

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el clima laboral y el estrés laboral de los trabajadores del Hospital de la Base Naval del Callao en el año 2023. **Metodología:** Investigación de tipo descriptivo y transversal con una muestra de 91 participantes. Se utilizó el cuestionario de Clima Laboral de Nicolás Santiago y el cuestionario de estrés laboral del mismo autor. Se utilizó la prueba estadística de Rho Spearman con un margen de error del 5 %. **Resultados:** El presente estudio determinó que existe una relación entre el estrés laboral y el clima laboral en un 50.5 % de la población. **Conclusiones:** Se evidencia que existe una correlación significativa moderada entre el estrés y el clima laboral en los trabajadores del Hospital de la Base Naval de Callao Practicante Manuel Ugarte y Moscoso.

Palabras clave: Clima laboral, estrés laboral

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between the work environment and work stress of the workers at the Hospital de la Base Naval del Callao in 2023.

Methodology: Descriptive and transversal research with a sample of 91 participants. The Work Environment Questionnaire by Nicolás Santiago and the work stress questionnaire by the same author were used. The Rho Spearman statistical test was used with a margin of error of 5%. **Results:** The present study determined that 50.5% of the population presents a relationship between work stress and the work environment. **Conclusions:** It is evident that there is a moderate significant relationship between stress and the work environment in the workers of the Callao Naval Base Hospital Practicante Manuel Ugarte y Moscoso.

Keywords: Work environment, work stress

NOMBRE DEL TRABAJO

**CLIMA LABORAL Y ESTRÉS LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE
LA BASE NAVAL DEL CALLAO PRACTIC
A**

AUTOR

JESÚS RICARDO ORDUÑA TORRES

RECUENTO DE PALABRAS

11995 Words

RECUENTO DE CARACTERES

66833 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

63 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

956.5KB

FECHA DE ENTREGA

Aug 20, 2024 4:22 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 20, 2024 4:24 PM GMT-5

● 20% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente

I. INTRODUCCIÓN

1. Descripción de la situación problemática

Está estudiado que los niveles de estrés laboral desarrollados en el área de la salud guardan una relación directa con el desempeño laboral, sin embargo, un buen ambiente laboral puede reducirlos significativamente, permitiéndose un correcto desempeño del trabajador.

Freire-Garabal M, en 2011, determinó que todas las profesiones están sujetas a un nivel de estrés laboral asociado a una falta de seguridad, un ambiente tóxico de trabajo, entre otras; lo que genera una desconexión con su ambiente laboral (1).

Según Matey P, en 1996, el exceso de la demanda por el que pasan algunas profesiones y la gran competitividad laboral actual genera un aumento significativo de ansiedad en las personas, en este caso los niveles más altos se encuentran en los trabajadores del sector servicios (2).

Celis et al., en 2001, reportaron que el estrés a nivel de las profesiones sanitarias debe ser especialmente valoradas ya que su desempeño no sólo podría generar el perjuicio de una situación sino llegar a ser fatal para la vida de una persona (3).

El estrés relacionado con el clima laboral y el ambiente hospitalario puede deberse a diversas causas específicas para el personal de salud. Aquí hay algunas de las principales:

- Carga de trabajo elevada: Esto incluye largas horas de trabajo, turnos prolongados, y la necesidad de tomar decisiones rápidas y críticas.
- Presión por cumplir con estándares y expectativas: Presentan estándares rigurosos de desempeño y a la necesidad de cumplir con expectativas altas.
- Falta de recursos y equipos adecuados: La escasez de recursos, incluyendo equipo médico, medicamentos y personal suficiente, puede generar estrés significativo entre los trabajadores de la salud.
- Inseguridad laboral: La percepción de inestabilidad en el trabajo, que incluye la falta de oportunidades de desarrollo profesional, la inseguridad económica y la

falta de reconocimiento por el trabajo realizado, puede ser una fuente significativa de estrés para el personal de salud.

- Responsabilidad y toma de decisiones: Los profesionales de la salud frecuentemente deben tomar decisiones rápidas y críticas que pueden tener consecuencias significativas para los pacientes. Esta responsabilidad adicional puede contribuir al estrés laboral.

La relación entre los profesionales de salud y los pacientes requiere de una serie de herramientas, competencias y habilidades que está demostrado guardan relación con el ambiente laboral (3).

Arias y Arias concluyeron en 2014 que en las últimas décadas el ambiente laboral se ha vuelto una situación compleja y de carácter múltiple, en la que asocia la influencia directa o indirecta de la calidad de vida en el trabajo sobre el desarrollo organizacional (4).

Así mismo es conocida la falta presupuestal otorgada al sector salud en Perú, lo que genera un desbalance entre la capacidad de mejora del clima laboral organizacional hospitalario y la disminución del estrés de los servidores de salud pública. Sin embargo, las limitaciones que presenta el área de salud de las diversas Fuerzas Armadas a pesar de pertenecer al área de salud pública afrontan el no contar con el mismo nivel presupuestal, es por ello por lo que los profesionales sanitarios de este sector deben lidiar con condiciones laborales diferentes que sus pares del sector público.

Es por ello y debido a la falta de investigaciones que analicen la percepción del estrés laboral y el clima laboral de los profesionales sanitarios de las Fuerzas Armadas que consideramos de suma importancia el desarrollo del presente estudio.

2. Problema de investigación

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en los trabajadores del Hospital de la Base Naval del Callao en el año 2023?

3. Objetivos generales y específicos

3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en los trabajadores del Hospital de la Base Naval del Callao en el año 2023

3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre el estrés laboral y el clima laboral en su dimensión motivación en los trabajadores del Hospital de la Base Naval del Callao

Determinar la relación entre el estrés laboral y el clima laboral en su dimensión liderazgo.

Determinar la relación entre el estrés laboral y el clima laboral en su dimensión comunicación.

Determinar la relación entre el estrés laboral y el clima laboral en su dimensión trabajo en equipo.

4. Justificación

4.1 Importancia

La justificación del presente estudio está basada en la importancia del análisis y la capacidad correctiva de un clima laboral propicio para tratar de disminuir la percepción de estrés en los trabajadores del sector salud, ya que las diversas investigaciones demuestran la importancia del equilibrio entre estos factores para poder ofrecer un correcto desempeño laboral de este grupo de trabajo. La presente tesis tiene como objetivo analizar los diferentes factores potencialmente generadores de estrés y concientizar su manejo adecuado antes las adversidades laborales y recalcar la importancia de un clima laboral idóneo para el desarrollo

adecuado de las actividades laborales para lograr el bienestar del personal de salud consiguiendo una mejor calidad de atención en los usuarios.

La investigación nos permitió evaluar la percepción de estrés del personal de salud del Hospital de la Base Naval del Callao y, asimismo, ayudó a la Marina de Guerra del Perú a medir la situación laboral actual de su personal, contribuyó a mejorar su desempeño y poder ofrecer mejoras institucionales de atención y de servicio.

4.2 Viabilidad

El estudio tuvo la aprobación institucional correspondiente para su realización, mediante Oficio N.º 1031-2023 de fecha 12 de setiembre de 2023, emitido por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad de San Martín de Porres. Asimismo, contó con la autorización de la Dirección de Salud de Marina mediante mensaje naval N.º 111529 agosto 2023, en donde se permite el uso de sus instalaciones y personal para poder realizar la investigación.

5. Limitaciones

La principal limitación fue la falta de estudios comparativos. La realización de estudios de investigación en el personal de una institución castrense como la Marina de Guerra del Perú no es frecuente. El presente estudio permitió analizar de manera global el clima laboral brindado por la institución en el Hospital de la Base Naval, lo que permitió realizar mejoras institucionales para el beneficio de los usuarios.

II. MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes

Moyano-Sailema P et al., en 2022, realizaron un estudio de tipo no experimental, transversal y prospectivo sobre la influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano a cincuenta de sus trabajadores a los que se le aplicaron tres encuestas: CoPsoq-istas21 (versión 2), cuestionario de clima laboral FOCUS-93 y el cuestionario para la evaluación del estrés (versión 3) de la Pontificia Universidad Javeriana. Se utilizó la prueba de Chi-cuadrado. Concluyeron que los factores de riesgo psicosociales influyeron en la percepción negativa del clima laboral y en el incremento de la sintomatología del estrés (5).

Cabay-Huebla K et al., en 2022, publicaron un estudio transversal, correlacional y descriptivo en el personal administrativo, cuyo objetivo fue determinar la relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba aplicándose dos cuestionarios: el cuestionario sobre estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 (6).

Hernández C, en 2022, desarrolló un estudio de tipo descriptivo correlacional con una población de 104 empleados de la Microred Cumba, Bagua, cuyo objetivo fue analizar la relación entre el estrés laboral y el clima. Esta investigación fue de naturaleza descriptiva y utilizó un diseño correlacional. La muestra incluyó a 104 empleados y se utilizó el censo para muestreo. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) Spielberger y Vagg adaptado por Cinthia Imán Merino y Escala Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma. En los resultados, se reveló una relación negativa o inversa entre estrés laboral y clima laboral (7).

Candiotti F, en 2022 elaboró una investigación, cuyo objetivo fue analizar el estrés laboral y su relación con el clima organizacional. Se trató de una investigación cuantitativa de diseño no experimental y de tipo transversal. La población estuvo compuesta por la PEA Ocupada del distrito de Trujillo, a quien se le aplicó dos instrumentos para recolectar los datos correspondientes a la investigación, siendo

dichos instrumentos el inventario de estrés laboral de Maslach y el cuestionario sobre clima organizacional (EMCO). En los resultados de la investigación se concluyó que existe una correlación inversa y elevada (8).

Rivera P et al., en 2022, realizó un estudio, cuyo objetivo fue analizar cómo los niveles socioeconómicos influyeron en el nivel de estrés laboral de 109 trabajadores de salud durante la pandemia, con un diseño transversal, descriptivo y correlacional no experimental. Se utilizó como instrumento las encuestas de OIT/OMS. En los resultados se concluye que los factores socio económicos como el tiempo de permanencia en la institución, influyen en el apareamiento del estrés laboral (9).

Cruz- Zúñiga N et al., en 2021, presentaron una revisión sistemática de estudios primarios en inglés, portugués y español publicados entre los años 2009 y 2019 sobre clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. La población de estudio fueron trabajadores de ambos sexos. Tres revisores participaron en el proceso de selección y extracción de datos de forma independiente, y concluyeron que los trabajadores que presentaban mayor estrés laboral eran bebedores de bajo riesgo de 20 g/día (2 UBEs) para hombres y 10 g/día (1 UBE) para mujeres; y bebedores de riesgo con 40 g/d (4 UBEs/día) en hombres y >20-25 g/d (2-2,5 UBEs/día) en mujeres (10).

Moreira D et al., en 2021, escribieron un artículo sobre un estudio que realizaron al personal del cuerpo de bomberos para valorar su nivel de estrés laboral y como éste se relacionaba con el clima laboral en la estación. Se utilizó un método cualitativo descriptivo y analítico mediante un cuestionario de estrés con una escala de Likert de 5 puntos y el cuestionario de clima organizacional con una escala de Likert 7. En los resultados, se revela un 56 % de nivel bajo versus un 3% de nivel alto en referencia al estrés laboral. En cuanto al ambiente de trabajo, los empleados manifestaron que allí se sentían cómodos. Sin embargo, una minoría de la institución expresó que no se sentía cómodo con las actividades internas realizadas. En conclusión, aunque cuenta con alta aceptación, es necesario considerar los valores de las personas para poder trabajar a largo plazo en acciones que puedan beneficien al personal de emergencia del cuerpo de bomberos (11).

Trujillo R et al., en 2021, realizaron una investigación, cuyo objetivo fue valorar el nivel de estrés de 30 enfermeras del centro de salud Alberto Barton del Callao durante el COVID-19. La investigación tuvo un diseño descriptivo y un enfoque cuantitativo mediante una encuesta virtual que analizó tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y ejercicio personal, mediante el cuestionario de Maslach Burnout Inventory validado previamente en el estudio de Diaz D. En los resultados, se revela un nivel de estrés moderado en un 52 %, 30 % y 20 % de acuerdo a cada dimensión (12).

Vergaray J et al., en 2021, desarrollaron un estudio en la municipalidad de Ancash, Perú, cuyo objetivo fue analizar el ambiente laboral con el funcionamiento administrativo de 96 trabajadores. La investigación tuvo una metodología descriptiva de corte transversal simple no experimental. Se aplicaron los cuestionarios de estrés laboral y clima organizacional elaborados por los mismos autores. En los resultados, se revela que existe una relación directamente proporcional positiva considerable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores (13).

