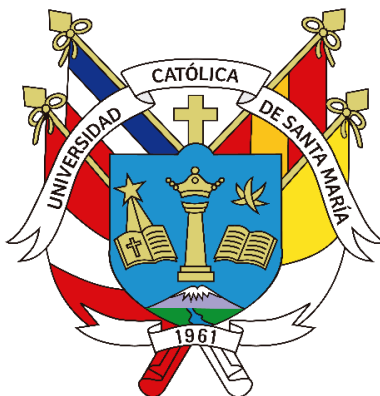


Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades
Escuela Profesional de Psicología



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS EN PERSONAL
DEL HOSPITAL, AREQUIPA, 2022**

Tesis presentada por las bachilleres:

García Andrade, María Joaquina

Romaní Llerena, Andrea Cecilia

Para optar el Título Profesional

de **Licenciada en Psicología**

Asesor:

Dr. Puma Huarac Roger Freddy

Arequipa - Perú

2023

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
PSICOLOGIA
TITULACIÓN CON TESIS
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 12 de Junio del 2023

Dictamen: 007562-C-EPSIC-2023

Visto el borrador del expediente 007562, presentado por:

2016247902 - GARCIA ANDRADE MARIA JOAQUINA**2016204002 - ROMANI LLERENA ANDREA CECILIA**

Titulado:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DEL
HOSPITAL, AREQUIPA, 2022**

Nuestro dictamen es:

APROBADO**29457820 - MARTINEZ CARPIO HECTOR EMILIO
DICTAMINADOR****29247715 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO
DICTAMINADOR****42957579 - RAMOS VARGAS LUIS FERNANDO
DICTAMINADOR**

CLIMA ORGANIZACIONAL Y AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DEL HOSPITAL, AREQUIPA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe	4%
Fuente de Internet		
2	www.repositorio.usac.edu.gt	3%
Fuente de Internet		
3	hdl.handle.net	2%
Fuente de Internet		
4	repositorio.ucv.edu.pe	2%
Fuente de Internet		
5	repositorio.urp.edu.pe	1%
Fuente de Internet		

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

Agradecimientos

A nuestro Dios, por darnos la fortaleza y paciencia de poder afrontar cada adversidad y de poder brindarnos salud cada día.

A nuestras familias García-Andrade y Romaní-Llerena, gracias al esfuerzo y apoyo hoy en día pueden gozar de la cosecha que realizaron, guiándonos en cada paso.

A nuestro asesor Dr. Roger Freddy Puma Huarac, por su apoyo y confianza sobre todo por compartir con nosotras su amplio conocimiento y experiencia.



Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre las dimensiones de clima organizacional y afrontamiento del estrés en personal del Hospital de Arequipa 2022. Para ello, se consideró el uso de un enfoque cuantitativo, no experimental con alcance descriptivo, comparativo y correlacional. Se evaluó a una muestra de 95 participantes, los cuales son parte del personal de salud de un Hospital de Arequipa. Los instrumentos usados fueron: Escala de clima organizacional e inventario de afrontamiento del estrés Cope Brief. Los resultados refieren que la estrategia centrada en el problema es la más empleada por los participantes, además se evidencia un clima organizacional en una tendencia media alta con el 97.9% de participantes. Se concluye que no existe relación entre las dimensiones de clima organizacional y estrategias de afrontamiento al estrés.

Palabras clave: Clima organizacional, estrategias de afrontamiento, personal de un hospital

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between dimensions of organizational climate and coping with stress of the personnel of a Hospital in Arequipa 2022. For this, the use of a quantitative, non-experimental approach with a descriptive, comparative and correlational scope was considered. A sample of 95 participants, who are part of the health personnel of a Hospital in Arequipa, was evaluated. The instruments used were: Organizational Climate Scale and Brief's Cope Stress Coping Inventory. The results show that the strategy focused on the problem is the most used by the participants, in addition, an organizational climate is evidenced in a high average trend with 97.9% of participants. It is concluded that there is no relationship between the organizational climate and coping strategies for organizational stress.

Keywords: Organizational climate, coping strategies, hospital staff

Índice de Contenido

Agradecimientos	2
Resumen	3
Abstract	4
Índice de Contenido	5
Índice de Tablas	7
Capítulo I: Planteamiento Teórico	8
Introducción	8
Pregunta de Investigación	11
Variables	11
Definición Operacional de las Variables	11
<i>Clima Organizacional</i>	11
<i>Afrontamiento al Estrés</i>	11
Objetivos	11
<i>Objetivo General</i>	11
<i>Objetivos Específicos</i>	11
Antecedentes Teórico-Investigativos	12
<i>Clima Organizacional</i>	12
<i>Estrés Laboral</i>	15
<i>Relación entre el Clima Organizacional y el Afrontamiento al Estrés</i>	19
Hipótesis	24

<i>Hipótesis General</i>	24
Capítulo II: Método	25
Método	25
Instrumentos	25
Participantes	27
Procedimiento	27
Consideraciones Éticas	28
Análisis de Datos	28
Capítulo III: Resultados	29
Resultados	29
Conclusiones	45
Sugerencias	46
Limitaciones	47
Referencias	48
Anexos	54
<i>Anexo 01: Consentimiento Informado</i>	54
<i>Anexo 02: Digitalización del Consentimiento Informado</i>	55
<i>Anexo 03: Instrumentos Para la Recolección de Datos</i>	56

Índice de Tablas

Tabla 1. Prueba de Normalidad	29
Tabla 2. Relación Entre las Dimensiones de Clima Organizacional y Afrontamiento del Estrés Laboral Enfocado en el Problema	31
Tabla 3. Relación Entre las Dimensiones de Clima Organizacional y Afrontamiento del Estrés Laboral Enfocado en las Emociones	31
Tabla 4. Relación Entre las Dimensiones de Clima Organizacional y Afrontamiento del Estrés Laboral Enfocado en la Evitación del Problema	32
Tabla 5. Comparación de los Niveles de Clima Organizacional Según el Sexo	33
Tabla 6. Comparación de los Niveles de Afrontamiento del Estrés, Según el Sexo, Enfocado en el Problema	34
Tabla 7. Comparación de los Niveles de Afrontamiento del Estrés, Según el Sexo, Enfocado en las Emociones	34
Tabla 8. Comparación de los Niveles de Afrontamiento del Estrés, Según el Sexo, Enfocado en la Evitación del Problema	35
Tabla 9. Comparación de los Niveles de Clima Organizacional Según la Edad	36
Tabla 10. Comparación de los Niveles de Afrontamiento de Estrés, Según la Edad, Enfocado en el Problema	36
Tabla 11. Comparación de los Niveles de Afrontamiento del Estrés, Según la Edad, Enfocado en las Emociones	37
Tabla 12. Comparación de los Niveles de Afrontamiento del Estrés, Según la Edad, Enfocado en la Evitación del Problema	38
Tabla 13. Nivel del Clima Laboral	39
Tabla 14. Nivel de Estrategias de Afrontamiento del Estrés	39

Capítulo I: Planteamiento Teórico

Introducción

El estrés laboral es un problema de interés para toda empresa porque no solo es capaz de perturbar el desempeño del trabajador, sino que puede provocar situaciones conflictivas entre los colaboradores. Por ello, toda organización busca alternativas con las que el trabajador pueda hacer frente a estas condiciones y sean capaces de manejar el estrés experimentado en dichas situaciones.

Dentro de estas alternativas se encuentra el clima organizacional, algo que puede resultar complicado de conocer porque este puede variar según la organización. Debido a que el clima organizacional puede interpretarse como las características interpersonales asociadas al entorno de trabajo (Bailón y Cedeño, 2022).

Sin embargo, el clima organizacional es capaz de demostrar el grado de cooperación y de coerción que existe en los trabajadores para desempeñar sus funciones. Esto se pudo comprender al observar la diversidad de estudios que han demostrado la existencia de relación entre el estrés laboral y el clima organizacional.

En los últimos años se han observado problemas organizacionales relacionados a diversos motivos como: renuncias, desplazamientos, entre otros, provocando estrés en los trabajadores y que es observable mediante reacciones de enojo, fastidio y agotamiento. Asimismo, Díaz et al., (2019) manifestaban que las empresas tienen interés de conocer cómo disminuir los niveles de estrés de su personal ya que, uno de los problemas más significativos producto del estrés laboral es la motivación del trabajador por desempeñar sus funciones. Sumado a malestares emocionales y psicológicos que conllevan a problemas de salud física y el manejo de la energía que permite el desarrollo de nuestras obligaciones diarias (García et al., 2020).

Por tal motivo, se considera necesario cómo se puede afrontar el estrés en los trabajadores y como se asocia al clima laboral, ya que, como se explicó anteriormente, en toda empresa el clima laboral es fundamental para que los trabajadores puedan sentirse seguros en sus puestos de trabajo (Saucedo, 2019).

Es por ello, que la presente investigación busca esclarecer cómo el afrontamiento del estrés puede tener una repercusión positiva dentro del clima organizacional de un hospital público en la ciudad de Arequipa.

