

**Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital
Solidaridad, Chiclayo****Labor stress and organizational climate in collaborators of hospital "Solidaridad"
in Chiclayo****DÍAZ DÁVILA, Fiorela¹; GUEVARA VILLEGAS, Sandra Elizabeth²
VIDAURRE GARCÍA, Wilmer Enrique³**¹ Hospital de la Solidaridad^{2,3} Universidad César Vallejo**RESUMEN**

El presente trabajo de investigación titulado estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores del Hospital de la Solidaridad Chiclayo, 2018, tuvo como objetivo general Determinar el nivel de relación que existe entre estrés y clima organizacional en colaboradores, con un diseño de investigación no experimental, transversal de tipo correlacional, tomando como muestra a un total de 30 técnicos a los cuales se les aplicó un instrumento de recolección de datos siendo esta la escala de Likert, la cual fue validada a juicio de experto con un nivel de confiabilidad 0,889 Como conclusión principal se verificó que las variables de estrés laboral y clima organizacional se relacionan de forma inversa y significativa (- 0,653) y dado que p- valor (0,000) < α (0,05), entonces h_0 se rechaza. Es decir que a mayor nivel clima organizacional es menor el nivel estrés laboral que manifiestan los colaboradores del Hospital de la Solidaridad 2018.

Palabras clave: *Estrés laboral, clima organizacional, influencia del líder, apoyo de grupo y condiciones laborales.*

ABSTRACT

The present work of investigation titled labor stress and organizational climate in the collaborators of the Hospital of the Solidarity Chiclayo, 2018, had like general objective To determine the level of relation that exists between stress and organizational climate in collaborators, with a non experimental experimental design, cross-section of correlational type, taking as a sample a total of 30 technicians to whom a data collection instrument was applied, this being the Likert scale, which was validated according to expert judgment with a reliability level of 0.889. It was verified that the variables of work stress and organizational climate are related in an inverse and significant way (- 0.653) and given that p- value (0.000) < α (0.05), then h_0 is rejected. In other words, the higher the organizational climate, the lower the level of work stress shown by the employees of the Hospital de la Solidaridad 2018.

Keywords: *Work stress, organizational climate, leader's influence, group support and working conditions.*

© Los autores. Este artículo es publicado por la Revista UCV HACER Campus Chiclayo. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0 Internacional. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), que permite el uso no comercial, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea debidamente citada.

Recibido: 23 de enero de 2019**Aceptado:** 8 de marzo de 2019**Publicado:** 13 de marzo de 2019

¹ Licenciada en Enfermería. Coordinadora de Enfermería - Hospital de la Solidaridad, Chiclayo. Contacto: Fioridi@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-0934-6927>, Perú.

² Estudiante - Programa Académico de Psicología, Universidad César Vallejo. Contacto: Eli_2004_277@hotmail.com  <https://orcid.org/0000-0002-7875-0763>, Perú.

³ Licenciado en Matemática y Computación. Magister en Docencia y Gestión Educativa. Docente a tiempo completo, Universidad César Vallejo. Contacto: Wienviga1975@hotmail.com  <https://orcid.org/0000-0002-5002-572X>, Perú.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, se ha dado de gran importancia investigar, acerca de la salud mental de los colaboradores, la cual se genera en el trabajo, ya que surgen diversos problemas en las empresas; y esto puede generar una inestabilidad emocional para los trabajadores, ya sea por gestión de conocimientos, los equipos tecnológicos, las exigencias laborales, o la calidad de control que se exigen en una institución. Y esto afecta de manera considerable para los colaboradores tanto física como mental, llegando esto ha somatizarse de manera perjudicial, no permitiéndole cumplir con sus labores o teniendo un trato adecuado a sus compañeros.

Esta investigación se da en los colaboradores del hospital de la solidaridad de Chiclayo. En la actualidad no poseen herramientas necesarias para poder confrontar el estrés cotidiano al cual están sometidos. El estrés laboral este se viene relacionado con el clima organizacional, dado que si los colaboradores de una institución perciben un buen clima por consiguiente existirá menos estrés laboral, ya que lo principal de una empresa es la calidad del trabajo ya que de esta forma se obtendría una alta realización laboral y la percepción de los colaboradores también cambiaría.