Bravo Herrera R et al., en 2021, publicaron una investigación que se realizó en un establecimiento educativo de Villa María del Triunfo a una población de 40 personas entre personal administrativo y docente. El objetivo de la investigación fue analizar la relación entre el clima laboral y la percepción de la imagen institucional. Se aplicaron cuestionarios elaborados por los mismos autores y que fueron modificados a partir de los estudios de Quispe y Hartag. Se concluyó que existe una correlación significativa entre clima laboral y la imagen de la institución (14).

Valverde R, en 2021 desarrolló una investigación sobre los niveles de estrés y su importancia a nivel del clima organizacional institucional. La muestra estuvo compuesta por 272 trabajadores asistenciales. El diseño utilizado fue no experimental de corte transversal y se usaron los instrumentos Cuestionario sobre el Estrés Laboral y Cuestionario sobre el Clima Organizacional (15).

Bada, O et al., en 2020, condujeron un estudio, cuyo objetivo fue valorar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en 140 profesores mediante un

análisis descriptivo y correlacional. Se aplicaron los cuestionarios de Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de escala de clima organizacional de (EDCO). Se obtuvo como resultados de dominancia del nivel medio (80,7 %) de estrés laboral, y un alto índice (78,6 %) de clima organizacional. El análisis de correlación mostró una asociación negativa, altamente significativa entre las variables de estudio (16).

Valdivia A et al., en 2020, presentaron un estudio, cuyo objetivo fue enfocar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional de empleados de la Microred de Tiabaya, Arequipa. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal, con una muestra establecida por 102 empleados a quienes se les aplicaron los instrumentos de Escala de Burnout de Maslach y el Cuestionario de clima organizacional (EDCO), ambos con escala Likert. Los resultados establecidos en el coeficiente Rho de Spearman determinó que la correlación entre ambas variables fue significativa, y se menciona que prevalece una relación entre dichas variables (17).

Suárez Duarte R et al., en 2020, determinaron que el contacto continuo con el dolor expuesto principalmente en centro hospitalarios es una fuente alta de estrés. El objetivo del estudio fue determinar el estrés laboral y su relación con las condiciones laborales durante el año 2019 en el personal del Centro de Salud Adán Barillas Huete del municipio de Juigalpa, departamento de Chontales. El estudio fue de carácter mixto explicativo con un muestreo de tipo probabilístico estratificado de 20 empleados, que incluyó entrevistas y encuestas de autoría propia validado por juicio de expertos. En los resultados, se revela que el 55 % siempre y casi siempre ha experimentado estrés y 45 % algunas veces (18).

Vidotti V et al., en 2019, publicaron un estudio, cuyo objetivo fue analizar el síndrome de *burnout* y la relación con el estrés laboral y la calidad de vida de un grupo 502 de enfermeros de un hospital de la región sur de Perú. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios con preguntas de caracterización sociodemográfica, Maslach Burnout Inventory, Demand-Control-Support Questionnaire y IWorld Health Organization Quality of Life - Bref.WHOQOL-BREF. Los datos se analizaron con el coeficiente de correlación de Spearman; en los resultados se revela que el

síndrome de *burnout* estaba relacionado con altos niveles de estrés y a la percepción negativa de la calidad de vida de los trabajadores de enfermería (19).

Quispe Condori D, en 2019, desarrolló un estudio observacional, prospectivo y transversal de tipo correlacional sobre la influencia del nivel de estrés laboral sobre el clima organizacional en el personal asistencial de la red de salud Islay. La muestra estuvo conformada por 102 personas y se aplicaron el cuestionario de estrés laboral de la Organización Mundial de la Salud y el cuestionario de clima organizacional del Ministerio de Salud, utilizándose la prueba de Chi cuadrado con un nivel de significancia del 5 % ($P > 0.05$). El estudio concluyó que el estrés laboral y el clima organizacional no presentan relación estadísticamente significativa (20).

Díaz Dávila F et al., en 2019, publicaron un trabajo de investigación sobre el estrés laboral y clima organizacional en los empleados del Hospital de la Solidaridad Chiclayo, conducido durante el 2018. El estudio tuvo un diseño no experimental, transversal de tipo correlacional, y tomó como muestra 30 empleados, a quienes se les aplicó un instrumento de recolección de datos de autoría propia de estrés laboral y clima organizacional empleando la escala de Likert, los cuales fueron validados por juicio de expertos con un nivel de confiabilidad 0,889. Como resultado principal se verificó que las variables de estrés laboral y clima organizacional se relacionan de forma inversa y significativa (21).

Meza-De los Cobos S et al., en 2019, condujeron una investigación, cuyo objetivo fue implementar un plan de intervención para la mejora del clima organizacional, con un estudio de casos a partir de la observación y análisis de documentos mediante una encuesta de autoría propia buscando los puntos de potencial mejora dentro de una organización. En los resultados, se revela que el correcto desarrollo organizacional se traduce como una herramienta para aumentar la productividad y reducir los riesgos, por lo que es posible utilizar modificaciones organizacionales en busca de la mejora. Los autores concluyeron que el clima laboral repercute directamente en la eficiencia y eficacia de las organizaciones y en el desempeño de su personal (22).

Delgado E et al., en 2019, desarrollaron un estudio, cuyo objetivo fue determinar el vínculo entre el estrés y el desempeño laboral de los empleados del Centro de Salud de Trujillo. La investigación contó con una metodología no experimental y con un enfoque variado en el que participaron 98 empleados, a quienes se les aplicaron los cuestionarios de Ayay y Atam. Los autores concluyeron que el coeficiente de Rho de Spearman permitió establecer una correlación negativa y moderada entre estrés y desempeño laborales (23).

Chacón A, en 2017, realizó una investigación sobre clima organizacional y estrés de los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Chicama, a quienes se les aplicó el cuestionario de autoría propia adaptado por Sherlley Quispe en 2016. En los resultados, se evidencia que ambas variables tuvieron una correlación de Spearman de -0.755, representando una correlación inversa positiva (24).

2. Bases teóricas

Clima laboral

El clima organizacional se enfoca en las características, comportamientos, actitudes y las perspectivas de los empleados dentro de la organización. Según el análisis de Lewin, el entorno influye en la personalidad de cada individuo. El clima consiste en una combinación de factores que son reconocibles a una zona específica y afectan la conducta de manera significativa (25).

Dimensión motivación

Hoy en día, la motivación es un factor de suma relevancia en el ámbito laboral ya que se encarga de impulsar acciones y/o actividades que promuevan el logro de metas y conlleven así a la satisfacción de necesidades personales.

Cabe señalar que cada organización tiene culturas diferentes, pero cada una es responsable de promover un ambiente propicio para sus empleados. Se debe tener en cuenta que el compromiso dentro de la organización es una variable actitudinal que representa la conexión afectiva entre el empleado y su organización, es así que se evidencia el triple componente: cognitivo, afectivo y conductual.

Esto demuestra que la motivación es la causa de la satisfacción de necesidades, ya sea que provenga de un factor externo o interno; y aunque estas necesidades son diferentes, ya que son específicas de cada individuo, se pueden clasificar en cinco tipos para definir las y satisfacerlas. Esto conduce a la búsqueda de formas de satisfacer esta necesidad de motivar a una persona y a un examen de los diferentes tipos de motivación que existen (22).

El compromiso se define como una obligación contraída por alguien en relación con algo. Con esta clara definición, se puede concluir que el compromiso organizacional es una obligación contraída por alguien con la organización en la que trabaja. Jurídicamente, se puede decir que el compromiso organizacional de un trabajador se refleja a través de un vínculo laboral, el cual se establece como un acuerdo entre el trabajador y el patrón, en el cual el patrón presta servicios profesionales bajo dependencia y subordinación con un salario determinado. El contrato estipula todas sus obligaciones dependiendo del perfil del puesto en el que se desempeñe. Pero incluso a este nivel, se sigue hablando del compromiso como una obligación más que como una identificación de los trabajadores con la organización (22).

Dimensión liderazgo

El liderazgo consiste en alentar a otros a trabajar para lograr un objetivo común y es muy importante en todas las actividades organizadas, especialmente en las organizaciones empresariales (22).

A lo largo de las múltiples investigaciones se ha demostrado que existen diferentes formas de clasificar al liderazgo, en este caso utilizaremos aquella clasificación que está basada en el área que involucra un análisis detallado del significado de los puntos incluidos en las formas de liderazgo utilizados en los estudios de la relación entre resultados y liderazgo (22).

El liderazgo es muy importante en la construcción de una cultura empresarial y presenta un elevado impacto en el clima laboral (22).

Es importante señalar que el liderazgo es capaz de fortalecer los valores organizacionales. Por tanto, el liderazgo positivo será muy eficaz para construir la

cultura organizacional y compartir la misma visión con todos los miembros de la empresa (22).

Dimensión comunicación

La comunicación es una cuestión fundamental a la hora de pensar en cómo conectarnos entre nosotros, ya que es un concepto muy importante en cualquier ámbito social. También es importante internamente para la estrategia de una organización (22).

Cuando los empleados de una empresa se comunican entre sí con confianza y claridad, la organización en su conjunto avanza hacia el éxito (22).

Alcanzar un ambiente laboral positivo tiene como objetivo lograr que los empleados se sientan cómodos con el trabajo que realizan, pero sin descuidar la productividad de sus funciones. Cuando un trabajador está motivado será más productivo en las tareas que realiza (22).

Cuando un líder se comunica eficazmente, puede distribuir las tareas con mayor precisión, ofrecer comentarios más útiles e incluso conocer mejor a cada miembro de su equipo para lograr objetivos comunes (22).

Dimensión trabajo en equipo

La capacidad que posee un grupo de trabajadores que tienen inclinación personal a colaborar con otros en la realización de actividades y con ello alcanzar objetivos comunes, así contribuyen como grupo al desarrollo colectivo y organizacional (11).

Estrés

El estrés está relacionado con los requisitos y los recursos. Los requisitos son responsabilidad, presión, compromiso y, a su vez, podría catalogarse también como una falta de confianza que se produce en el área laboral. Los medios con los que cuenta un trabajador son los que emplea para satisfacer necesidades. El estrés generalmente es interpretado como una desarmonía entre el individuo, las exigencias de su entorno y su reactividad.

Es un estado de excitación desagradable en el que la gente entiende que los requisitos del evento los están poniendo a prueba o exceden sus capacidades (26).

Hormona del estrés

Los factores emocionales y ambientales pueden determinar la aparición del estrés. Cuando continuamente la homeostasis se vuelve inestable, se genera una carga alostática y finalmente se produce la patología. Las manifestaciones fisiológicas del estrés son el resultado de respuestas complejas que están reguladas y codificadas a nivel de los sistemas nervioso central, autónomo, endocrino y motor. Las moléculas estrechamente relacionadas con el control del estrés incluyen hormonas hipotalámicas, péptidos opioides y neurotransmisores como el ácido γ -aminobutírico (GABA), el glutamato y la dopamina. Cuando los niveles de estrés son altos, se produce un desequilibrio en la neuroquímica de estas moléculas que actúan sobre los receptores nerviosos acoplados a las proteínas G (26).

Estrés laboral

Es una condición causada por situaciones normales de trabajo, donde un individuo afecta su cuerpo y mente y así sucesivamente; es así que tiene un impacto tanto en su bienestar personal como en su desempeño. Esto se aplica en particular a las situaciones que se presentan en el campo de las organizaciones del trabajo donde hay una sensación de agobio o resentimiento como resultado de un desequilibrio entre el trabajador y su ambiente laboral. El estrés laboral es una serie de reacciones o respuestas de los empleados a situaciones de trabajo que puedan surgir, y que generan un daño en su salud fisiológica, psicológica, emocional y conductual; pero también puede dañar su organización de trabajo y crear problemas para sus empleados (26).

Calidad de vida en el trabajo

Forma parte del enfoque de responsabilidad social corporativa, que garantiza el bienestar de los empleados y mantiene un ambiente de trabajo saludable (18).

Este es un elemento que permite comprender las experiencias del trabajador en el entorno laboral. Su objetivo es evaluar las condiciones actuales del entorno laboral y mejorar la satisfacción de los empleados (18).