Dentro de la justificación se plantean argumentos dirigidos a explicar la necesidad, el aporte y la viabilidad del estudio con la finalidad de explicar la necesidad de querer desarrollar un tema de investigación de interés (Álvarez, 2020). Dichos argumentos se describen de la siguiente forma:

El estudio es conveniente para su desarrollo porque surge a raíz de identificar problemas relacionados con el afrontamiento al estrés laboral en el contexto de interés, además es viable porque los investigadores cuentan con los recursos necesarios para su desarrollo

Posee relevancia social porque los resultados de la investigación ayudarán a plantear estrategias y soluciones que ayuden a mejorar la situación actual del contexto de interés. Por tal motivo, también presenta implicancias prácticas porque surge a raíz de un problema existente y real en el contexto de estudio

Del mismo modo, el estudio cuenta con valor teórico porque el conocimiento ayudará a generar una mayor base actualizada sobre el comportamiento de ambas variables para seguir aumentando el conocimiento sobre las variables de interés

Pregunta de Investigación

¿Cuál es la relación existente entre las dimensiones de clima organizacional y el afrontamiento de estrés laboral en personal del hospital de Arequipa, 2022?

Variables

Variable 1: Clima Organizacional

Variable 2: Afrontamiento de Estrés Laboral

Definición Operacional de las Variables

Clima Organizacional

El clima organizacional es considerado como la percepción de los miembros sobre la empresa y la interacción entre los integrantes de esta bajo un esquema estructural donde se establecen funciones y roles del capital humano en subsistemas.

Para evaluar la variable clima organizacional se considerará la escala de clima organizacional EDCO que tiene un puntaje mínimo de 40 y como máximo un total de 200 que se encuentran distribuidos en 3 categorías que ayudan a categorizar la variable, identificando los niveles: bajo con 40 a 93 puntos, nivel promedio con 94 a 147 puntos y nivel alto con 148 a 200 puntos como escala general, sumado a una evaluación según subescalas donde se considera componentes como: relaciones interpersonales, estilo de dirección, claridad, estabilidad, sentido de pertenencia, disponibilidad de recursos, retribución, coherencia en dirección y valores colectivos. (Acero et al., 2003).

Afrontamiento de Estrés

El afrontamiento al estrés va ligado a cómo las personas pueden hacer frente a diferentes situaciones que pueden ser ocasionadas por el ambiente laboral y cómo esto puede también estar ligado a su estado anímico, visto como un proceso en el cual se puede dirigir todos nuestros esfuerzos para poder manejar alguna situación problemática de la mejor forma posible. (Aguirre, 2016)

Para la variable afrontamiento de estrés laboral se consideró el cuestionario de Estilos de Afrontamiento al Estrés (COPE) elaborado por Morán y Manga en el 2019 con el objetivo de identificar cómo es que los sujetos responder a diversas situaciones de tensión bajo un total de 52 ítems que contemplan 13 modos de responder al estrés; los modos son sumados y multiplicados por la constante de 0.25, luego se identifica el puntaje y este es multiplicado por 10 donde la interpretación indica que: 25 puntos representan que el individuo utiliza muy pocas veces una manera de afrontar el estrés, de 50-75 puntos señala que el suceso incide en el uso de una estrategia y 100 puntos indicarían que existe mayor frecuencia de afrontar el estrés (Morán et al., 2019).

Objetivos

Objetivo General

- Determinar la relación entre las dimensiones de clima organizacional y afrontamiento al estrés en el personal médico del hospital de Arequipa, 2022.

Objetivos Específicos

- Comparar los niveles de clima organizacional y estilos de afrontamiento de estrés según el sexo en el personal médico del hospital de Arequipa, 2022.

- Comparar los niveles de clima organizacional y estilos de afrontamiento de estrés según la etapa de adultez en el personal médico del hospital de Arequipa, 2022.

- Identificar el nivel de clima organizacional en el personal médico del hospital de Arequipa, 2022.

- Identificar las estrategias de afrontamiento del estrés laboral en personal del hospital de Arequipa, 2022.

Antecedentes Teórico-Investigativos

Clima Organizacional

Rodríguez (2016) expresa que el clima organizacional se puede entender como el ambiente en donde se desarrollan los miembros de una empresa y se desarrolla bajo la interacción de los miembros.

En cambio, Segredo et al., (2017) expresaron que el clima organizacional es la percepción que tienen los trabajadores sobre la interacción que se sobrelleva en el ambiente de trabajo al momento de desempeñar las funciones.

De igual forma, Fiallo et al., (2015) consideraban que se basa en la propia percepción del trabajador porque es la valoración que le brinda el sujeto a la interacción que este posee con los distintos colaboradores de la empresa y como esto lo hace sentir durante el desarrollo de sus funciones.

Es importante resaltar que el clima organizacional tiene factores que intervienen en él, por lo que la percepción de los trabajadores es muy importante, esto también tendrá una relación con la confianza y estabilidad dentro de los centros laborales, además de la sinergia que se pueda tener entre trabajadores, donde obviamente si estos factores se encuentran en un nivel alto tendrán una influencia positiva dentro de la productividad, pero si estos se encuentran en un bajo nivel la productividad se verá muy baja. Piligua y Arteaga (2019) nos plantean 6 factores que tendrán una incidencia dentro del clima laboral, los cuales son: Comunicación, colaboración, liderazgo, carrera profesional, satisfacción, condiciones físicas.

Dimensiones del Clima Organizacional

Sandoval (2004) manifestó que existen 9 dimensiones que son observables dentro del clima organizacional: a) Estructura: referido como el esquema por el cual se rige la empresa para direccionarse y derivarse las funciones por medio de su esquema jerárquico de mando; b)

Responsabilidad: es la capacidad para responder y realizar las actividades designadas según la función dentro de la empresa; c) Recompensa: indica que es la retribución económica y emocional bajo la relación al esfuerzo y dedicación emitida en sus funciones; d) Desafío: se indica que son los riesgos que se calculan para estimar el logro de cada objetivo o meta trazada dentro de la organización; e) Relaciones: es el proceso de interacción emitido dentro de la empresa bajo estándares de respeto y colaboración mutua para sostener un trato cordial; f) Cooperación: es la disposición para involucrarse en un trabajo de equipo para cooperar en el logro de los objetivos en común que se poseen dentro de la empresa; g) Estándares: son los parámetros que se emiten para regular el cumplimiento de actividades para un proceso de calidad; h) Conflicto: son las situaciones donde se predispone a la confrontación y a la debilidad de los lazos cooperativos por lo que existe una baja en la productividad; i) Identidad: es el sentido de pertenencia que posee cada trabajador para disponer de sus recursos personales en el logro de sus funciones como la actitud de disposición para involucrarse en cualquier actividad que ayude en pro a la empresa.

Beneficios y Consecuencias del Clima Organizacional

Dentro de los puntos positivos sobre un buen clima organizacional se destacan el sentimiento de pertenencia, la alta productividad, cooperación y la poca probabilidad de rotación; mientras que, las consecuencias de un mal clima organizacional indican que no solo se presencia una baja en la productividad, también se presenta la lentitud para el cumplimiento de funciones que puede conllevar a un ausentismo y probabilidad de rotación del personal (Fiallo et al., 2016).

Como bien se sabe si un clima organizacional es óptimo la productividad se verá mejorada, pero en algunos casos el clima laboral es excelente pero la productividad llega a ser baja, en estos casos se puede observar que los trabajadores se encuentran satisfaciendo sus necesidades, pero no apoyando en nada a mejorar la productividad de la empresa. Mientras que

si se puede observar un clima elevado y una productividad alta se puede decir que la empresa y los trabajadores se encuentran en armonía, buscando cumplir los objetivos planteados. (Piligua y Arteaga, 2019)

Factores que Influyen en el Clima Organizacional

Factores Internos. Indica que son los elementos personales del colaborador que ayudan a entender cómo se comportan en percepción a su entorno laboral:

a) Motivación: es el proceso psicológico en reacción a los estímulos del ambiente para decidir si el sujeto se predispone o no a emitir sus esfuerzos en pro de un deseo o interés dentro de la organización (Fiallo et al., 2016).

b) Comunicación: es el proceso de interacción para transmitir la información dentro del esquema de la empresa por lo que se espera que el emisor sea capaz de manifestar de forma clara y precisa los mensajes a fin de evitar malentendidos (Fiallo et al., 2016).

c) Toma de decisiones: es el proceso de planeación donde se define las alternativas a optar para implementar un plan sobre el uso de los recursos de la empresa para un mayor funcionamiento en la organización (Fiallo et al., 2016).

d) Trabajo en equipo: es la disposición percibida que posee cada trabajador para involucrarse en un trabajo colectivo con el fin de lograr una meta u objetivo de la empresa para lograr de esta manera un beneficio mutuo (Fiallo et al., 2016).

Factores Externos. Son los elementos ajenos al colaborador que influyen en cómo se desenvuelve dentro de la organización:

a) Ambiente Organizacional: refiere al espacio donde se desarrolla las funciones laborales y donde se establece la organización, lo que significaría que posee gran relevancia con el desempeño y comportamiento del trabajador debido a que, si el mismo entorno provoca

dificultades en la realización de las funciones, el desempeño del trabajador no será el deseado (Fiallo et al., 2016).

b) Infraestructura de la empresa: son implementos dentro del espacio que favorecen el desarrollo de actividades que son entendidos como: iluminación, servicios de higiene y material para el desarrollo del trabajo (Fiallo et al., 2016).

c) Estructura Organizativa: hace referencia al esquema por el cual se rige la empresa, debido a que este delimita y jerarquiza la distribución de poder y funciones dentro de una organización (Fiallo et al., 2016).

Estrés Laboral

El estrés laboral se entiende que es un malestar que siente un colaborador frente a una situación con estímulos estresores que desencadenan reacciones fisiológicas y bloquean la capacidad del sujeto para responder de forma eficaz (Patlán, 2019).