Como se ha visto en líneas anteriores se muestra la preocupación por un aumento del estrés laboral muchas veces por un mal clima organizacional y esto no es ajeno a la realidad que están pasando los colaboradores del hospital solidaridad de la ciudad de Chiclayo. puesto que se sienten desmotivados por la poca valoración salarial aludiendo que hay una injusticia en los pagos porque quien debería ganar más son unos colaboradores que se esfuerzan más, sin embargo, ganan poco y eso hace tensa la convivencia laboral en los consultorios. Asimismo, todos los consultorios no cuentan, con equipos como: computadora, impresora o teléfonos esto laborar en un consultorio donde no hay una buena implementación donde ellos puedan vaciar toda la información, ya que los colaboradores, tienen que escribir las historias a mano. A lo que aluden que, no teniendo todos estos mecanismos. No es cómodo para que trabajen, además para una buena atención, cuando al cliente piden información. A su vez recalcan que no siente un crecimiento

laboral, porque solo está en atención al paciente escribiendo historias clínicas una que otra vez existe capacitaciones la cuales no son remuneradas a lo que aspiran estos colaboradores es que se le certifique con constancias donde ellos, tal vez puedan concursar, participar o por el simple hecho de ganar experiencia.

Otra falencia que tiene la institución es que No existe el área de recursos humanos donde los colaboradores puedan establecer que velen por el bienestar de cada colaborador que tenga sus beneficios bien remunerados que tengas sus vacaciones, donde verifique que las políticas nos solo beneficien a la empresa sino al colaborador o motivarlos a través de la celebración de un cumpleaños ya sea de los técnicos o licenciado.

En varias organizaciones han puesto énfasis en abordar acerca del estrés laboral, como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), se han referidos de por qué se está dando con frecuencia el estrés laboral en la salud y cuál es su rendimiento laboral de los colaboradores.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es una de más primordiales dificultades que repercute en la salud tanto mental, como física de los trabajadores y también las empresas que se desempeñan laboralmente.

En (OIT) menciona que existen otras causas que son:

La comunicación breve tiende a someter al ritmo laboral siendo esto una línea divisoria entre la vida privada con el trabajo y el decrecimiento económico genera modificaciones donde se puede apreciar un desequilibrio físico y mental porque existe más trabajos inestables si angustia por la pérdida de empleo, por otro lado, Ryder (2018) director general de la OIT. Señala que a pesar de que hubo un incremento de empleo en el 2016, aunque se calcula que existe un 5.6 por ciento de desempleados superior a 192 millones, sin embargo sigue habiendo crecimiento en los mercados laborales, pero esto no es fundamental para mejorar el desarrollo del personal de los trabajadores por lo cual se sugiere una mejor calidad de empleo, el cual genere un buen clima laboral para que los trabajadores no se sienta inestables y con carga emocional, lo cual puede repercutir en la organización.

Según Becerra (2016), el subdirector de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), se refirió que el estrés laboral ya es conocido para todos nosotros como cualquier otro tema, y que como resultado consigue llevar a disfunciones físicas, mentales y sociales y puede limitar nuestras habilidades y capacidades.

Según Chiavenato (2010), existen varios tipos de organizaciones tanto públicas como privadas de diferentes rúbricas. Que ayuda en la vida personal y profesional de la persona.

Según Lazarus y Folkman (1986), manifiestan que en la sociedad moderna se conforma por instituciones complicadas donde se puede apreciar que existen amplias obligaciones ya sea para las personas, los grupos y los vínculos entre los colaboradores.

Palma (2004) lo define como: “la percepción que tiene una persona sobre su ambiente de trabajo, en diversos factores tanto objetivos como subjetivos, influye en el bienestar general y en el desempeño de los trabajadores” (p. 5) es decir que, si el colaborar no se encuentra equilibrado emocionalmente, esto va a repercutir en sus labores teniendo un bajo rendimiento laboral que a su vez perjudicaría al entorno de la institución.