La comprensión de las condiciones laborales proporciona las oportunidades necesarias para mejorar el análisis de causa y efecto. No se trata sólo de satisfacer las necesidades de los empleados, sino también de mejorar la productividad, adaptabilidad y eficiencia de las organizaciones (18).

Relaciones laborales

Son el vínculo entre un empleado y un empleador. Este tipo de interacción debe cumplir con la ley, depende de la organización del trabajo y las acciones de gestión de cada empleador. Las relaciones de trabajo sirven para garantizar el cumplimiento de los principios de cooperación comercial mutua (18).

Es decir, las relaciones laborales se basan en el interés común de todas las partes involucradas en una actividad profesional; sobre dos principios básicos: la voluntad e igualdad de las partes y el respeto mutuo de sus posiciones (18).

Capacitación y desarrollo personal

La formación y el desarrollo de los empleados son aspectos fundamentales para el crecimiento y el éxito sostenible de cualquier empresa. Cuando los empleados adquieren nuevas habilidades y conocimientos, no sólo mejoran su desempeño individual, sino que también contribuyen al progreso de toda la organización.

La capacitación ayuda a los empleados a adquirir las habilidades necesarias para completar sus tareas de manera más eficiente y efectiva, lo que resulta en un mejor desempeño individual (11).

Los empleados que creen que su desarrollo es una prioridad para la empresa, tienden a estar más comprometidos y satisfechos con su trabajo, lo que conduce a una menor rotación de personal (11).

Desarrollo organizacional

Una cultura organizacional saludable o no saludable puede tener efectos positivos o negativos. Estos últimos, como la innovación, incluyen mala adaptación, alta rotación, bajo ausentismo, innovación, baja productividad, etc. Una organización y

las personas que lo forman generan un sistema, interdependencias dinámicas. Una cultura organizacional saludable promueve el crecimiento cultural (25).

Estrés organizacional

A nivel organizacional, se encuentran el abandono o intención de dejar el trabajo, el ausentismo, más rotación y bajas por enfermedad. Hace relativamente poco tiempo, este efecto también ha sido confirmado por la metodología longitudinal y los estudios meta analíticos (25).

Estrés ocupacional

El estrés laboral es producto de la interacción de muchos factores de riesgo, incluidos los provenientes del medio físico, el quebrantamiento de las condiciones biológicas, el tema y la forma del trabajo, múltiples elementos psicosociales, tanto del trabajo como extracurriculares. Entre ellos, se describieron los siguientes: marco macrosocial y estrato socioeconómico, tipo de trabajo, ayuda social, trabajo interno y externo, etc. Uno de los grupos ocupacionales en los que se describen riesgos significativos de estrés laboral es el personal de los centros de salud.

Esto, cuando se desarrolla crónicamente, puede producir un patrón de agotamiento emocional, distanciamiento emocional, trato impersonal y una sensación general de falta de realización personal que se ha denominado agotamiento, un patrón que, junto con el detrimento del bienestar del individuo, conduce a la pérdida de productividad para la organización (25).

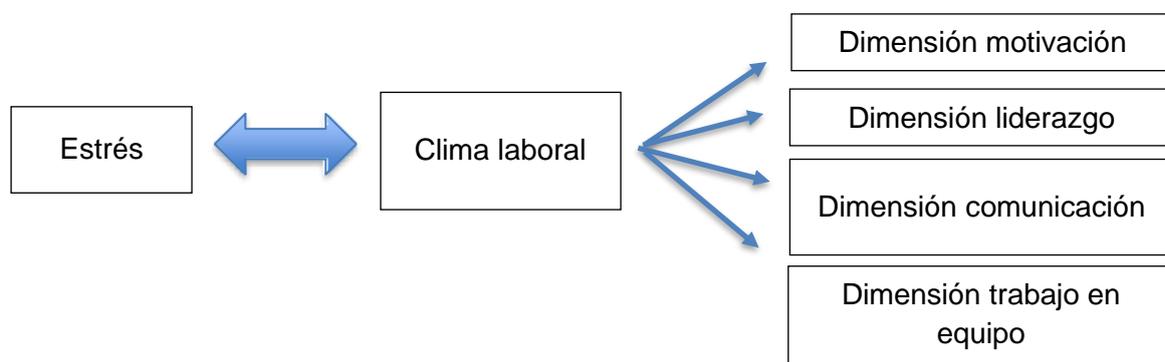


Figura 1. Interacción entre las variables

3. Definición de términos básicos

Estrés: Es el resultado de la alteración funcional y somática de nuestro cuerpo a situaciones desafiantes que afecta varias funciones corporales con el tiempo, pero que se logra controlar con un equilibrio y organización de la forma de vida (26).

Estrés laboral: Desequilibrio sustancial entre la demanda y la capacidad de respuesta de la persona afectada, lo que genera importantes consecuencias (26).

Clima laboral: Es el ambiente físico y la relación con el personal que se genera en el ambiente diario, afecta el gusto y su rendimiento. Tiene que ver con la conducta de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse (27).

Satisfacción laboral: Actitud del trabajador frente a su propio trabajo, la satisfacción laboral mejora la productividad global de la organización y reduce el agotamiento laboral (11).

Clima organizacional: Desde un punto de vista psicosocial, asume la consideración de la dinámica de relación de las personas con el ambiente de trabajo y subraya la importancia de los factores cognitivos que influyen en los niveles de estrés de los trabajadores. En general, cuando el clima organizacional está bien desarrollado, tiene un efecto protector sobre la salud y se traduce en niveles moderados de estrés. Si la experiencia es negativa o muy deficiente, deteriora la salud y aumenta los niveles de estrés, mientras que, si la experiencia es neutra, tiene un efecto desmotivador y se manifiesta en bajos niveles de estrés (11).

4. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el clima laboral y el estrés laboral del personal de salud del Hospital de la Base Naval del Callao de la Marina de Guerra del Perú.

Hipótesis específicas

- Existe relación entre el clima laboral en su dimensión motivación y el estrés laboral del personal de salud del Hospital de la Base Naval del Callao de la Marina de Guerra del Perú.
- Existe relación entre el clima laboral en su dimensión liderazgo y el estrés laboral del personal de salud del Hospital de la Base Naval del Callao de la Marina de Guerra del Perú.
- Existe relación entre el clima laboral en su dimensión comunicación y el estrés laboral del personal de salud del Hospital de la Base Naval del Callao de la Marina de Guerra del Perú.
- Existe relación entre el clima laboral en su dimensión trabajo en equipo y el estrés laboral del personal de salud del Hospital de la Base Naval del Callao de la Marina de Guerra del Perú.

III. METODOLOGÍA

1. Diseño metodológico

La metodología utilizada fue de tipo descriptivo, transversal, enfoque cualitativo y diseño no experimental correlacional.

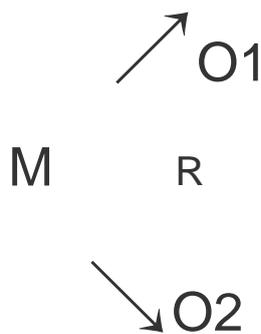


Figura 2. Relación de variables

Esquema:

M = Muestra de estudio

O1 = Clima laboral

O2 = Estrés laboral

r = Correlación entre variables

2. Diseño muestral

Población de estudio y tamaño de muestra

Se determinó trabajar con la población universo del Hospital de la Base Naval del Callao, que está conformada por 91 trabajadores del área de salud asistencial (entre auxiliares en enfermería, auxiliares dentales, licenciados en enfermería, técnicos en enfermería, cirujanos dentistas, médicos cirujanos) los cuales se encontraban calificados de acuerdo con los criterios establecidos. Se utilizó un muestreo censal. Para el presente estudio no se consideraron datos sociodemográficos.

Muestreo

Se decide realizar un muestreo censal.

3. Criterios de elegibilidad

De inclusión

Trabajadores del Hospital de la Base Naval del Callao:

- Con más de 6 meses de permanencia
- Que dieron su consentimiento y firmaron su autorización para participar en el estudio
- Del sector salud

De exclusión

Trabajadores del Hospital de la Base Naval del Callao:

- Que estén realizando el Servicio Rural y Urbano Marginal de salud (SERUMS)
- En el área administrativa
- Que se encuentran realizando su internado hospitalario

4. Técnicas y procedimiento de recolección de datos

Cuestionario de clima laboral de Nicolás Santiago Efraín Juan de 2017. Está conformado por 24 preguntas con un nivel de confianza de 98 %, un alfa de Cronbach de 0,98 puntos valoradora por juicio de expertos, realizado para la elaboración del estudio de investigación para optar el grado de maestro en gestión de talento humano de la Universidad César Vallejo (28).

Cuestionario de estrés laboral de Nicolás Santiago Efraín Juan de 2017. Está conformado por 24 preguntas con un nivel de confianza del 98.8 %, un alfa de Cronbach de 0,971 puntos valoradora por juicio de expertos, realizado para la elaboración del estudio de investigación para optar el grado de maestro en gestión de talento humano de la Universidad César Vallejo (28).

5. Procesamiento y análisis de datos

Se inició el estudio con la aplicación del cuestionario de ambas variables y, de acuerdo al resultado obtenido, se analizaron las tablas estadísticas de frecuencia absoluta y relativa buscando relación entre los resultados mediante un software estadístico SPSS V25. Posterior a ello, se empleó la prueba Rho Spearman para determinar la correlación entre las variables.

En cuanto a la variable clima laboral el cuestionario permitió valorar las siguientes dimensiones:

La dimensión motivación fue analizada en las preguntas del 1 al 6.

La dimensión liderazgo, en las preguntas del 7 al 12.

La dimensión comunicación, en las preguntas del 13 al 18.

La dimensión trabajo en equipo, en las preguntas del 20 al 24.

Con una escala de valoración de Likert del 1 al 5 donde:

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Indiferente

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

En cuanto a la variable estrés laboral el cuestionario nos permitió valorar las siguientes dimensiones:

La dimensión calidad de vida en el trabajo fue analizada en preguntas del 1 al 6.

La dimensión relaciones laborales, en las preguntas del 7 al 12.

La dimensión capacitación y desarrollo personal, en las preguntas del 13 al 18.

La dimensión desarrollo organizacional, en las preguntas del 20 al 24.

Con una escala de valoración de Likert del 1 al 5 donde:

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Indiferente

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

En relación a la variable clima laboral, sus dimensiones fueron valoradas de manera independiente para analizar su relación con la variable estrés laboral. A diferencia de las dimensiones de la variable estrés laboral, las cuales fueron englobadas en un solo análisis de manera conjunta.

El presente estudio no empleó datos sociodemográficos para su realización. A pesar de que algunas de las revisiones literarias consideran de importancia la condición laboral, para esta investigación se estudió una población homogénea al tratarse de una población netamente militar, en la cual no se realiza diferenciación por género, edad o condición laboral. Por este motivo se decidió no realizar este tipo de inclusión.

Después de realizada la presente investigación se informará a la Dirección del Hospital de la Base la implementación de mejoras en el clima laboral para generar una disminución en el estrés laboral de sus colaboradores, y ofrecer así un mejor desempeño laboral.

6. Aspectos éticos

La presente investigación cumple con los principios desarrollados por los comités de ética universitario mediante Oficio N.º 1031-2023 de fecha 12 de setiembre de 2023, emitido por el Comité Institucional de Ética de la Universidad y de la Marina de Guerra del Perú mediante la autorización de la Dirección de Salud de Marina con mensaje naval N.º 111529 agosto 2023. Además, respeta la autoría de las fuentes bibliográfica. Se realizó el proceso de revisión por pares para validar las herramientas de evaluación e investigación, a través de la cual pasan todas las investigaciones para verificar antes de su ejecución.

De igual forma, se contó con el llenado del consentimiento informado para validar la participación voluntaria de la población estudiada en el proceso de investigación.

IV. RESULTADOS

1. Presentación de análisis y resultados

Resultados del análisis descriptivo

Tabla 1. Descripción de la variable clima laboral

Clima laboral	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	4.4
Indiferente	11	12.1
De acuerdo	46	50.5
Totalmente de acuerdo	30	33.0
Total	91	100.0

Fuente: Cuestionario Clima laboral (Anexo 2)

Interpretación

Se evidencia que, 50,5 % de los encuestados están de acuerdo con el clima laboral, 33 % está totalmente de acuerdo, 12,1 % opina estar indiferente y 4,4 % refiere estar en desacuerdo con el clima laboral.