De igual forma, el estrés laboral es entendido como aquellas situaciones que sobrepasan la capacidad que posee el trabajador para responder por lo que provoca malestar e incomodidad al trabajador (Cárdenas, 2016).

El estrés también ha podido ser distinguido de dos formas, comenzando por el eustrés, el cual puede ser visto como algo positivo, debido a que llega a ser una cantidad necesaria y estimulante para que las tareas sean abordadas de una forma mucho más veloz y eficiente, ayudando al trabajador a que pueda cumplir los retos que se le plantean. Mientras que en contraparte tenemos el distrés, que puede ser visto como algo mucho más largo, llegando a afectar al trabajador en su trabajo y en su vida social. (Tello, 2020)

El estrés laboral cómo se sobreentiende puede traer múltiples dificultades en los trabajadores, viéndose afectada su salud y a su vez el desempeño dentro de la empresa. Por lo que podemos encontrar consecuencias físicas que van desde enfermedades gastrointestinales

hasta problemas cardiovasculares, las consecuencias psicológicas que son aquellas que afectan al sistema nervioso, podemos encontrar la preocupación excesiva, la confusión, el mal humor, los trastornos de sueño, entre otros. Por último, pero no menos importante el estrés también genera problemas para la empresa, en los que podemos encontrar un deterioro dentro del ámbito laboral y la afectación de las relaciones interpersonales. (Tello, 2020)

Afrontamiento del Estrés

a) Para Ortega y Salanova (2016) el afrontamiento del estrés puede ser considerado como la capacidad que tiene el sujeto para gestionarse frente a estímulos estresores con la disposición de buscar emitir una respuesta que ayude a disminuir el sentimiento de malestar frente a la situación.

b) De igual forma, Matalinares et al., (2016) expresaban que el afrontamiento de estrés es el esfuerzo que realiza el sujeto por tratar de controlar la situación estresante con el interés de lograr disminuir los estresores y solucionar la situación experimentada.

c) Para Aguirre (2016) no existe una estrategia de afrontamiento para el estrés que sea necesaria para cada circunstancia, ya que todo el afrontamiento hacia el estrés nacerá del individuo y en la forma en que cada evento pueda llegar a afectarle. Es por esto que nos plantea uno dirigido hacia la regulación emocional y el otro hacia la solución del problema.

d) Amayo (2021) nos plantea que el afrontamiento hacia el estrés es cada esfuerzo cognitivo y conductual que genera un individuo para poder hacer frente a las exigencias externas o internas, lidiando también con todo el malestar psicológico que puede traer consigo el estrés.

Clasificación de las Estrategias de Afrontamiento

Tello (2020) refiere que existen 2 estilos de afrontamiento del estrés describiéndolos de la siguiente manera:

- Afrontamiento orientado al problema: considerado de dicha forma porque el interés central de este estilo radica en analizar las soluciones posibles que ayuden a solucionar el problema por medio de la definición, identificación y análisis del problema bajo los modos de: a) confrontación, lo que indicaría que el sujeto tome acciones de forma directa asumiendo el riesgo de la situación; b) planificación, es la estrategia posterior al proceso de análisis de la situación con la finalidad de identificar una solución; c) búsqueda de apoyo social, es el interés por el apoyo del entorno para disminuir el sentimiento de malestar con la finalidad de poder adquirir mayor control en la situación.

- Afrontamiento dirigido a las emociones: este estilo se caracteriza por cambiar su vínculo que posee con la situación con la finalidad de adquirir un mayor control frente al estresor bajo los modos de: a) búsqueda de apoyo social por razones emocionales, este se caracteriza por tratar de empatizar con el entorno a fin de adquirir comprensión para un aumento en la confianza; b) distanciamiento, se trata de un alejamiento del estímulo con la finalidad de desvincularse de la situación; c) escape y evitación, es cuando el sujeto no quiere hacerse responsable por la situación y trata de desplazar la responsabilidad a otros; d) autocontrol, es cuando el sujeto busca en primer instancia controlar sus emociones a fin de analizar la situación de una forma más clara; e) aceptación de la responsabilidad, se trata de asumir y aceptar la responsabilidad del problema con el interés de comprender como mejorar para evitar situaciones similares a futuro; f) reevaluación positiva, el sujeto busca identificar aspectos positivos de la situación con el fin de conseguir una solución.

Consecuencias del Estrés Laboral

El estrés laboral genera problemas a nivel general en la salud del sujeto que pueden ir desde enfermedades generales hasta problemas mentales, motores y cognitivos donde se destacan los problemas para dormir y la pérdida de apetito que resultan en el descenso del desempeño, un aumento por el interés de rotación y poca calidad en el desempeño (Ortiz, 2020).

El estrés provoca que exista un desequilibrio en el organismo y de este derivan las consecuencias físicas, también es importante resaltar que si las personas que están padeciendo de un estrés alto tienen alguna enfermedad anterior esta puede empeorar y llegar a volverse crónica. Dentro de las enfermedades que pueden aparecer por el estrés podemos encontrar: úlceras, hipertensión arterial, asma, prurito, tics, calambres, pérdida de apetito, cefaleas, arritmias cardíacas, entre otros. (Martínez, 2019)

También es importante mencionar que las consecuencias no sólo son físicas, sino que también derivan en problemas psicológicos, el estrés comienza a provocar preocupación o incapacidad para poder llegar a tomar decisiones, lo cual puede derivar en accidentes dentro de la organización, si este no es tratado a tiempo puede comenzar a provocar trastornos psicológicos, dentro de los cuales podríamos encontrar: trastornos del sueño, fatiga, depresión, fobias, ansiedad y depresión, todo esto terminará desembocando no solo en la productividad de la empresa, sino también en las relaciones interpersonales de los trabajadores, lo cual comenzaría a mermar dentro de los niveles del clima laboral, generando un ambiente hostil o inseguro para los demás trabajadores. (Martínez, 2019)

Etapas de la Adulthood

a) Adulthood temprana: es la etapa donde la persona se encuentra en las edades de 20 a 39 años y donde comienzan a darse las primeras relaciones íntimas y los primeros intentos de establecer su propia familia nuclear (Sandoval, 2018).

b) Adulthood media: es el periodo de edad de 40 a 64 años donde se adquieren mayores responsabilidades dentro de una familiar (Estrada et al., 2019). Además, se expresa que durante este periodo se establece la etapa crucial sobre establecer un adecuado estilo de vida para su vejez futura (Álvarez, 2020).

c) Adulter tardía: son aquellas personas mayores de 65 años y se caracteriza por el deterioro del estado físico y cognitivo de la persona, aumenta de esta manera la posibilidad de trastornos mentales, problemas físicos y de estado de ánimo (De Jesús, 2022).

Relación entre el Clima Organizacional y el Afrontamiento al Estrés

Barba (2021) desarrolló un estudio sobre el estrés laboral y la relación con el clima organizacional bajo el objetivo de determinar la relación del clima organizacional con el estrés laboral; la metodología empleada fue el diseño correlacional y de revisión literaria, sumado a la consideración de un instrumento de 58 preguntas sobre la evaluación de riesgos laboral y 93 participantes; sus resultados expresaron que se afirma que existe relación entre el estrés laboral y el clima organizacional bajo un valor de $p = 0.000$. Por este estudio hemos podido encontrar que la relación entre el clima laboral y el estrés laboral es inversamente proporcional, es decir que a mayor estrés se puede encontrar un peor clima laboral.

Ramos et al., (2019) desarrollaron un estudio sobre estrés laboral y mecanismos de afrontamiento bajo el objetivo de determinar la relación del estrés laboral con los mecanismos de afrontamiento en funcionarios públicos de Ecuador; la metodología fue el diseño correlacional explicativo, una muestra de 861 participantes y 2 cuestionarios para la medición de las variables; los resultados que el tipo de organización influye en las fuentes generadoras de estrés como en las estrategias de afrontamiento, concluyendo que los mecanismos de afrontamiento y las fuentes generadoras de estrés se asocian estrechamente. En este estudio logramos encontrar que dependerá de cada individuo el poder generar una estrategia de afrontamiento hacia el estrés, ya que esta dependerá de cómo afecte al individuo y como este quiera hacerle frente a la situación problemática.

Chiang et al., (2022) desarrollaron un estudio sobre la variable clima organizacional bajo el objetivo de conocer la influencia de los factores de clima organizacional respecto al

estrés laboral; la metodología empleada fue el diseño descriptivo de corte transversal, una muestra de 321 participantes y 2 cuestionarios sobre clima organizacional y estrés laboral; los resultados expresaron que se encontró que el apoyo social representa un 27% de control laboral positivo en los funcionarios de seguridad pública, y un 57% en aquellos de salud.

Alcántara y Zambrano (2020) desarrollaron un estudio sobre las variables afrontamiento al estrés y el clima laboral bajo el objetivo de determinar la relación entre clima laboral y afrontamiento al estrés en personal del centro de convenciones de Santiago de Surco; la metodología fue el diseño correlacional de corte transaccional, una muestra de 100 participantes y los instrumentos: CL-SPC y Brief Cope; los resultados expresaron que el 54% de la muestra manifestó que el clima laboral es favorable, mientras que, en los estilos de afrontamiento se identifica que el 54% destacó el afrontamiento centrado al problema porque consideran que resulta más eficaz, por lo que concluyen que el estrés y el clima laboral en colaboradores de un centro de convenciones tienen una relación muy baja, negativa y no significativa. Este estudio contempla la idea de que el clima laboral y el estrés no cuentan con una relación significativa, pero que es inversamente proporcional, lo cual nos indicaría que si existiera el estrés dentro de la empresa se puede ver comprometido el clima laboral.