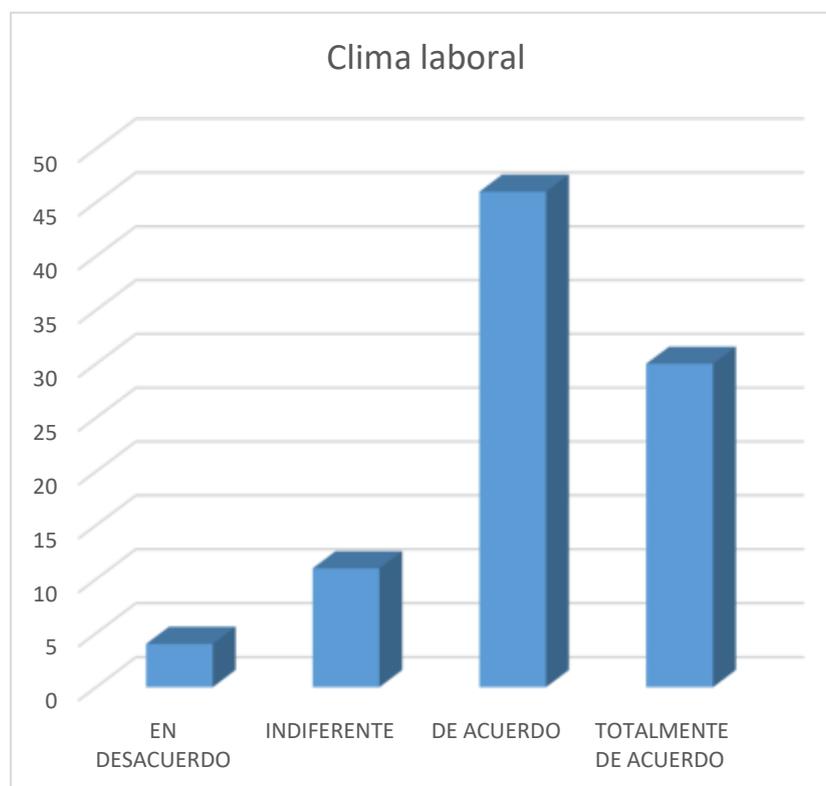


Figura 3 . Descripción de la variable clima laboral

Tabla 2. Descripción de la dimensión motivación de clima laboral

D1: Motivación	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	1.1
Indiferente	9	9.9
De acuerdo	56	61.5
Totalmente de acuerdo	25	27.5
Total	91	100.0

Fuente: Cuestionario Clima laboral (Anexo 2)

Interpretación

Se evidencia que, un 61,5 % de los encuestados están de acuerdo con la motivación, 27,5 % opina estar totalmente de acuerdo, 9,9 % opina estar indiferente y 1,1 % refiere estar en desacuerdo.

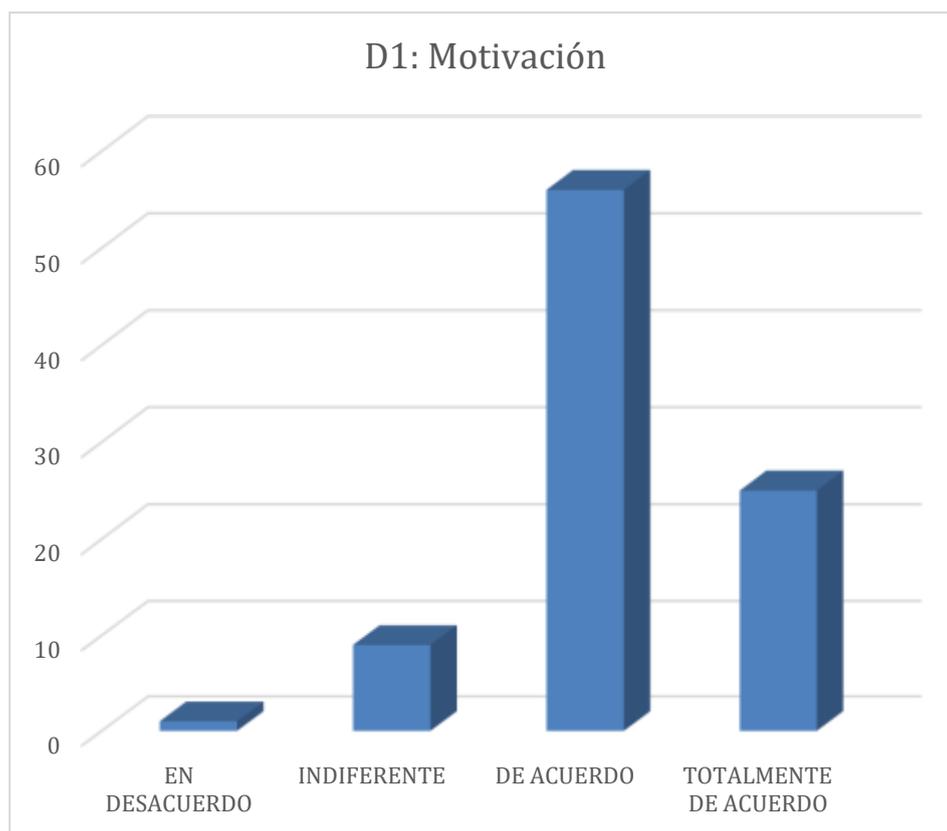


Figura 4. Descripción de la Dimensión motivación de clima laboral

Tabla 3. Descripción de la dimensión liderazgo de clima laboral

D2: Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	3.3
Indiferente	12	13.2
De acuerdo	41	45.1
Totalmente de acuerdo	35	38.5
Total	91	100.0

Fuente: Cuestionario Clima laboral (Anexo 2)

Interpretación

En la tabla un 45,1% de los encuestados están de acuerdo con el liderazgo, 38,5% opina estar totalmente de acuerdo, 13,2% opina estar indiferente y 3,3% refiere estar en desacuerdo.

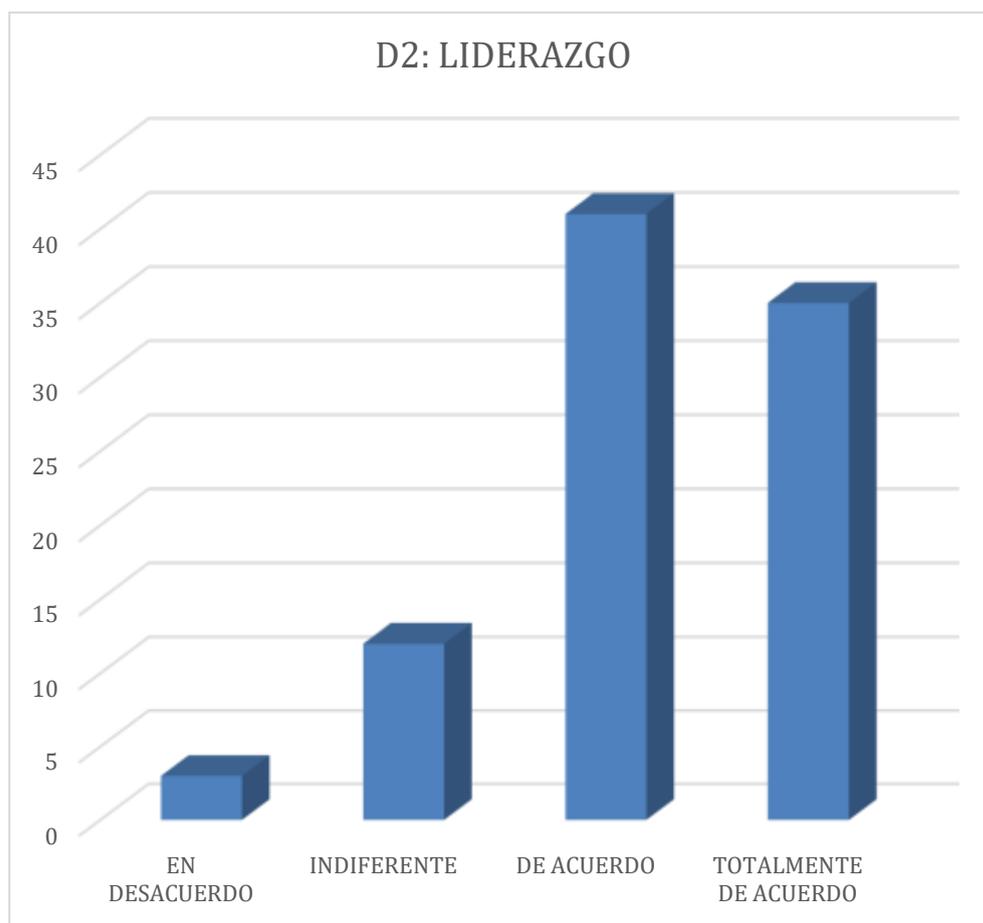


Figura 5. Descripción de la dimensión liderazgo de clima laboral

Tabla 4. Descripción de la dimensión comunicación de clima laboral

D3: Comunicación	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	5	5.5
Indiferente	2	2.2
De acuerdo	51	56.0
Totalmente de acuerdo	33	36.3
Total	91	100.0

Fuente: Cuestionario Clima laboral (Anexo 2)

Interpretación

En la tabla un 56,0 % de los encuestados están de acuerdo con la comunicación, 36,3% opina estar totalmente de acuerdo, 5,5% opina estar en desacuerdo y 2,2% refiere estar indiferente.

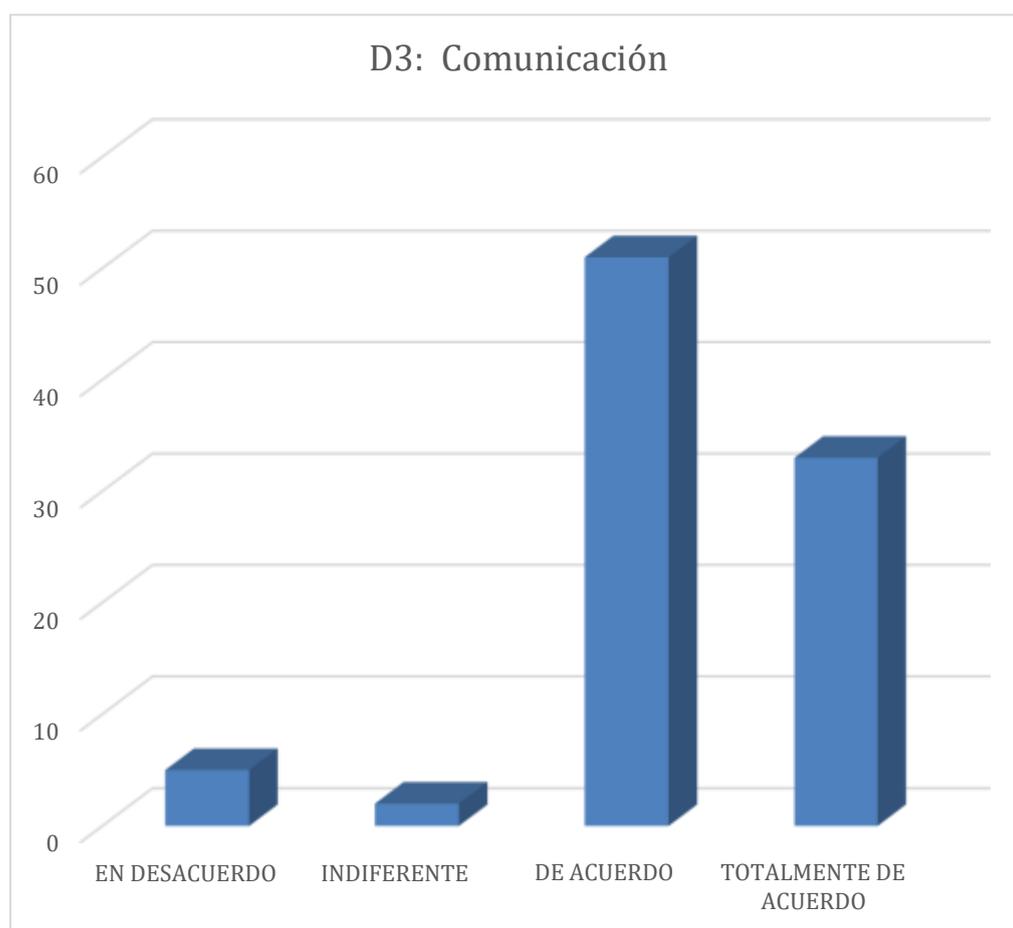


Figura 6. Descripción de la dimensión comunicación de clima laboral

Tabla 5. Descripción de la dimensión trabajo en equipo de clima laboral

D4: Trabajo en equipo	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	3.3
Indiferente	17	18.7
De acuerdo	48	52.7
Totalmente de acuerdo	23	25.3
Total	91	100.0

Fuente: Cuestionario Clima Laboral (Anexo 2)

Interpretación

Se muestra que, 52,7 % de los encuestados están de acuerdo con el trabajo en equipo, 25,3 % opina estar totalmente de acuerdo, 18,7 % refiere estar indiferente y 3,3 % opina estar en desacuerdo.