Álvarez y Cueva (2020) desarrollaron un estudio sobre las variables clima laboral y estilos de afrontamiento al estrés bajo el objetivo de determinar la correspondencia de clima laboral y estilos de afrontamiento en el personal de salud de un Hospital de Lima; la metodología empleada fue el diseño correlacional, una muestra de 120 trabajadores y 2 cuestionarios para la recolección de datos; los resultados expresaron que clima laboral dentro del hospital es de tipo de regular con un 58.33% de los participantes, además, los estilos de afrontamiento expresaron un nivel regular con el 48.33% por lo que se concluye que existe relación directa entre estrategias del afrontamiento del estrés y el clima laboral. Gracias a este

estudio quedó mucho más clara la idea de que el estrés conlleva a un peor clima laboral, pero al saber afrontar este estrés el clima laboral mejorará de forma exponencial.

Bada et al., (2020) desarrollaron un estudio con el objetivo de determinar la correlación entre el estrés laboral y el clima organizacional bajo el diseño correlacional de enfoque cuantitativo, con una muestra de 140 participantes y los instrumentos: escala de clima organizacional y el inventario de Bournout de Malash; los resultados expresaron un nivel medio de estrés laboral con el 80.7% de los participantes y un clima organizacional alto con el respaldo del 78.6% de los participantes, concluyendo que el clima organizacional guarda una relación inversamente proporcional con el estrés laboral.

Díaz et al., (2019) desarrollaron un estudio sobre el estrés laboral y el clima organizacional con el objetivo de establecer el nivel de asociación entre clima organizacional y estrés laboral en personas que trabajaban dentro de un hospital de Chiclayo; la metodología fue el diseño correlacional de corte transversal, una muestra de 30 profesionales de salud y la elaboración de los cuestionarios de estrés laboral y clima organizacional con valores de confiabilidad de $\alpha = .889$; los resultados expresaron un nivel moderado de estrés con un 80% y un nivel regular de clima organizacional con el 60%.

Tello (2020) desarrolló un estudio sobre las variables estrés laboral y estilos de afrontamiento bajo el objetivo de establecer cómo se presentan los estilos de afrontamiento y el estrés laboral en agentes de seguridad de una empresa privada de Lima; la metodología es de enfoque cuantitativo, diseño fenomenológico con 12 participantes y el uso de una entrevista semiestructurada para la recolección de datos; los resultados expresaron que las reacciones frente al estrés suelen ser de tipo emocional, fisiológico y del comportamiento, mientras que la forma afrontarlo es la de centrarse en el problema, lo que significa que el estrés laboral influye significativamente en las personas encargadas de seguridad.

Fujiki (2016) desarrolló un estudio con el objetivo de conocer los estilos y estrategias de afrontamiento en adultos con psoriasis en Lima, con un diseño comparativo, una muestra de 80 participantes entre 20 y 65 años diagnosticados con psoriasis y los instrumentos: COPE-escala de afrontamiento y una ficha sociodemográfica; los resultados expresaron que existen diferencias significativas en la búsqueda de apoyo social ($r=0.24$) y acudir a la religión ($r=0.35$), de igual forma se evidencia diferencias entre adultos de edad temprana y edad intermedia en el afrontamiento centrado en el problema ($r=0.27$); concluyendo que existen diferencias en los estilos de afrontamiento en base al tipo de adultez.

Pazo y Velarde (2021) desarrollaron un estudio sobre clima laboral, cultura organizacional y afrontamiento al estrés bajo el objetivo de determinar la correlación entre cultura organizacional, clima laboral y afrontamiento de estrés en sub oficiales de la PNP de Arequipa; la metodología empleada es el diseño no experimental correlacional de corte transversal y los instrumentos: clima laboral de Sonia Palma, el cuestionario OCAI de cultura organizacional y el COPE de estilos de afrontamiento; los resultados expresaron que el clima laboral con un 35.5% en nivel medio, un 30.6% en nivel favorable, además de identificar que dentro de la empresa se identifica la cultura de tipo jerarquizada con el 40% y de clan con el 30.6%, concluyendo que no se evidencia correspondencia entre la cultura organizacional y el clima laboral, así como entre la primera y los modos de afrontamiento, no obstante, el clima laboral y los modos de afrontamiento si presentaron relación. Como se mencionó anteriormente el afrontamiento al estrés mejora mucho el clima laboral, pero esto también pueden dar una gran cabida a mejorar la cultura dentro de las organizaciones. Por lo que es importante que las empresas puedan brindar distintas pautas para poder afrontar el estrés conociendo las situaciones problemáticas que puedan existir dentro de la organización.

Nina (2019) desarrolló un estudio sobre la satisfacción laboral y el clima laboral bajo el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y el clima laboral en personal de

un Hospital de Arequipa; la metodología empleada fue el diseño correlacional con enfoque cuantitativo, una muestra de 28 participantes y el uso de 2 cuestionarios para la recolección de información; los resultados expresaron que el clima laboral se encuentra en un nivel favorable con el 96.4% y un nivel mediano en satisfacción laboral con el 85.7%, concluyendo que el clima laboral no tiene una correlación significativa con la satisfacción laboral. Este estudio es muy interesante debido a que las fuentes bibliográficas nos señalan que a mejor la satisfacción, el clima laboral se verá incrementado, pero en este caso se pudo encontrar que no existe una relación significativa entre estas variables, lo cual tiene que ser tomado en cuenta para nuestro estudio.

Choque (2020) realizó un estudio sobre el afrontamiento del estrés y el clima organizacional bajo el objetivo de determinar la relación entre afrontamiento del estrés y clima organizacional en personal de un hospital de Arequipa; la metodología fue el diseño correlacional con enfoque cuantitativo y el uso del cuestionario de clima laboral y la escala de afrontamiento, los resultados expresaron que el 81.8% de las personas cuentan con un afrontamiento activo hacia el estrés y el resto manifestó un afrontamiento pasivo, además, el 93,9% de la muestra señaló encontrarse en un clima laboral favorable, concluyendo que el afrontamiento al estrés no se relaciona con el clima organizacional.

Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre las dimensiones de clima organizacional y afrontamiento al estrés laboral en el personal del hospital de Arequipa, 2022.

Capítulo II: Método

Método

El método de la investigación contempla los siguientes elementos:

De enfoque cuantitativo, porque se buscará medir las variables bajo instrumentos que permitan emitir valores numéricos para un proceso estadístico que respalde los resultados obtenidos (Sánchez, 2019).

No experimental, porque se buscará medir las variables en su estado natural, lo que significa que se evita todo tipo de manipulación en el entorno de investigación (Ato et al., 2013).

Descriptivo, porque se busca analizar y describir las características de las variables de interés (Ato et al., 2013).

Correlacional, porque se desea conocer si existe relación entre 2 o más variables además de comprender cómo se da dicha relación (Ato et al., 2013).

Comparativo, porque se busca identificar diferencias entre 2 grupos bajo características sociodemográficas de la población de interés (Ato et al., 2013).

Instrumentos

Escala de Clima Organizacional

Acero et al., (2003) elaboraron la escala bajo el nombre clima organizacional o las iniciales EDCO donde el objetivo era medir el clima organizacional bajo la percepción que tiene el trabajador sobre la empresa; dentro de las características del instrumento se destacan que posee 40 ítems que son calificados con alternativas que van del 1 al 5 descritas como “siempre”, “casi siempre”, “algunas veces”, “muy pocas veces” y “nunca”, resultando en puntuaciones que van desde 40 puntos como valor mínimo a 200 puntos como valor máximo, donde dichos valores se dividen en 3 niveles de calificación: nivel bajo con valores de 40 a 93

puntos, nivel promedio con valores de 94 a 147 puntos y el nivel alto con valores de 148 a 200 puntos.

Dentro de sus propiedades psicométricas del instrumento en el contexto peruano se identificó el estudio de Mamani (2019) quien bajo una muestra de 300 participantes con edad promedio de 35 años del contexto de Juliaca, pudo demostrar que el instrumento posee cargas entre .404 a .908, una varianza explicada del 48.3% en el modelo trifactorial y valores de confiabilidad de .89 a .90 por los coeficientes de alfa y omega, por lo que concluyó que el instrumento cuenta con propiedades adecuadas para su uso en el contexto peruano.

Inventario de Afrontamiento al Estrés Brief – Cope 28

Esta prueba fue diseñada por Carver en 1997 con el objetivo de analizar las estrategias de afrontamiento que se emplean frente al estrés bajo las dimensiones de estrategias de afrontamiento centrado en la emoción, centrado en el problema y centrado en la evitación del problema, con un total de 28 reactivos de los cuales se logra identificar 14 subescalas (afrontamiento, desconexión conductual, planificación, uso de apoyo emocional, apoyo instrumental, auto distracción, reinterpretación positiva, desahogo, religión, negación, aceptación, humor, uso de sustancias y autoinculpación).

Su calificación es de tipo ordinal por lo que emplea valores de 0 a 3 con las alternativas de “nunca hago esto” hasta “siempre hago esto”, los modos son sumados y multiplicados por la constante de 0.25, luego se identifica el puntaje y este es multiplicado por 10 donde la interpretación indica que: 25 puntos representan que el individuo utiliza muy pocas veces una manera de afrontar el estrés, de 50-75 puntos señala que el suceso incide en el uso de una estrategia y 100 puntos indicarían que existe mayor frecuencia de afrontar el estrés

En el contexto peruano se realizó un estudio relacionado al Inventario de Afrontamiento al estrés Brief-Cope 28, dicho estudio fue llevado a cabo por Poblet y Yucra (2022); quien

aplicó dicho inventario a una muestra de 58 trabajadores determinándose a través de cuatro expertos que el instrumento es válido y se señaló la confiabilidad con un índice de 0.96 que significa que el contenido del instrumento es no sólo válido sino también confiable.