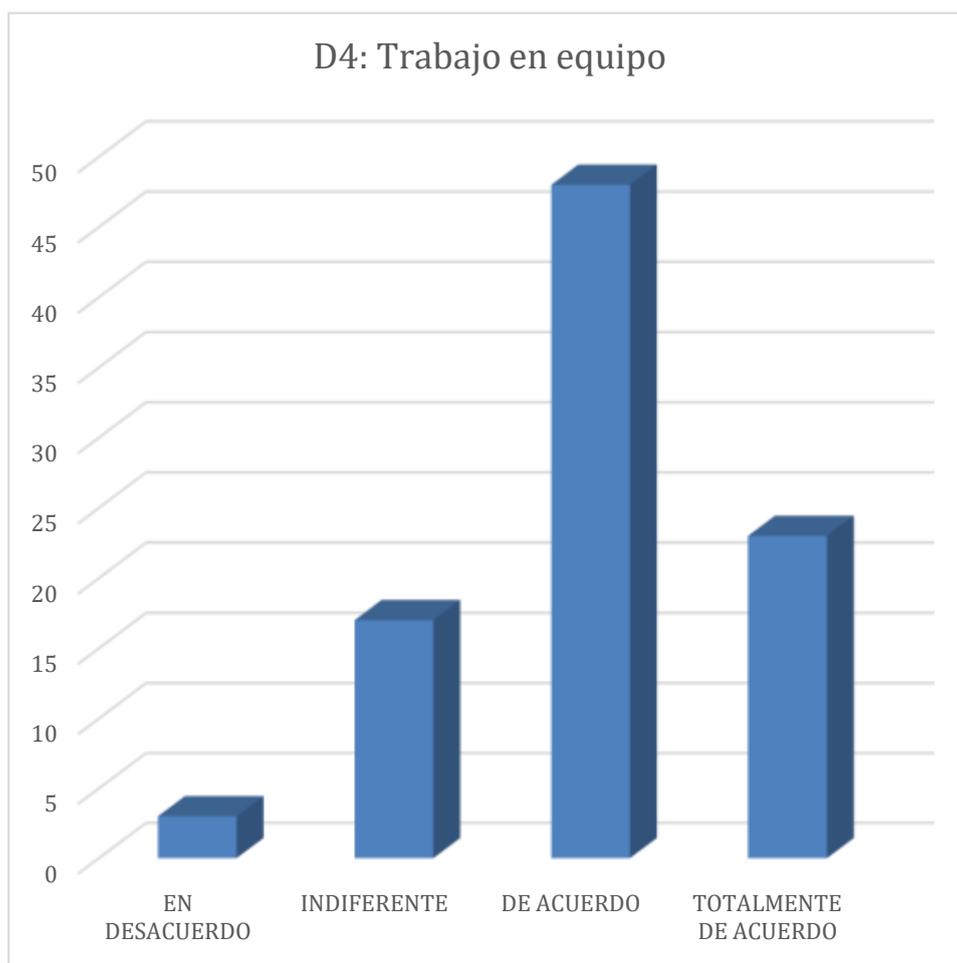


Figura 7. Descripción de la dimensión trabajo en equipo de clima laboral

Tabla 6. Descripción de la variable estrés

Estrés	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	2.2
Indiferente	9	9.9
De acuerdo	61	67.0
Totalmente de acuerdo	19	20.9
Total	91	100.0

Fuente: Cuestionario Estrés laboral (Anexo 3)

Interpretación

En la tabla un 67 % de los encuestados están de acuerdo, 20,9 % opina estar totalmente de acuerdo, 9,9 % refiere estar indiferente y 2,2 % refiere estar en desacuerdo con el estrés.

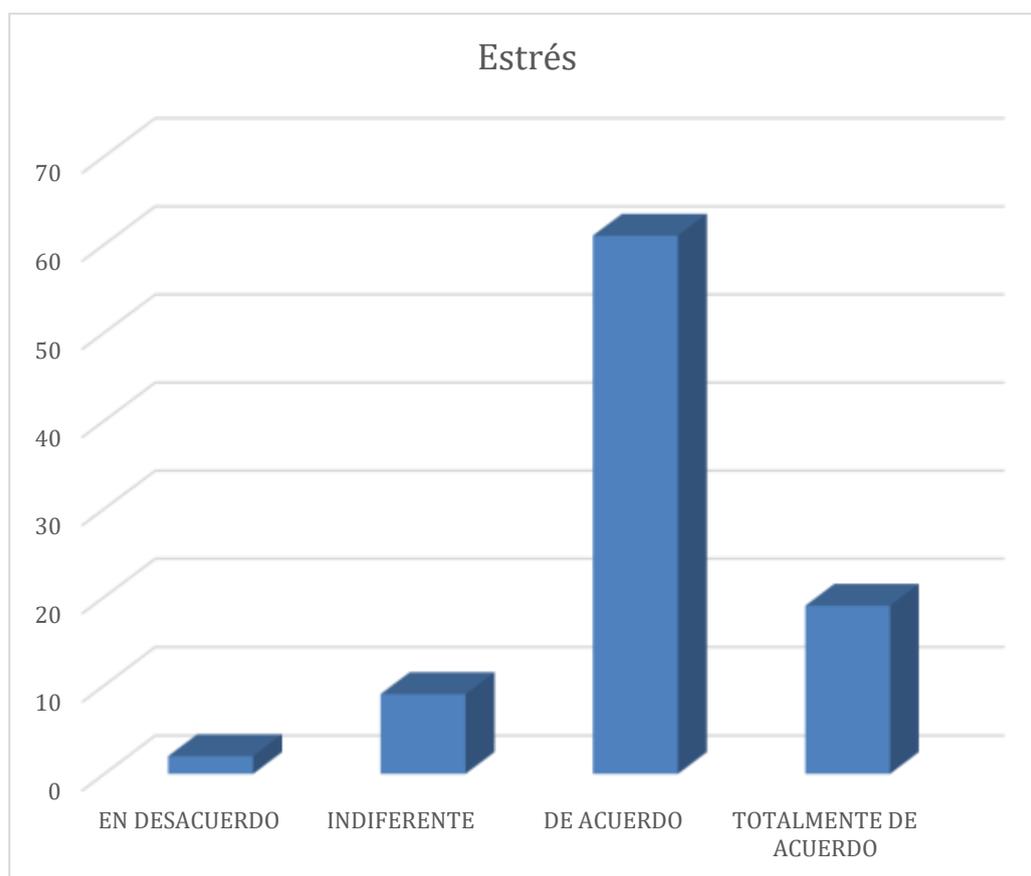


Figura 8. Descripción de la variable estrés

Tabla 7. Descripción de la dimensión calidad de vida en el trabajo

D1: Calidad de vida en el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	2.2
Indiferente	13	14.3
De acuerdo	54	59.3
Totalmente de acuerdo	22	24.2
Total	91	100.0

Fuente: Cuestionario Estrés laboral (Anexo 3)

Interpretación

Un 59,3 % de los encuestados están de acuerdo con la calidad de vida en el trabajo, 24,2 % opina estar totalmente de acuerdo, 14,3 % refiere estar indiferente y 2,2 % opina estar en desacuerdo.



Figura 9. Descripción de la dimensión calidad de vida en el trabajo

Tabla 8. Descripción de la dimensión relaciones laborales

D2: Relaciones laborales	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	1.1
Indiferente	7	7.7
De acuerdo	57	62.6
Totalmente de acuerdo	26	28.6
Total	91	100.0

Fuente: Cuestionario Estrés laboral (Anexo 3)

Interpretación

En la tabla, se muestra los resultados de la dimensión relaciones laborales, 62,6 % de los encuestados están de acuerdo con las relaciones laborales, 28,6 % opina estar totalmente de acuerdo, 7,7 % refiere estar indiferente y 1,1 % opina estar en desacuerdo.

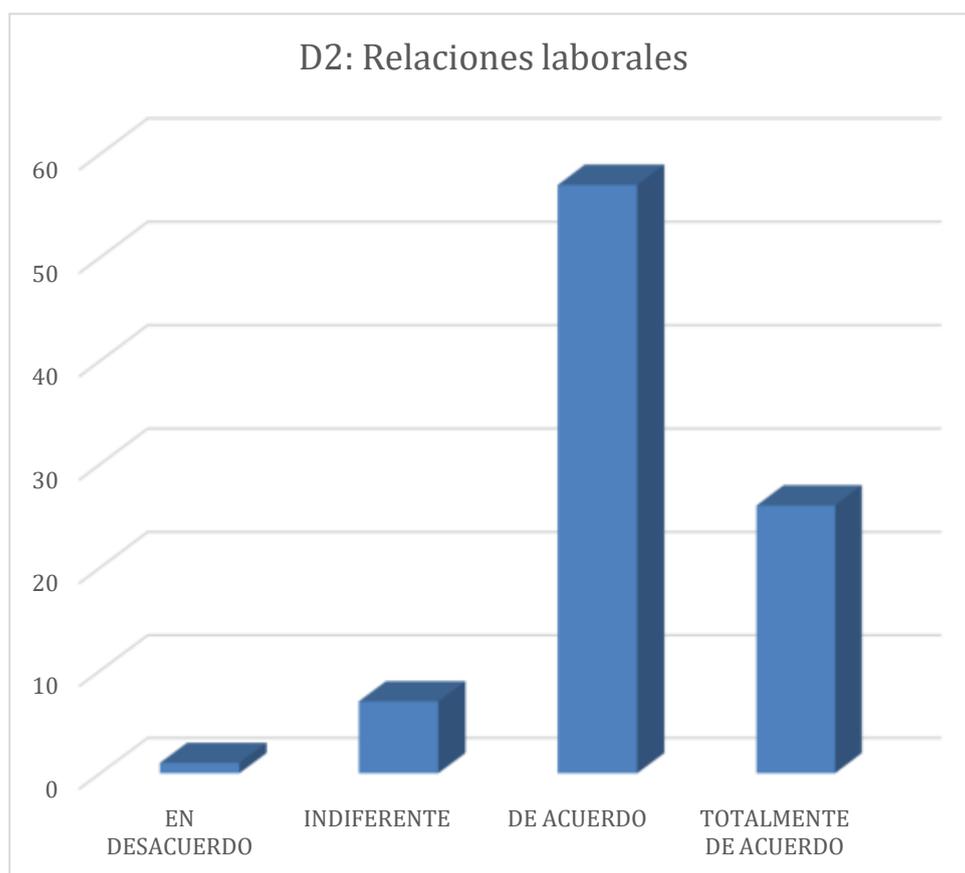


Figura 10. Descripción de la dimensión relaciones laborales

Tabla 9. Descripción de la dimensión capacitación y desarrollo personal

D3: Capacitación y desarrollo personal	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	1.1
Indiferente	7	7.7
De acuerdo	52	57.1
Totalmente de acuerdo	31	34.1
Total	91	100.0

Fuente: Cuestionario Estrés Laboral (Anexo 3)

Interpretación

En la tabla se muestra los resultados de la dimensión capacitación y desarrollo Personal. El 57,1 % de los encuestados están de acuerdo con la capacitación y desarrollo personal, 34,1 % opina estar totalmente de acuerdo, 7,7 % refiere estar indiferente y 1,1 % opina estar en desacuerdo.