Participantes

Para poder determinar si la hipótesis elaborada es necesario aplicar el presente trabajo de investigación a una población en específico, por ello es que se ha seleccionado como población a los médicos que laboran en el hospital de Arequipa durante el 2022. Para seleccionar a la muestra se usó como técnica el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que resulta dificultoso la aplicación de los instrumentos a la totalidad de la población dada la labor que realizan. La muestra seleccionada fue de 95 participantes, de los que un total de 44 fueron varones y 51 mujeres, las edades oscilaron entre los 27 años hasta los 70, no se tomó en cuenta el estado civil de las personas entrevistadas pero si el servicio médico en el cual laboraban, los cuales son: cirugía, neurocirugía, laboratorio clínico, diagnóstico por imagen, rehabilitación física, farmacia, patología clínica, anestesiología, medicina, anatomía patológica, neonatología, traumatología, emergencia, ginecología, banco de sangre, centro quirúrgico, UCI, recuperación, entre otros.

Procedimiento

Selección de instrumentos idóneos, se envió al director del cuerpo médico del hospital una solicitud para poder comenzar la aplicación de las pruebas. Creación del formulario virtual basado en los instrumentos seleccionados, una vez aprobado el consentimiento, se procedió a aplicar las encuestas de manera virtual mediante el Google Forms donde se digitalizó los instrumentos previamente. Una vez culminado la aplicación de las pruebas, se continuó con el levantamiento de datos mediante el diseño de una base de datos en base a los instrumentos

aplicados. Posterior a ello se organizó y se trasladó al programa estadístico SPSS donde se realizó el análisis de los datos.

Consideraciones Éticas

El estudio está basado en la declaración de Helsinki donde se indica que dentro de los principios éticos recomendados para trabajar con personas es necesario dar a conocer los alcances de la investigación para prevenir cualquier conflicto posterior, además de asegurar y respaldar el anonimato e integridad del sujeto durante todo el desarrollo (Manzini, 2000).

Asimismo, se reafirmó las consideraciones éticas del estudio bajo los siguientes puntos:
Valor: debido a que nuestra investigación ayudará a mejorar los conocimientos.

Validez Científica: la metodología de la investigación debe ser sensata, para que los participantes no pierdan su tiempo.

Consentimiento Informado: todos los trabajadores deben ser informados antes de realizar la encuesta, indicándoles que sus datos serán tratados de manera estrictamente profesional. Además de brindar un consentimiento voluntario para convertirse en participantes de la investigación.

Análisis de Datos

Dentro de los resultados se empleó el programa Excel 2016 donde se elaboró la base de datos en base a los instrumentos aplicados, posterior a ello esta data fue trasladada al SPSS v25 donde se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov debido a la cantidad de los participantes, dicha prueba sugirió el uso del coeficiente de correlación de Spearman al identificar una distribución asimétrica en las estrategias de afrontamiento, mientras que el análisis comparativo se llevó a cabo mediante las pruebas paramétrica y no paramétrica debido a que la variable clima organizacional presentaba una distribución simétrica.

Capítulo III: Resultados

Resultados

La prueba de normalidad permite al investigador poder identificar la distribución de los datos obtenidos a través de la muestra sobre la que se aplicó los instrumentos de la investigación ya mencionados previamente, y de esta forma determinar qué prueba estadística corresponde aplicar.

Tabla 1.

Prueba de Normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	N	Sig.
AEP	.095	95	.034
AEE	.180	95	.000
AE	.161	95	.000
CO	.083	95	.106

Nota: AEP=Estrategias de afrontamiento enfocado en el problema; AEE=Estrategias de afrontamiento enfocado en la emoción; AE=afrontamiento evitativo; CO=Clima organizacional.

La tabla 1 expresa la distribución de datos según las variables bajo la prueba de Kolmogórov-Smirnov al superar los 50 participantes, observando que las estrategias de afrontamiento presentan un valor inferior al 0.05 lo que indicaría una distribución asimétrica, mientras que el clima organizacional refleja un valor superior al 0.05 demostrando una distribución simétrica. Lo que concluye como sugerencia el uso del coeficiente de correlación de Spearman y el uso de las pruebas comparativas no paramétricas para las estrategias de

afrontamiento, mientras que la prueba paramétrica será considerada para el clima organizacional.

Habiéndose establecido la hipótesis general en esta investigación, se procederá a determinar si es correcta o nula, para ello se empleará la Prueba de Spearman. A continuación, se señalará la hipótesis formulada:

H^1 : Existe relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y afrontamiento del estrés laboral en el personal del hospital de Arequipa 2022.

H^0 : No existe relación entre las dimensiones de clima organizacional y afrontamiento del estrés laboral en el personal del hospital de Arequipa 2022.

$P > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H^0)

$P < 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa (H^1)

Tabla 2.

Relación Entre las Dimensiones de Clima Organizacional y Afrontamiento del Estrés Laboral Enfocado en el Problema

	AEP	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8
Coefficiente de correlación AEP	1,000	0.112	-0.072	-0.043	0.096	0.072	-0.084	0.057	-0.007
Sig. bilateral	.	0.28	0.487	0.679	0.354	0.487	0.419	0.581	0.943

Nota: AEP=Afrontamiento enfocado en el problema; CO1=Relaciones interpersonales; CO2=Estilo de dirección; CO3=Sentido de pertenencia; CO4=Retribución; CO5=Disponibilidad de recursos; CO6=Estabilidad; CO7=Claridad y coherencia en la dirección; CO8=Valores colectivos

Como se observa en esta tabla, se realiza una correlación de datos estadísticos sobre la primera dimensión de estrategias de estrés laboral en contraste con las dimensiones de clima organizacional, para establecer la relación entre las mismas.

Tabla 3.

*Relación Entre las Dimensiones de Clima Organizacional y Afrontamiento del Estrés Laboral
Enfocado en las Emociones*

	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8
Coeficiente de correlación AEE	0.001	0.044	0.141	0.095	0.098	0.098	0.023	0.186
Sig. bilateral	0.994	0.671	0.173	0.361	0.343	0.347	0.823	0.071

Nota: AEE=Afrontamiento enfocado en las emociones; CO1=Relaciones interpersonales; CO2=Estilo de dirección; CO3=Sentido de pertenencia; CO4=Retribución; CO5=Disponibilidad de recursos; CO6=Estabilidad; CO7=Claridad y coherencia en la dirección; CO8=Valores colectivos

Como se observa en esta tabla, se realiza una correlación de datos estadísticos sobre la segunda dimensión de estrategias de estrés laboral que es enfoque en las emociones, en contraste con las dimensiones de clima organizacional, logrando establecer si entre ellas existe una relación.

Tabla 4.

*Relación Entre las Dimensiones de Clima Organizacional y Afrontamiento del Estrés Laboral
Enfocado en la Evitación del Problema*

	AE	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8
Coeficiente de correlación AE	1,000	-0.1	-0.158	-0.004	-0.081	0.09	0.121	0.025	0.102
Sig. bilateral	.	0.334	0.127	0.971	0.437	0.386	0.244	0.812	0.325

Como se observa en esta tabla, se realiza una correlación de datos estadísticos sobre la tercera dimensión de estrategias de estrés laboral enfocado en la evitación del problema, en contraste con las dimensiones de clima organizacional, logrando establecer si entre ellas existe una relación. Una vez establecida las tablas en función a las dimensiones de las variables se logró obtener un resultado en concreto.

Las tablas 2, 3, y 4 expresan las correlaciones entre las estrategias de afrontamiento y las dimensiones del clima organizacional, donde se aprecia que todos los valores se mantienen por debajo del 0.29 lo que significaría una correlación prácticamente nula. Del mismo modo, se observa que el valor de la significancia supera el 0.05. Por tal motivo se concluye que se rechaza la hipótesis debida que no existe relación entre las estrategias de afrontamiento y las dimensiones del clima organizacional

Respecto al primer objetivo específico elaborado que es comparar los niveles de clima organizacional y afrontamiento de estrés según el sexo en el personal del hospital de Arequipa, 2022. Se ha realizado las siguientes tablas que enuncian los resultados obtenidos según el sexo de la muestra seleccionada, primero se segmento según las variables y posteriormente según las dimensiones de la variable afrontamiento de estrés con el objeto de comparar adecuadamente los niveles del clima organizacional y los niveles de afrontamiento de estrés según el sexo.

Tabla 5.

Comparación de los Niveles de Clima Organizacional Según el Sexo

	Hombres N=44			Mujeres N=51		
	M	Me	DE	M	Me	DE
	138	132	22.89	136	132	16.09
t				0.406		
p				0.686		

En este cuadro se observa que en la muestra se presentan 44 varones y 51 mujeres, se observa que el valor de p es 0.686 siendo mayor a 0.05 no siendo significativa la diferencia entre el sexo femenino y el sexo masculino.

Tabla 6.