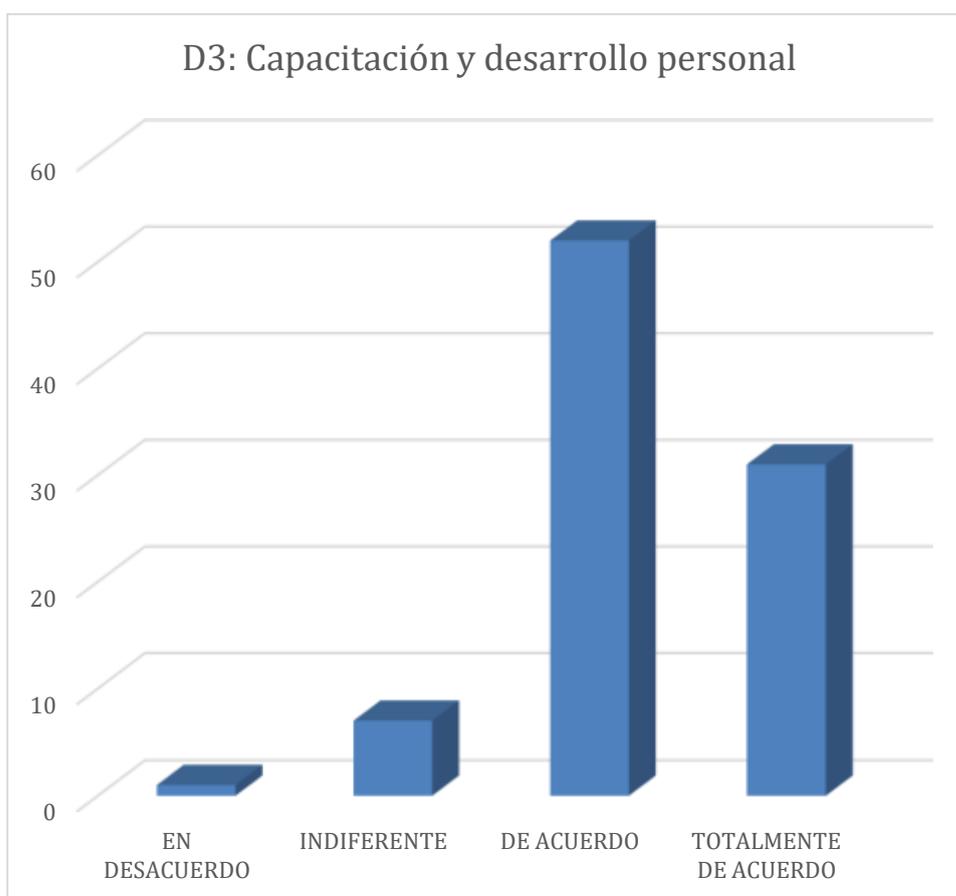


Figura 11. Descripción de la dimensión capacitación y desarrollo personal

Tabla 10. Descripción de la dimensión desarrollo organizacional

D4: Desarrollo organizacional	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	3.3
Indiferente	8	8.8
De acuerdo	57	62.6
Totalmente de acuerdo	23	25.3
Total	91	100.0

Fuente: Cuestionario Estrés Laboral (Anexo 3)

Interpretación

En la tabla se muestra los resultados de la dimensión desarrollo organizacional. El 62,6 % de los encuestados están de acuerdo con el desarrollo organizacional, 25,3 % opina estar totalmente de acuerdo, 8,8 % refiere estar indiferente y 3,3 % opina estar en desacuerdo.

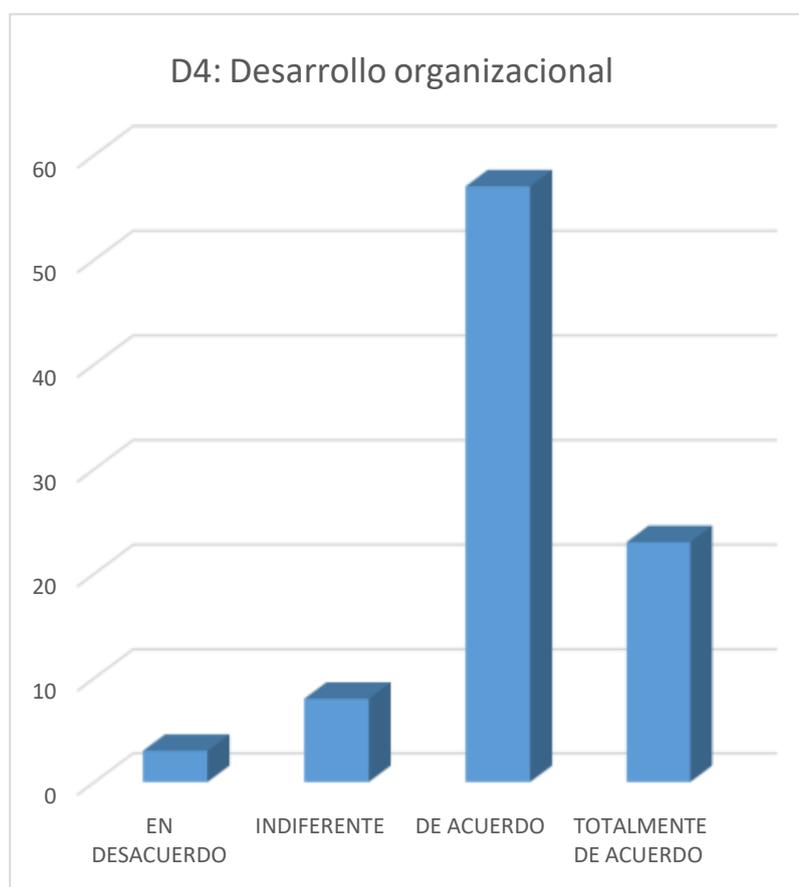


Figura 12. Descripción de la dimensión desarrollo organizacional

Resultados del análisis Inferencial

Tabla 11. Análisis Inferencial entre las variables clima laboral y estrés laboral

		Estrés			Totalmente de acuerdo	Total
		En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo		
Clima laboral	En desacuerdo	1 1.1%	3 3.3%	0 0.0%	0 0.0%	4 4.4%
	Indiferente	1 1.1%	3 3.3%	7 7.7%	0 0.0%	11 12.1%
	De acuerdo	0 0.0%	2 2.2%	39 42.9%	5 5.5%	46 50.5%
	Totalmente de acuerdo	0 0.0%	1 1.1%	15 16.5%	14 15.4%	30 33.0%
Total		2 2.2%	9 9.9%	61 67.0%	19 20.9%	91 100.0%

Fuente: Cuestionario de clima laboral y cuestionario de estrés laboral (Anexo 2 y 3)

Interpretación

En la tabla se muestra los resultados del análisis inferencial respecto al clima laboral y estrés. En los resultados, se obtiene que los encuestados, en un 50,5 % están de acuerdo, 33,0 % están totalmente de acuerdo, 12,1 % indiferente y 4,4 % están en desacuerdo.

Tabla 12. Análisis Inferencial entre dimensión motivación de clima laboral y estrés laboral

		Estrés			Totalmente de acuerdo	Total
		En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo		
D1: motivación	En desacuerdo	1 1.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.1%
	Indiferente	1 1.1%	3 3.3%	4 4.4%	1 1.1%	9 9.9%
	De acuerdo	0 0.0%	5 5.5%	43 47.3%	8 8.8%	56 61.5%
	Totalmente de acuerdo	0 0.0%	1 1.1%	14 15.4%	10 11.0%	25 27.5%
Total		2 2.2%	9 9.9%	61 67.0%	19 20.9%	91 100.0%

Fuente: Cuestionario de clima laboral y cuestionario de estrés laboral (anexo 2 y 3)

Interpretación

Se muestran los resultados del análisis inferencial respecto a dimensión motivación y estrés. En los resultados, se obtiene que los encuestados en un 61,5 % están de acuerdo, 27,5 % están totalmente de acuerdo, 9,9 % indiferente y 1,1 % están en desacuerdo.

Tabla 13. Análisis Inferencial entre dimensión liderazgo de clima laboral y estrés laboral

		Estrés			Totalmente de acuerdo	Total
		En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo		
D2: liderazgo	En	2	1	0	0	3
	desacuerdo	2.2%	1.1%	0.0%	0.0%	3.3%
	Indiferente	0	5	7	0	12
		0.0%	5.5%	7.7%	0.0%	13.2%
	De acuerdo	0	2	34	5	41
	0.0%	2.2%	37.4%	5.5%	45.1%	
	Totalmente	0	1	20	14	35
	de acuerdo	0.0%	1.1%	22.0%	15.4%	38.5%
Total		2	9	61	19	91
		2.2%	9.9%	67.0%	20.9%	100.0%

Fuente: Cuestionario de clima laboral y cuestionario de estrés laboral (Anexo 2 y 3)

Interpretación

Se muestran los resultados del análisis Inferencial respecto a dimensión liderazgo y estrés. En los resultados, se obtiene que los encuestados en un 45,1 % están de acuerdo, 38,5 % están totalmente de acuerdo, 13,2 % indiferente y 3,3 % están en desacuerdo.

Tabla 14. Análisis Inferencial entre dimensión comunicación de clima laboral y estrés laboral

		Estrés			Totalmente de acuerdo	Total
		En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo		
D3: comunicacion	En	2	3	0	0	5
	desacuerdo	2.2%	3.3%	0.0%	0.0%	5.5%
	Indiferente	0	0	2	0	2
		0.0%	0.0%	2.2%	0.0%	2.2%
	De acuerdo	0	5	41	5	51
	0.0%	5.5%	45.1%	5.5%	56.0%	
	Totalmente	0	1	18	14	33
	de acuerdo	0.0%	1.1%	19.8%	15.4%	36.3%
Total		2	9	61	19	91
		2.2%	9.9%	67.0%	20.9%	100.0%

Fuente: Cuestionario de clima laboral y cuestionario de estrés laboral (Anexo 2 y 3)

Interpretación

Se muestra los resultados del análisis Inferencial respecto a dimensión comunicación y estrés. En los resultados, se obtiene que los encuestados en un 56,0 % están de acuerdo, 36,3 % están totalmente de acuerdo, 5,5 % están desacuerdo y 2,2 % indiferente.

Tabla 15. Análisis Inferencial entre dimensión trabajo en equipo de clima laboral y estrés laboral

		Estrés				Total
		En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
D4: trabajo en equipo	En desacuerdo	1 1.1%	2 2.2%	0 0.0%	0 0.0%	3 3.3%
	Indiferente	1 1.1%	6 6.6%	10 11.0%	0 0.0%	17 18.7%
	De acuerdo	0 0.0%	1 1.1%	38 41.8%	9 9.9%	48 52.7%
	Totalmente de acuerdo	0 0.0%	0 0.0%	13 14.3%	10 11.0%	23 25.3%
	Total	2 2.2%	9 9.9%	61 67.0%	19 20.9%	91 100.0%

Fuente: Cuestionario de clima laboral y cuestionario de estrés laboral (Anexo 2 y 3)

Interpretación

En la tabla se muestra los resultados del análisis Inferencial respecto a trabajo en equipo y el estrés. En los resultados, se obtiene que los encuestados, en un 52,7 % están de acuerdo, 25,3 % están totalmente de acuerdo, 18,7 % indiferente y 3,3 % están en desacuerdo.

2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el clima laboral y el estrés laboral del personal de salud del Hospital de la Base Naval del Callao de la Marina de Guerra del Perú.

Hi: Existe relación entre el clima laboral y el estrés laboral del personal de salud del Hospital de la Base Naval del Callao de la Marina de Guerra del Perú.

Tabla 16. Tabla de correlación entre variables

		Clima laboral	D1: motivación	D2: liderazgo	D3: comunicación	D4: trabajo en equipo	
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	,559**	,378**	,518**	,499**	,558**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	91	91	91	91	91
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).							
		MODERADA	LEVE	MODERADA	MODERADA	MODERADA	

V. DISCUSIÓN

Los estudios de estrés laboral y su relación con el clima laboral son múltiples y vienen conduciéndose a lo largo de los años. Sin embargo, las aplicadas a nivel hospitalario han sido desarrolladas en menor porcentaje y, si dentro de este campo incluimos centros hospitalarios pertenecientes a instituciones armadas, el porcentaje disminuye aún más. Es por ello que se considera de importancia el desarrollo de investigaciones en este tipo de población, con el objetivo de brindarle a dichas instituciones las herramientas con fundamento científico para la ejecución de mejoras y estrategias para su crecimiento.

Es por ello que el objetivo general del estudio se basó en analizar si había o no relación entre el estrés y el clima laboral de los trabajadores del Hospital de la Base Naval del Perú "Practicante Manuel Ugarte y Moscoso". Es así que se obtuvo como resultado que existe una relación moderada entre el clima laboral y en sus dimensiones liderazgo, trabajo en equipo y comunicación con el estrés laboral y una relación leve entre la dimensión motivación del clima laboral y el estrés laboral; por lo que se establece que sí existe relación entre el estrés y el clima laboral de manera significativa.