Comparación de los Estilos de Afrontamiento del Estrés enfocado en el Problema, Según el Sexo,

	Hombres N=44			Mujeres N=51		
	M	Me	DE	M	Me	DE
u	138	132	23.05	138	132	29.56
p			1230 0.419			

En la variable afrontamiento de estrés enfocada en el problema se observa que al determinar la diferenciación de niveles que se presentan en el sexo femenino y masculino, el valor de p es 0.419; no existiendo una diferencia significativa.

Tabla 7.

Comparación de los Estilos de Afrontamiento del Estrés enfocado en las Emociones, Según el Sexo

	Hombres N=44			Mujeres N=51		
	M	Me	DE	M	Me	DE
u	138	132	23.05	138	132	29.56
p			1149 0.838			

En esta tabla N° 7 se ve que el valor de p es de 0.838, ello significa que al comparar los datos estadísticos obtenidos en los varones y mujeres en función a dimensión Enfoque en las emociones de la variable Afrontamiento del Estrés no muestra una diferencia significativa.

Tabla 8.

Comparación de los Niveles de Afrontamiento del Estrés enfocado en la Evitación del Problema, Según el Sexo

	Hombres N=44			Mujeres N=51		
	M	Me	DE	M	Me	DE
	138	132	23.05	138	132	29.56
u	1292					
p	0.201					

En esta tabla también se observa que el valor de p es mayor a 0.05 por lo que no existe una diferencia significativa entre el sexo femenino y masculino respecto a la dimensión de Enfoque en la Evitación del Problema, ultima dimensión de Afrontamiento de Estrés.

Las tablas 5, 6, 7, y 8 expresan las diferencias según el sexo de las estrategias de afrontamiento y el clima organizacional. Dentro de estas tablas se logra apreciar un valor de p que es superior al 0.05. Por tal motivo se llega a la conclusión que no existen diferencias en las estrategias de afrontamiento y el clima organizacional basado en el sexo de los trabajadores.

El segundo objetivo específico pretende comparar los niveles de clima organizacional y estilos del afrontamiento de estrés según la etapa de adultez en el personal de un hospital de Arequipa, 2022. Se ha realizado las siguientes tablas que enuncian los resultados obtenidos según la edad de la muestra seleccionada, primero se segmento según las variables y posteriormente según las dimensiones de la variable afrontamiento del estrés con el objeto de

comparar adecuadamente los niveles del clima organizacional y los niveles de afrontamiento del estrés según la edad.

Tabla 9.

Comparación de los Niveles de Clima Organizacional Según la Edad

	Menores de 40 años N=34			Mayores de 40 años N=61		
	M	Me	DE	M	Me	DE
	22	20	5.606	22	20	4.856
t				0.135		
p				0.893		

En esta tabla realizada en función a la edad de los sujetos encuestados, en este caso se agrupó en dos grupos mayores y menores de 40 años, en ella se observa que en la primera variable clima organizacional no muestra una diferencia significativa ya que el valor de p es de 0.893.

Tabla 10.

Comparación de los Niveles de Afrontamiento del Estrés, enfocado en el Problema, Según la Edad

	Menores de 40 años N=34		Mayores de 40 años N=61			
	M	Me	M	Me	M	Me
	22	20	22	20	22	20
u			1061			
p			0.849			

De la agrupación de personas menores de 40 y mayores de 40 años, se muestra que en la dimensión Enfoque en el problema de la variable afrontamiento de estrés hay un valor de p 0.849 no presentando una diferencia significativa.

Tabla 11.

Comparación de los Niveles de Afrontamiento del Estrés enfocado en las Emociones, Según la Edad

	Menores de 40 años N=34		Mayores de 40 años N=61			
	M	Me	M	Me	M	Me
	22	20	22	20	22	20
u	1047					
p	0.937					

En la tabla 11 se observa que al comparar los grupos de edad formados en relación con el afrontamiento de estrés de la dimensión Enfoque en las emociones se obtuvo un valor de p de 0.937 siendo mayor a 0.05 por ende no existe una diferencia significativa entre estos grupos de edad.

Tabla 12.

Comparación de los Niveles de Afrontamiento del Estrés enfocado en la Evitación del Problema, Según la Edad

	Menores de 40 años N=34		Mayores de 40 años N=61			
	M	Me	M	Me	M	Me
	22	20	22	20	22	20
u	1024					
p	0.922					

En esta tabla 12 sobre la dimensión Evitación del Problema de la segunda variable no existe una diferencia significativa entre los sujetos menores de 40 años y aquellos mayores de 40 años, pues el valor p es de 0.922.

Las tablas 9, 10, 11, y 12 expresan la prueba comparativa según la edad, donde se logra apreciar además de todas las tablas demuestran que el valor de p es superior al 0.05. Por tal motivo, se concluye que se rechaza la hipótesis sobre diferencias basadas en la edad de los participantes.

Se planteó en este objetivo identificar el nivel de clima organizacional en el personal de un hospital de Arequipa, 2022. Para ello se elaboró la siguiente tabla y gráfica respectivamente que muestran los resultados sobre este objetivo.

Tabla 13.

Nivel del Clima Laboral

	Frecuencia	%	% Acumulado
Alto	22	23.2%	23.2%
Promedio	71	74.7%	97.9%
Bajo	2	2.1%	100.0%
Total	95	100.0%	100.0%

La tabla 13 expresa el nivel de clima organizacional percibido en los 95 participantes, donde se aprecia que la mayor tendencia se ubica en el nivel promedio con el 74.7%, seguido del nivel alto con 23.2%. Lo que significa que existe un adecuado clima organizacional.

Es así que si bien la muestra presenta tres diferentes niveles del clima organizacional que son alto, promedio y bajo; existe una tendencia de un nivel alto del clima organizacional en estos trabajadores del hospital analizado.

El cuarto objetivo pretende dar a conocer el nivel de estrategias de afrontamiento del estrés laboral en personal de un hospital de Arequipa, 2022.

Tabla 14.

Nivel de Estrategias de Afrontamiento del Estrés

	AEP		AEE		AE	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Pocas veces	14	14.7%	64	67.4%	58	61.1%

Depende de las circunstancias	73	76.8%	20	21.1%	32	33.7%
Frecuentemente	8	8.4%	11	11.6%	5	5.3%

De las tres dimensiones que conforman el afrontamiento del estrés se ha podido presentar tres niveles de estrategias de afrontamiento del estrés que son los siguientes: pocas veces, depende de las circunstancias, y frecuentemente. En esta tabla se muestra que en las estrategias de afrontamiento enfocada en las emociones y la evitativa el nivel de estrategia que se da con mayor frecuencia en los sujetos de estudio es pocas veces, y en la estrategia de afrontamiento enfocado en el problema el nivel más frecuente es que se emplea depende de las circunstancias.

La tabla 14 expresa los niveles de las estrategias de afrontamiento donde la estrategia de afrontamiento enfocado en el problema presenta que un 76.8% emplea dicho modo dependiendo de las circunstancias. Mientras que el 67.4% de los encuestados señala que pocas veces emplea la estrategia enfocada en las emociones, y la estrategia evitativa (61.1%) muestran ser empleada pocas veces por los participantes.

Discusión

En el presente estudio se planteó como hipótesis general la existencia de relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y afrontamiento del estrés en el personal de un hospital de Arequipa 2022. Este planteamiento fue rechazado por los resultados de las tablas 2,3 y 4 donde se indica que las dimensiones de estrategias de afrontamiento no guardan relación con el clima organizacional al presentar un valor prácticamente nulo de correlación.

Aquello fue un resultado que difiere de estudios como el de Barba (2021), Álvarez y Cueva (2020), Pazo y Velarde (2021) expresan que las estrategias de afrontamiento guardan relación directa con el clima organizacional, evidenciando que esto se cumple tanto a nivel internacional, nacional y local. No obstante, Nina (2019) y Choque (2020) refieren resultados similares al presente estudio, debido que no identifican relación entre las estrategias de afrontamiento y el clima organizacional, detallando además que esto suele suceder cuando se encuentra un clima organizacional que es muy favorable para los trabajadores.

Esto da pie a cuestionarse realmente cuales pueden ser las características de la población o los participantes que ayude a favorecer la relación o la influencia de las estrategias de afrontamiento en relación con el clima organizacional. Por lo que surge el interés de comprender si existen características sociodemográficas que puedan influenciar en dicha relación. Ya sea la antigüedad que posean dentro de la organización o el tiempo de servicio que llevan desempeñando ese tipo de puesto laboral, así como características familiares o socioculturales que puedan generar una diferenciación entre los sujetos. Por tal motivo, sigue vigente la necesidad de esclarecer realmente qué elementos hacen que se involucren o se relacionen las estrategias de afrontamiento con el clima organizacional. Debido a que existe contradicción entre autores quienes se observa que a nivel nacional existe mayor discrepancia.

Por tal motivo se puede inferir que se requiere un análisis más detallado para poder corroborar si realmente no se guarda relación entre las estrategias y las dimensiones de clima organizacional. Pese a que los estudios previos no demuestran ahondar en las dimensiones del clima organizacional, se logra observar que sigue existiendo incongruencia entre los autores debido a que no queda claro en su totalidad si realmente hay relación o no entre las variables. Por ende, sigue respaldando la idea de sugerir una investigación mucho más profunda con una muestra más amplia donde se tome en consideración todas las características sociodemográficas que puedan ser analizadas con la finalidad de esclarecer la situación entre las variables.