Dichos resultados coinciden con estudios como el de Cabay- Huebla K et al., (6), que presentan un diseño metodológico similar aplicado a los trabajadores administrativos del Hospital General Riobamba que laboraron durante la pandemia de COVID-19, que tuvo como objetivo determinar la relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo y, a pesar de emplear instrumentos de recolección de datos diferentes, ofrecen un resultado similar. Otros estudios como el de Trujillo R et al., (12), utilizaron una población de tipo similar para valorar el nivel de estrés de 30 enfermeras del centro de salud Alberto Barton del Callao durante el COVID-19, población que está sometida a factores estresantes similares y con quienes compartió los mismos resultados.

De la misma manera estudios como el de Cruz- Zuñiga N et al., (10), a pesar de ser un estudio de revisión sistemática de estudios primarios en español, inglés y portugués entre los años 2009 y 2019, determinó que los niveles altos de estrés

laboral generan un mal clima laboral. Así mismo Vergaray J, (13), presentó un enfoque diferente en el que relacionó el buen clima laboral con el buen desempeño laboral y una relación directamente estadística positiva. Sin embargo, su población de estudio pertenece a 96 trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Ancash.

De forma contraria investigaciones como la de Moreira D et al., (11) estudió al personal del cuerpo de bomberos con el objetivo de valorar su nivel de estrés laboral y como éste se relacionaba con el clima laboral en la estación. Los autores determinaron que no existe una relación a pesar de los altos niveles de estrés por el nivel de ejecución laboral, pero presentan un clima laboral óptimo. La valoración de los trabajadores es importante para no aumentar los niveles de factores estresores, resultando en un 56 % de nivel bajo versus un 3 % de nivel alto en referencia al estrés laboral. De la misma manera Hernández C, (7), en su estudio de tipo descriptivo correlacional con una población de 104 empleados de la Microred Cumba, Bagua cuyo objetivo fue analizar la relación entre el estrés laboral y el clima, obtuvo valores similares con relación al clima laboral, con un resultado de 48,1 %. Sin embargo, concluyó que la relación es negativa e inversa, con un 39,4 % de trabajadores que se encuentra en un nivel moderado de estrés.

Por otro lado, estudios como el realizado por Suárez et al (18), tuvo como objetivo determinar el estrés laboral y su relación con las condiciones laborales durante el año 2019 en el personal del Centro de Salud Adán Barillas Huete del municipio de Juigalpa, departamento de Chontales. Los autores plantearon, de manera contraria, que son solo alguno factores del clima laboral los que podrían considerarse causas de estrés laboral versus otros que no lo son. En los resultados, se reveló que 55 % de personal experimentó estrés en un nivel de siempre y casi siempre versus un 45 % que refirió estrés algunas veces.

En otro aspecto el estudio de Candiotti F, (8), condujo una investigación con el objetivo de analizar el estrés laboral y su relación con el clima organizacional en una población del distrito de Trujillo. Se trató de una investigación cuantitativa de diseño no experimental y de tipo transversal, empleando la misma prueba

estadística de coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de -0.982, que evidenció que existe una correlación inversa y elevada.

En cuanto al desarrollo de los objetivos específicos estudios como de Díaz Dávila et al., (21), cuyo objetivo fue determinar el nivel de relación que existe entre estrés y clima organizacional en una población de 30 empleados, a los que se les aplicó un instrumento el cual fue validado por juicio de experto, existen puntos de coincidencia si se considera que su estudio también fue desarrollado en un centro hospitalario. La conclusión fue que se verificó que las variables de estrés laboral y clima organizacional se relacionan de forma inversa y significativa en un - 0,653.

En contraste, el estudio de Quispe Condori, (20) examinó la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional específicamente en el personal asistencial de salud. Aunque el autor no encontró una relación estadísticamente significativa, sí observó una relación significativa entre el estrés laboral y dimensiones específicas del clima organizacional, como la motivación y la comunicación.

Estos hallazgos sugieren que, si bien el clima organizacional puede no ser uniformemente impactado por el estrés laboral en todas sus dimensiones, ciertos aspectos del clima organizacional pueden verse afectados de manera significativa. Esto indica que intervenciones dirigidas a mejorar áreas específicas del clima organizacional, como la comunicación y la motivación, podrían mitigar los efectos del estrés laboral en los trabajadores del sector salud.

Todos los estudios revisados y comprados ofrecen perspectivas valiosas para la salud ocupacional y la gestión del bienestar en el lugar de trabajo. Es crucial considerar la heterogeneidad en los efectos del clima laboral y el estrés sobre diferentes dimensiones del comportamiento y la salud de los trabajadores. Así mismo, los diferenciales encontrados podrían estar asociados al tipo de población estudiada y la diferencia de instrumentos empleados. Sin embargo, la relación es bastante predominante a favor de una relación existente entre el estrés laboral y el clima laboral. Las estrategias preventivas y de intervención deben adaptarse según el contexto laboral y las características específicas de los empleados, por lo que debe tomarse en consideración este tipo de estudios para un mejor desempeño de los colaboradores en sus áreas de trabajo.

Existe, por lo tanto, mucho respaldo científico que confirma lo obtenido en el presente estudio de manera independiente entre los objetivos generales y específicos. Se logra una relación moderada y directa entre ambas variables; sin embargo, la principal limitante es la falta de estudios comparativos en un mismo tipo de población perteneciente a personal de una institución castrense como lo es la Marina de Guerra del Perú.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determina que existe una relación significativa moderada entre el clima y el estrés laboral en los trabajadores del Hospital de la Base Naval de Callao Practicante Manuel Ugarte y Moscoso.
2. Se evidencia una correlación significativa leve entre el estrés y la dimensión motivación en los trabajadores del Hospital de la Base Naval de Callao Practicante Manuel Ugarte y Moscoso.
3. Se evidencia una correlación significativa moderada entre el estrés y la dimensión liderazgo en los trabajadores del Hospital de la Base Naval de Callao Practicante Manuel Ugarte y Moscoso.
4. Se evidencia una correlación significativa moderada entre el estrés y la dimensión comunicación en los trabajadores del Hospital de la Base Naval de Callao Practicante Manuel Ugarte y Moscoso.
5. Se evidencia una correlación significativa moderada entre el estrés y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores del Hospital de la Base Naval de Callao Practicante Manuel Ugarte y Moscoso.

VII. RECOMENDACIONES

1. Es necesario ampliar los estudios en este tema, así como recomendar a la Dirección General de la Marina de Guerra del Perú y a la Dirección del Hospital de la Base Naval del Callao tomar en consideración estudios como este para generar estrategias que le permitan la reducción de la percepción del estrés de su personal y, a su vez, poder realizar mejoras a nivel de su clima laboral institucional.
2. Es necesario que la Dirección del Hospital de la Base Naval del Callao mida periódicamente el clima laboral basándose en las dimensiones propuestas en el presente estudio, para encontrar puntos fuertes y potenciarlos.
3. Es imprescindible que la Dirección del Hospital de la Base Naval del Callao se involucre en la reflexión personal para mejorar sus habilidades de liderazgo en su campo, alcanzando los objetivos de la institución.
4. Es importante que la Dirección del Hospital de la Base Naval del Callao cuente con estrategias que permitan que todo su personal logre disminuir la percepción del estrés o, de lo contrario, implementar estrategias que les permitan tener una mejor apreciación de la misma en las diferentes áreas de trabajo, como personal auxiliar, administrativos, mantenimiento, personal de salud, y que permita recibir sus opiniones de autoevaluación.

FUENTES DE INFORMACIÓN

1. García-Moran M de C, Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona [Internet]. 2016 [citado el 17 de julio de 2023];0(019):11. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112754>
2. Matey, P. (1996, jueves 17 de octubre). Peligro trabajo. El Mundo, Salud y Medicina, (218). Recuperado de <http://www.elmundo.es/salud/Snumeros/96/S218/S218trabajo.html>
3. Celis J, Bustamante M, Cabrera D, Cabrera M, Alarcón W, Monge E, et al. Anales de la Facultad de Medicina [Internet]. Redalyc.org. 2001 [citado el 17 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/379/37962105.pdf>
4. Arias Gallegos WL, Arias Cáceres G. Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. Cienc Trab [Internet]. 2014 [citado el 17 de julio de 2023];16(51):185–91. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000300010&script=sci_arttext
5. Moyano-Sailema Paulina Jacqueline, Noroña-Salcedo Darwin Raúl, Vega-Falcón Vladimir. Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. Rev.Med.Electrón. [Internet]. 2022 oct [citado 2024 Jun 22]; 44(5): 771-789. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000500771&lng=es. Epub 31-Oct-2022.
6. Cabay-Huebla Karina Estefanía, Noroña-Salcedo Darwin Raúl, Vega-Falcón Vladimir. Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. Rev.Med.Electrón. [Internet]. 2022 feb [citado 2024 Jun 23]; 44(1): 69-83. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000100069&lng=es. Epub 28-Feb-2022.

7. Hernández, C. K. M. Estrés laboral y clima laboral en trabajadores de la Microred Cumba, Bagua 2021. [tesis de Postgrado] [citado 17 de julio de 2023] disponible en: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2018>
8. Candiotti, F. G. F. Universidad Privada Antenor Orrego: El estrés laboral y su relación con el clima organizacional en la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo - 2021. [tesis de Postgrado] [citado 17 de julio de 2023] disponible en: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8761>
9. Rivera P, Beatriz W. Estrés laboral en personal de salud de atención primaria durante la pandemia covid 19.2022. Universidad uniandes. [tesis de Postgrado] [citado 17 de julio de 2023] disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14823>
10. Cruz-Zuñiga, Nereyda et al. Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. 2021. Una revisión sistemática. Revista Española de Salud Pública. v. 95, e202104057. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/resp/2021.v95/e202104057/es/#>
11. Moreira D, Rodríguez-Álava A. Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos. RCS [Internet]. 12 de noviembre de 2021 [citado 14 de julio de 2023];4(8 Ed. esp.):212-28. Disponible en: <http://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/43>
12. Trujillo Ramírez CO, Quispe Arana AC. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Cuidado y Salud Pública [Internet]. 31 de diciembre de 2021 [citado 17 de julio de 2023];1(2):46-53. Disponible en: <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>
13. Díaz Dávila F, Guevara Villegas SE, Vidaurre García WE. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del Hospital Solidaridad, Chiclayo. revucvhacer [Internet]. 30 de marzo de 2019 [citado 21 de febrero de 2023];8(1):31-40. Disponible en: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/545>.

14. Bravo Herrera RI, Damián Núñez E. Clima laboral y percepción de la imagen institucional. *Psiquemag* [Internet]. 30 de julio de 2021 [citado 21 de febrero de 2023];10(2):1-9. Disponible en: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/232>
15. Revilla V, Cecilia C. El Estrés Laboral y su influencia en el Clima Organizacional de los trabajadores del Hospital Ilo - 2020. Universidad José Carlos Mariátegui; 2021 [tesis de Postgrado] [citado 17 de julio de 2023] disponible en: <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1007>
16. Bada Quispe Octavio Fermín, Salas Sánchez Rosa María, Castillo Saavedra Erickson Félix, Arroyo Rosales Elizabeth Madeleine, Carbonell García Carmen Elena. Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur* [Internet]. 2020 Dic [citado 2023 Feb 21]; 18(6): 1138-1144. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&Ing=es. Epub 02-Dic-2020.
17. Valdivia Arce EJ, Vásquez Huacho LE. Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de la Microred de Tiabaya, Arequipa, 2020. Universidad César Vallejo; 2021. [tesis de Postgrado] [citado 17 de julio de 2023] disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59146>
18. Suárez Duarte RJ, Campos Sequeira LY, Villanueva J del S, Mendoza Castro C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *RECSP* [Internet]. 30 de junio de 2020 [citado 22 de febrero de 2023];3(1):1{04-19. Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/recsp/article/view/9794>
19. Vidotti Viviane, Martins Júlia Trevisan, Galdino María José Quina, Ribeiro Renata Perfeito, Robazzi María Lucia do Carmo Cruz. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enferm. glob.* [Internet]. 2019 [citado 2023 Feb 15]; 18(55): 344-376. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011&Ing=es. Epub 21-Oct-2019. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>.