Por otra parte, del primer objetivo específico se obtuvo en las tablas 5, 6, 7 y 8 expresan que en base al sexo no se logra identificar diferencias en el clima organizacional y las estrategias enfocadas en el problema, enfocadas en las emociones y el evitativo. Esto sucede de igual forma con el tercer objetivo específico sobre la existencia de diferencias significativas en los niveles de clima organizacional y afrontamiento de estrés según la etapa de adultez en el personal de un hospital de Arequipa, 2022. Donde las tablas 9, 10, 11 y 12 rechazan dicho planteamiento debido que se evidencia que presentan un valor de p que supera el 0.05. Por lo que a su vez indicaría que tanto la edad y el sexo no son características determinantes dentro de la muestra seleccionada para generar una diferenciación en la misma. Lo que podría dar pie a considerar características tales como el nivel socioeconómico, el tiempo de servicio o incluso el tipo de familia como características que puedan profundizar mucho más en el análisis de las diferencias.

Pese a ello, cuando se mencionan los datos descriptivos se logra identificar una predominancia en las estrategias de afrontamiento que se manifiesta de la misma forma sin importar el sexo y la edad, lo que indica que el contexto presenta una estrategia de predominancia que puede ser una característica propia de la cultura desarrollada en el centro de trabajo.

Por último, los resultados descriptivos expresan que el clima organizacional se encuentra en una tendencia promedio con tendencia al nivel alto, debido que se identificó que el 74.7% de participantes lo percibe en un nivel promedio y el 23.2 lo percibe en un nivel alto. Esto guarda coincidencias con lo hallado por Alcántara y Zambrano (2020), Bada et al., (2020), Pazo y Velarde (2021) y Nina (2019) sustentan que el clima organizacional se identifica en un nivel favorable. Mientras que, Álvarez y Cueva (2020) además de Díaz et al., (2019) hallaron que el clima organizacional se encuentra en un nivel regular, pero cuenta con condiciones favorables para seguir mejorando.

Por otra parte, las estrategias de afrontamiento expresan que la estrategia de afrontamiento enfocado en el problema es el más recurrente en comparación a la estrategia enfocada en las emociones y la estrategia evitativa, a lo que Fujiki (2016) y Tello (2020) concuerdan al mencionar que la estrategia más empleada suele ser la estrategia centrada en el problema como el recurso más usual para el manejo del estrés.

Es así que la estrategia de afrontamiento enfocado en el problema puede ser considerado como una característica propia de la cultura organizacional de la institución, debido que los participantes sin distinción de sexo o edad presentan una preferencia a emplear este tipo de estrategias frente a situaciones de estrés laboral. Otro planteamiento que surge a raíz de este resultado es el de considerar que esto sea algo propio de la profesión que estos desempeñan, debido que al ser médicos y trabajar con problemas de salud de forma recurrente, estos deben no generar un vínculo emocional con los pacientes sino tratar de ser lo más profesionales posibles, por lo que la estrategia enfocada en la emoción quedaría descartada de esta forma.

Finalmente se resalta que las limitaciones del estudio como lo han sido el impedimento de expandir la cantidad de la muestra han sido un limitante para profundizar mucho más en los datos. Por ello surge a forma de sugerencia emplear 2 muestras con distinto puesto laboral, sumado al sexo y la edad con la finalidad de confirmar si realmente existe diferencias en las

estrategias de afrontamiento, al igual que la posibilidad de confirmar si existe o no existe relación entre las variables.

Conclusiones

Primera: Se confirma que no existe relación entre las dimensiones de clima organizacional y afrontamiento de estrés enfocado en el problema, en un Hospital de Arequipa 2022.

Segunda: Se confirma que no existe relación entre las dimensiones de clima organizacional y afrontamiento de estrés enfocado en las emociones, en un Hospital de Arequipa 2022.

Tercera: Se confirma que no existe relación entre las dimensiones de clima organizacional y afrontamiento de estrés enfocado en la evitación del problema, en un Hospital de Arequipa 2022.

Cuarta: Se concluye que no existen diferencias en los niveles de clima organizacional y afrontamiento de estrés según el sexo en el personal de un hospital de Arequipa, 2022.

Quinta: Se expresa que no existen diferencias en los estilos de clima organizacional y afrontamiento de estrés según la etapa de adultez en el personal de un hospital de Arequipa, 2022.

Sexta: Se identificó un nivel de clima organizacional favorable en el personal de un hospital de Arequipa, 2022.

Séptima: Se determinó que dentro de los estilos de afrontamiento al estrés se identificó que la estrategia enfocada en el problema es el más empleado en el personal médico de un hospital de Arequipa, 2022.

Sugerencias

Primera: Se sugiere realizar estudios de revisión sistemática para contrastar información sobre los resultados obtenidos en relación con las variables clima organizacional y estrategias de afrontamiento al estrés

Segunda: Se recomienda no sólo contrastar el nivel de las dimensiones de las variables de estudio, sino establecer cuáles son los niveles de cada una de estas dimensiones que conforman parte de las variables.

Tercera: Se sugiere elaborar nuevos instrumentos sobre las variables clima organizacional y estrategias de afrontamientos al estrés que se aproximen a la realidad peruana considerando otros factores asociados a las mismas, de esta forma poder determinar adecuadamente su relación entre sí.

Cuarta: Se sugiere realizar estudios comparativos sobre las variables con una muestra representativa.

Quinta: Se recomienda que en futuras investigaciones se evalúe los niveles de clima organizacional según el cargo laboral específico de los participantes, para poder conocer cuál es el clima organizacional que se percibe en su ambiente de trabajo.

Sexta: Se recomienda la implementación de un taller instructivo que permita dar a conocer las diferentes estrategias de afrontamiento de estrés laboral para el personal de un Hospital de Arequipa.

Limitaciones

Primera: Dentro de las limitaciones se expresa que la mayor limitante fue el acceso a la totalidad de la población de un Hospital de Arequipa debido a la formalidad procedimental y a la demanda laboral ejercida durante el segundo periodo del año que provocó dificultad para emplear una muestra mucho más significativa.



Referencias

- Acero, Y., Echeverri, L., Lizarazo, S., Quevedo, A., y Sanabria, B. (2003). *Evaluación del clima laboral Escala EDCO*. Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
- Alcántara, W., y Zambrano, P. (2020). Afrontamiento al estrés y clima laboral en trabajadores de un centro de convenciones del distrito de Santiago de Surco, 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56867>
- Aguirre, V (2016). *Estrategias de Afrontamiento ante el Estrés Laboral en personal de Enfermería de una Unidad de Cuidados Intensivos de la ciudad de Armenia, Quindío en el año 2016*. [Tesis]. Universidad Andrés Bello.
- Alvarez, A. (2020). *Justificación de la Investigación*. Universidad de Lima.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Álvarez, N., y Cueva, Y. (2020). Clima laboral y estilos de afrontamiento al estrés en personal de salud, Hospital Carlos Alcántara, La Molina, Lima 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica].
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/660>
- Amayo, D. (2021). *Estrés laboral y estilos de afrontamiento en profesionales de enfermería del sector público* [Tesis]. Universidad de Lima.
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282013000300043

- Barba, J. (2020). El estrés laboral y la relación con el clima organizacional de los colaboradores de la Corporación IMPACTEX. [Tesis para el título de Psicólogo Industrial, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31957/1/PROYECTO%20DE%20TITULACION%20JHOSELIN%20BARBA.pdf>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., y Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138
- Bailón, C., y Cedeño, R. (2022). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores del distrito de Educación Manta Montecristi, Jaramijó. *Revista Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun*, 6(10), 23-39. <https://doi.org/10.46296/yc.v6i10edespub.0162>
- Cárdenas, P. (2016). Estrés laboral: modelo de equilibrio esfuerzo-recompensa en funcionarios de gendarmería del centro de detención preventiva (CDP), Santiago Sur. [Tesis doctoral, Universidad de Chile]. <https://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl/dspace/handle/123456789/457>
- Chiang, M., Sanhueza, C., y Rivera, M. (2022). Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. *Ran – Revista Academia & Negocios*, 8(1), 43-54. <https://doi.org/10.29393/RAN8-6COMM30006>
- Choque, M. (2020). Relación del afrontamiento del estrés y clima organizacional en personal del servicio de obstetricia del hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante la pandemia por coronavirus, Arequipa 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10220>
- Da Cruz, S., Souza, S., Nascimento, K., y Souza, J. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios. *Alternativas en*

Psicología, 21, 38-61.

<https://www.alternativas.me/attachments/article/154/Alternativas%20en%20Psicolog%C3%ADa%2038%20-%20Agosto%202017%20-%20Enero%202018.pdf#page=61>

Díaz, F., Guevara, S., Vidaurre, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV Hacer*, 8(1).
<https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v8i1.545>

Fiallo, D., Alvarado, P., y Soto, L. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. *Revista Contribuciones a la Economía*. <http://eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>

Fujiki, V. (2016). Estilos de afrontamiento en adultos que padecen de psoriasis en Lima Metropolitana. [Tesis para el título de licenciada en Psicología, Universidad de Lima].
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/3281/Fujiki_Pereyra_Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, P., Jiménez, A., Hinojosa, L., García, G., Cano, L., y Abeldaño, R. (2020). Estrés laboral en enfermeras de una hispital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Revista de Salud Pública*, 65-73.
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>

Lévano, J. (2018). Afrontamiento al estrés en personal militar de diferentes unidades hospitalarias del Hospital Militar Central del Perú “Crl Luis Arias Schreiber”. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal].
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2059>

Mamani, M. (2019). Propiedades psicométricas de la Escala de Clima Organizacional EDCO en docentes de instituciones educativas en Juliaca. [Tesis para el grado de bachiller en Psicología, Universidad Peruana Unión].