20. Quispe Condori, D. (2019). Influencia del nivel de estrés laboral sobre el clima organizacional en el personal asistencial de la Red de Salud Islay - 2019. Universidad Nacional de San Agustín, 2019. [Tesis de Postgrado] [citado el 23 de junio del 2024] disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10816>
21. Díaz Dávila F, Guevara Villegas SE, Vidaurre García WE. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del Hospital Solidaridad, Chiclayo. *revucvhacer* [Internet]. 30 de marzo de 2019 [citado 21 de febrero de 2023];8(1):31-40. Disponible en: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/545>
22. Meza-De los Cobos S, Morgan-Beltrán J, Díaz-Nieto ES. Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Des.Geren* [Internet]. 25 de enero de 2019 [citado 22 de febrero de 2023];11(1):9-32. Disponible en: <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3010>
23. Delgado Espinoza Susan Katheryne, Calvanapón Alva Flor Alicia, Cárdenas Rodríguez Karina. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Rev Eug Esp* [Internet]. 2020 dic [citado 2023 Jul 16]; 14(2): 11-18. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011&lng=es. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>.
24. Cardozo C, Wil A. Clima Organizacional y Estrés de los Trabajadores del Área Administrativa de la Municipalidad Distrital de Chicama año 2017. Universidad César Vallejo; 2017. [tesis de Postgrado] [citado 17 de julio de 2023] disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11609>
25. Quispe C, Flormira C. Relación entre el estrés laboral de los trabajadores de la Salud con el Clima Organizacional del Departamento de Gineco-obstetricia del HOSPITAL Regional Hipólito Unanue. MINSU. Tacna, 2014. Universidad Católica de Santa María; 2016. [tesis de Postgrado] [citado 17 de julio de 2023] disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/5761>
26. Ccasani Cruz M. Clima Organizacional y Estrés Laboral en enfermeros del servicio de emergencia. Hospital San Juan de Lurigancho, 2017. Universidad César

Vallejo; 2017 [tesis de Postgrado] [citado 17 de julio de 2023] disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11867>

27. Navarro Rubio, Elena. Los factores humanos y técnicos que influyen decisivamente en la productividad de una empresa. 2016. Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral [citado el 17 de julio de 2023], disponible en: <https://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>

28. Santiago N, Juan E. Dirección y desempeño laboral en la Empresa Comercializadora de Acabados Finos de Mármol Distrito de San Juan De Lurigancho, 2016. Universidad César Vallejo, 2017, disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7660>.

29. Ferrando Perea A. INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL ESTRÉS LABORAL EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES. An Cient [Internet]. 2016 [citado el 17 de julio de 2023];77(1):54. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6171138>

30. Mejia Christian R, Chacon Jhosselyn I, Enamorado-Leiva Olga M, Garnica Lilia Rosana, Chacón-Pedraza Sergio Andrés, García-Espinosa Yislem Analyn. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2019 [citado 2024 Jun 22] ; 28(3): 204-211. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602019000300004&lng=es. Epub 13-Ene-2020.

31. Osorio JE, Cárdenas Niño L. Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas [Internet]. 2017;13(1):81. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>.

32. Mero Quijije EM, Salas Tomalá YG, Acuña Cedeño LM, Bernal Gutiérrez GV. Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. RECIMUNDO [Internet]. 28sep.2021 [citado 24jun.2024];5(3):368-77. Available from: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1284>

33. Velázquez Cedeño JC, Román Cao E. Influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería. Mikarimin [Internet]. 29 de enero de 2020 [citado 24 de junio de 2024]; 6:115-28. Disponible en: <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1716>.
34. Farias-Macias Ángel A, Macias-Moreira ME, Zambrano-Cedeño LA, Gómez-Bravo NV. El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. DC [Internet]. 13 de diciembre de 2021 [citado 24 de junio de 2024];7(4):586-601. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2439>.
35. Buitrago-Orjuela LA, Barrera-Verdugo MA, Plazas-Serrano LY, Chaparro-Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Revista Investig. Salud Univ. Boyacá [Internet]. 11 de noviembre de 2021 [citado 23 de junio de 2024];8(2):131-46. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
36. Chiang Vega, María Margarita and Sanhueza Hernández, Camila and Rivera Cerda, María José, Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública). RAN - Revista Academia & Negocios, Vol. 8, No. 1, 2022., Disponible en: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4018647>
37. Linzán Meza EP, Meza Intriago HA. Estrés laboral: afectaciones en las familias del personal sanitario del Centro de Salud Santa Ana. Mikarimin [Internet]. 29 de octubre de 2021 [citado 24 de junio de 2024]; 7:135-46. Disponible en: <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2585>
38. Ruiz B, Anali L. Estrés laboral y nivel de satisfacción en personal de salud de la Micro Red San Antonio - Bambamarca, 2023. Universidad Nacional de Cajamarca; 2024.

39. Huayanay A, Robinson L. Clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Yungay, 2023. Universidad César Vallejo; 2024.

40. Blanco-Gómez G. Estrés laboral, trabajo emocional y salud en profesionales del área de la rehabilitación. Revista Cubana de Salud y Trabajo [Internet]. 2024 [citado 23 Jun 2024]; 12 (2): [aprox. 10 p.]. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/651>

ANEXOS

1. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: CLIMA LABORAL

Autor: Nicolás Santiago Efraín Juan (2017)

El siguiente cuestionario tiene el fin de saber su opinión sobre el clima laboral del Hospital de la Base Naval de la Marina de Guerra del Perú.

INSTRUCCIONES: Analice minuciosamente las siguientes afirmaciones y seleccione con una "x" en el interior de los recuadros, la opción que más se adecue a su vivencia, no olvidar que solo puede marcar una sola alternativa; considerando para ello la siguiente escala valorativa:

1	2	3	4	5
Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo

N°	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN						
01	En el área de trabajo te motivan para hacer cada día mejor tus funciones laborales.					
02	Los incentivos te motivan a cumplir mejor tu trabajo en la empresa					
03	La empresa estimula el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.					
04	La empresa otorga reconocimientos laborales por su esmero y dedicación.					
05	La desmotivación laboral se debe a una presión constante para terminar mi trabajo					
06	La satisfacción laboral se debe al reconocimiento de tus compañeros por el buen trabajo realizado.					

DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO					
07	Se orienta al personal para que el desarrollo de las actividades programadas se cumpla eficientemente				
08	El líder fomenta un ambiente de solidaridad entre el personal de la empresa.				
09	El Gerente toma decisiones valorando y haciendo participe a los trabajadores.				
10	La gestión que realiza los jefes de la empresa es eficiente y buena.				
11	El Gerente crea un clima institucional favorable para la integración de la empresa.				
12	Se verifica los resultados en todo el proceso de gestión a nivel laboral.				
DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN					
13	La comunicación es adecuada en la empresa.				
14	El personal comunica libremente sus ideas.				
15	La relación entre jefes y trabajadores es adecuada.				
16	La empresa motiva la comunicación y buenas relaciones internas				
17	En la organización se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores y empleados				
18	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones				
DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO					
19	En la empresa se trabaja en equipo para lograr las metas				
20	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en el área.				
21	En la organización todos se esfuerzan por lograr en conjunto los objetivos esperados.				
22	La dirección organiza el trabajo, tomando en cuenta las cualidades de cada una/o.				
23	En la organización existe el individualismo y la cooperación es pobre.				
24	Considero que hay colaboración entre las distintas áreas de la organización.				

CUESTIONARIO: ESTRÉS LABORAL

Autor: Nicolás Santiago Efraín Juan (2017)

El siguiente cuestionario tiene el fin de medir su percepción de estrés laboral como trabajador del Hospital de la Base Naval de la Marina de Guerra del Perú.

INSTRUCCIONES: Analice minuciosamente las siguientes afirmaciones y seleccione con una "x" en el interior de los recuadros, la opción que más se adecue a su vivencia, no olvidar que solo puede marcar una sola alternativa; considerando para ello la siguiente escala valorativa:

ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE 2: ESTRÉS LABORAL

1	2	3	4	5
Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo

N°	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO						
01	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
02	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta empresa.					
03	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la empresa, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
04	Considero que los logros personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa					
05	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
06	Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo que realizo por hacer bien mi trabajo.					
DIMENSIÓN 2: RELACIONES LABORALES						
07	La comunicación entre trabajadores de la empresa es abierta y sincera.					
08	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del dialogo.					
09	Percibes un espíritu de cooperación y ayuda entre el personal que labora en la empresa.					
10	Mantiene un trato de respeto y cordialidad entre los trabajadores de la empresa.					

11	Considera que el trato de los directivos es igual con todo el personal que labora en la Empresa.					
12	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL						
13	El personal capacitado comparte su experiencia con los demás en la Empresa.					
14	Las capacitaciones le permiten desarrollarse profesionalmente de acuerdo a especialidad.					
15	Su desenvolvimiento laboral le permite desarrollar personal y profesionalmente.					
16	Considera que sus conocimientos y habilidades han contribuido la imagen de la Empresa.					
17	En la Empresa se realizan capacitaciones para mejorar su desempeño y fortalecer sus conocimientos.					
18	Considera que los conocimientos adquiridos le permiten cumplir sus funciones profesionalmente en la Empresa.					
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO ORGANIZACIONAL						
19	Te sientes identificado con tus funciones como padre dentro de la organización					
20	Se estimula un clima de respeto para el trabajo agradable entre los miembros de la organización.					
21	El personal que realiza el monitoreo le hace ver sus fortalezas y debilidades.					
22	Se proporciona un acceso apropiado a la información relevante para los usuarios internos y externos.					
23	Existe un boletín de información y quejas para los usuarios internos y externos					
24	Ejercen su función con honestidad, justicia y responsabilidad en la empresa.					

2. Consentimiento informado

El presente consentimiento tiene como fin informar a los participantes de la presente investigación para determinar la relación entre el clima laboral y el estrés laboral de los trabajadores del Hospital de la Base Naval del Callao Año 2023. El cual es realizado por el C.D. Jesús Ricardo Orduña Torres, estudiante de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Medicina de la Universidad de San Martín de Porres, con la debida autorización de la Dirección de Salud de Marina. De aceptar a colaborar con el estudio tendrá que responder 2 cuestionarios de manera voluntaria que no demorarán más de 10 minutos.

La información recolectada será de carácter confidencial y no podrá ser utilizada con otro fin que no sea el del estudio previamente mencionado. De surgir alguna interrogante en relación con el desarrollo de la presente investigación, tenga a fin realizar las preguntas pertinentes y/o comunicarse con el investigador al teléfono 939884094 o al correo electrónico Jesus_orduna@usmp.pe/slowfire_89@hotmail.com.pe.

De igual forma puede comunicarse con el Dr. Amador Vargas Guerra, presidente del Comité Institucional de Ética de la FMH.USMP a los teléfonos 3652300 anexo 160-495 1390 (línea directa), al correo electrónico etica_fmh@usmp.pe o acercarse a la Av. Alameda del Corregidor N° 1531 Urb. Los Sirius La Molina Lima-Perú.

Al firmar el consentimiento autorizo el uso de la información brindada, pudiendo revocar mi deseo de participación del estudio en el momento que lo considere pertinente. Muchas gracias por su participación.

Yo, _____
doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

Nombre completo del participante	Firma	Fecha
Jesús Ricardo Orduña Torres 939884094 Jesus_orduna@usmp.pe/slowfire_89@hotmail.com.pe	Firma	Fecha

3. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición	Tipo por su Naturaleza	Dimensiones	Indicador	Escala de medición	Categorías y sus valores	Medio de Verificación
Clima laboral	Condición entre el entorno laboral global y los empleados dentro del centro laboral	Cualitativa Descriptiva Correlacional	Comunicación Liderazgo Motivación Trabajo en equipo	Percepción, ideas, relación, motivación Orientación, ambiente, toma de decisiones, gestión eficiente Oportunidad, Incentivos, reconocimiento, estimulación Metas, espíritu y esfuerzo laboral, cualidades	Escala de Likert Ordinal	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo	Cuestionario de Clima laboral
Estrés laboral	Condición de desequilibrio entre la capacidad de manejar las dificultades en el ambiente laboral pudiendo generar alteraciones físicas.	Cualitativa Descriptiva Correlacional	Dimensión calidad de vida en el trabajo Dimensión relaciones laborales Dimensión capacitación y desarrollo personal Dimensión desarrollo organizacional	Oportunidades y reconocimiento Ambiente y cooperación Experiencia y conocimiento Organización, información y responsabilidad	Escala de Likert Ordinal	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo	Cuestionario de estrés laboral de Nicolas Santiago