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2400/Mishell_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, 6(2).

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2000000200010

Matalinares, M., Díaz, G., Raymundo, O., Baca, D., Uceda, J., y Y Aringano, J. (2016). Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de Lima y Huancayo. *Persona*. (19), 105-126. <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.975>

Morán, C., Finez, M., Menezes, E., Pérez, M., Urchaga, J., y Vallejo, G. (2019). Estrategias de afrontamiento que predicen mayor resiliencia. *Revista INFAD de Psicología*, 4(1), 183-190. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v4.1542>

Nina, K. (2019). Satisfacción laboral del profesional de obstetricia relacionado al clima laboral del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza Arequipa, 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9435>

Ortega, A., y Salanova, M. (2016). Evolución de los modelos sobre el afrontamiento del estrés: hacia el coping positivo. *Ágora de Salud*, 285-293. <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/155710>

Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena*, 15(3), 1-19.

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156

Pazo, E., y Velarde, S. (2021). Clima laboral, cultura organizacional y afrontamiento al estrés en el personal de sub oficiales PNP que desarrollan labores administrativas en comisarias tipo “A” de la región policial de Arequipa 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13004>

Piligua, & Arteaga. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, XV (28).
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., y Gonzalez, M. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40(7).
https://www.researchgate.net/profile/Valentina-Ramos-3/publication/336035242_Estudio_del_estres_laboral_y_los_mecanismos_de_afrontamiento_en_instituciones_publicas_ecuatorianas/links/5e593306299bf1bdb8441ef9/Estudio-del-estres-laboral-y-los-mecanismos-de-

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 3-18.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016.pdf#page=9>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008

Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 78-82.

Saucedo, N. (2019). Modos de afrontamiento al estrés y clima laboral en trabajadores de un estacionamiento de servicios – Chiclayo, 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6612>

Segredo, A., García, A., León, P., y Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información Científica para la Dirección en Salud – INFODIR*, (24), 86-99. <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200>

Tello, G. (2020). Estrés laboral y estilos de afrontamiento en agentes de seguridad de una empresa privada de Lima Metropolitana. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/9b0462ce-fd67-4bda-900c-54660be55ba6/full>

Anexos

Anexo 01: Consentimiento Informado

Consentimiento informado para investigación

El propósito de esta **ficha de consentimiento** es proveer al directivo(a) de la institución pública de salud de la ciudad de Arequipa, una clara explicación de la naturaleza de esta investigación, así como de su rol en ella como autoridad de la institución.

La presente investigación titulada: Clima Organizacional y Afrontamiento del Estrés Laboral en una Institución Pública de Salud, Arequipa, 2022 es conducida por García Andrade, María Joaquina y Romaní Llerena, Andrea Cecilia; de la Universidad Católica de Santa María, los instrumentos que se utilizarán para la evaluación de Clima Organizacional es el EDCO y para la evaluación de Afrontamiento del Estrés se utilizará el BRIEF COPE-28. La meta de este estudio es hallar la correlación de ambas variables mencionadas en el título de tesis.

Si usted accede a autorizar la realización de este estudio, se le pedirá poderse aplicar test en su institución.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas dadas en el cuestionario serán codificadas usando un número de identificación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante la toma de pruebas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo, autorizo la realización de la investigación de forma voluntaria y bajo la condición que los resultados solo sean utilizados para el fin de la investigación antes mencionada.

Se reconoce que la participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas dadas en el cuestionario serán codificadas usando un número de identificación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Firma de Encargado (a)

Fecha

Anexo 02: Digitalización del Consentimiento Informado

Clima Organizacional y Afrontamiento del Estrés Laboral ✕ ⋮
en el personal del hospital de Arequipa, 2022

Consentimiento Informado

Estimado (a), nos encontramos realizando una investigación la cual tiene como objetivo determinar la relación entre el Clima Organizacional y Afrontamiento al Estrés Laboral. Usted ha sido invitado a participar de este estudio, toda la información recolectada será estrictamente confidencial y será usada para fines académicos e investigativos.

Si usted tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede comunicarse a los siguientes correos:

majogarcia511@gmail.com / andrea.r211@gmail.com

Agradecemos de antemano su participación.



Anexo 03: Instrumentos Para la Recolección de Datos

Clima Organizacional y Afrontamiento del Estrés Laboral en el personal de un hospital, Arequipa,

2022

Edad: Sexo: Servicio médico al que pertenece:

Consentimiento Informado

Estimado (a), nos encontramos realizando una investigación la cual tiene como objetivo determinar la relación entre el Clima Organizacional y Afrontamiento al Estrés Laboral. Usted ha sido invitado a participar de este estudio, toda la información recolectada será estrictamente confidencial y será usada para fines académicos e investigativos.

N°	ITEM	MARQUE AQUÍ				
		S	CS	AV	CN	N
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opciones	S	CS	AV	CN	N
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo	S	CS	AV	CN	N
3	Los miembros del grupo son distantes conmigo	S	CS	AV	CN	N
4	Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo	S	CS	AV	CN	N
5	El grupo de trabajo valora mis aportes	S	CS	AV	CN	N
6	Mi jefe (a) crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	S	CS	AV	CN	N
7	El jefe (a) es mal educado	S	CS	AV	CN	N
8	Mi jefe(a) generalmente apoya las decisiones que tomo	S	CS	AV	CN	N
9	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias	S	CS	AV	CN	N
10	El jefe(a) desconfía del grupo de trabajo	S	CS	AV	CN	N
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa	S	CS	AV	CN	N
12	Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades	S	CS	AV	CN	N
13	Estoy de acuerdo con la asignación salarial	S	CS	AV	CN	N
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa	S	CS	AV	CN	N
15	Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes	S	CS	AV	CN	N
16	Realmente me interesa el futuro de la empresa	S	CS	AV	CN	N
17	Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo	S	CS	AV	CN	N
18	Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa	S	CS	AV	CN	N

19	Sin remuneración no trabajo horas extras	S	CS	AV	CN	N
20	Sería más feliz en otra empresa	S	CS	AV	CN	N
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	S	CS	AV	CN	N
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado	S	CS	AV	CN	N
23	El ambiente físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	S	CS	AV	CN	N
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo	S	CS	AV	CN	N
25	La iluminación del área de trabajo es deficiente	S	CS	AV	CN	N
26	La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño	S	CS	AV	CN	N
27	La empresa brinda estabilidad laboral	S	CS	AV	CN	N
28	La empresa contrata personal temporal	S	CS	AV	CN	N
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales	S	CS	AV	CN	N
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	S	CS	AV	CN	N
31	Entiendo de manera clara las metas de la empresa	S	CS	AV	CN	N
32	Conozco bien como la empresa está logrando sus metas	S	CS	AV	CN	N
33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas	S	CS	AV	CN	N
34	Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa	S	CS	AV	CN	N
35	Las metas de la empresa son poco entendibles	S	CS	AV	CN	N
36	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno	S	CS	AV	CN	N
37	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales	S	CS	AV	CN	N
38	Cuando necesito información de otras dependencias las puedo conseguir fácilmente	S	CS	AV	CN	N
39	Cuando las cosas salen mal, las dependencias son rápidas en culpar a otras	S	CS	AV	CN	N
40	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras	S	CS	AV	CN	N

Inventario de afrontamiento al estrés – Brief “COPE 28”

A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones sobre cómo actuar o sentir en esas situaciones.

Señala en cada una de ellas sí coinciden o no con tu propia forma de actuar o sentir, marcando con “X”

donde corresponda según la frecuencia que realiza cada ítem de estrategia de afrontamiento.

Nº	ITEM	NUNCA LO HAGO	HAGO DE ESTO UN POCO	HAGO BASTANTE ESTO	SIEMPRE LO HAGO
1	Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer	0	1	2	3
2	Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy	0	1	2	3
3	Acepto la realidad de lo que ha sucedido	0	1	2	3
4	Recurso al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente	0	1	2	3
5	Me digo a mí mismo "esto no es real"	0	1	2	3
6	Intento proponer una estrategia sobre qué hacer	0	1	2	3
7	Hago bromas sobre el problema	0	1	2	3
8	Me crítico a mí mismo	0	1	2	3
9	Consigo apoyo emocional de otros	0	1	2	3
10	Tomo medidas para intentar que la situación mejore	0	1	2	3
11	Renuncio a intentar ocuparme de los problemas	0	1	2	3
12	Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables	0	1	2	3
13	Me niego a creer que haya sucedido	0	1	2	3
14	Intento ver con otros ojos los problemas, para hacer que parezca más positivo	0	1	2	3
15	Utilizo alcohol u otras drogas para sentirme mejor	0	1	2	3
16	Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales	0	1	2	3
17	Consigo el consuelo y la comprensión de alguien	0	1	2	3

18	Busco algo bueno en lo que está sucediendo	0	1	2	3
19	Me río de la situación	0	1	2	3
20	Rezo o medito	0	1	2	3
21	Aprendo a vivir con los problemas	0	1	2	3
22	Hago algo para pensar menos en los problemas, tal como ir al cine o ver la televisión	0	1	2	3
23	Expreso mis sentimientos negativos	0	1	2	3
24	Consumo alcohol u otras drogas que me ayudan a superarlo	0	1	2	3
25	Renuncio al intento de hacer frente al problema	0	1	2	3
26	Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir	0	1	2	3
27	Me echo la culpa de lo que ha sucedido	0	1	2	3
28	Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen	0	1	2	3