Hoy en día, el concepto de estrés laboral es causado por la interacción entre el trabajador y su ámbito laboral, en las que las exigencias del ambiente sobrepasan la capacidad de respuesta del trabajador, produciendo en él, la pérdida de control.

Las investigaciones de psicología organizacional han visto que es un gran problema que no solo repercute en la organización si no; que se extiende en ámbito familiar empeorando la salud emocional y física del ser humano, lo cual es importante tomar cartas en el asunto y reducir esta incidencia. Como se puede apreciar en Chile, donde se encontraron datos del 2011, donde el 28% de los trabajadores y más del 13% de los patrones señalan que existe estrés en sus empresas. Asimismo, el periódico el comercio señala que, el 71% de trabajadores peruanos manifestó no sentirse valorados por su organización, de acuerdo a una encuesta de la consultora supera efectuada a 1.500 personas de Lima, Arequipa y Chiclayo entre abril y julio de este año.

Chica (2015) en su investigación titulada “El Clima Organizacional y su influencia en el estrés Laboral de los colaboradores de la Compañía de Seguros Sweaden” investigación que se realizó en base a Psicología Industrial, referente a Clima Organizacional y Estrés Laboral. Teniendo como objetivo si la variable de clima organizacional influye en el estrés de los trabajadores de la empresa Sweaden siendo esta una compañía de seguros, teniendo como muestra 45 trabajadores. Esta investigación es de tipo correlacional, teniendo como diseño no experimental. Llegando a la conclusión de que el clima laboral que se encuentra en la empresa es alto. Lo cual influye en el estrés de los colaboradores obteniendo un estrés bajo. Se puede apreciar que esta investigación de psicología industrial los colaboradores perciben un alto clima laboral, lo cual influye en estrés laboral ya que se evidencia bajo estrés en los colaboradores.

Chacón (2017) en su investigación sobre Clima Organizacional y Estrés de los Trabajadores del Área Administrativa de la Municipalidad Distrital de Chicama año 2017 teniendo como objetivo el comprobar si existe relación entre Clima Organizacional y Estrés de los trabajadores del Área Administrativa de la Municipalidad Distrital de Chicama en el año 2017, en cuanto a el estudio vendría ser no experimental teniendo un diseño correlacional, esta investigación se basó en 33 colaboradores, a los cuales se les aplico el cuestionario adaptado por Sherlley Quispe (2016) evidenciando que ambas variables tuvieron una correlación de Spearman fue de -0.755 , representando una correlación inversa positiva, teniendo en cuenta que al evaluar la variable de clima organizacional teniendo un 55% colocándolo en un nivel medio, asimismo al evaluar la variable de estrés laboral se evidencia un 73% que lo ubica en un nivel alto, llegando a la conclusión que si existe una correlación en ambas variables ya mencionadas anteriormente En consecuencia, la presente investigación tuvo la finalidad medir la relación entre las variables de estrés y clima organizacional en los trabajadores administrativos de la municipalidad del distrito de Chicama, la cual denota que existen relación entre ambas variables obteniendo una correlación de Spearman, la cual fue de -0.755 representando una correlación inversa positiva alta.

Castillo (2017) en su investigación Relación entre clima organizacional y el estrés laboral en los

trabajadores contratados por locación de servicios del Gobierno Regional de Ancash Sede Central – 2017 tiene como objetivo la relación entre dos variables que son el clima organizacional y el estrés laboral la cuales permiten el éxito en una organización. Este estudio es de tipo descriptivo correlacional, teniendo una muestra de 30 colaboradores contratados por el gobierno regional de Ancash sede central aplicándoles ambos cuestionarios de clima organizacional y estrés laboral. Del mismo se aplicó el estadístico coeficiente de correlación de Pearson, determinando que el grado de asociación o relación que establecen las variables es de 0.534 denotando que existe una relación fuerte y negativa concluyendo que si existe un buen clima laboral entonces habrá poco estrés laboral finalmente se acepta la hipótesis de que si existe relación con las variables.

En resumen, la presente investigación estudia dos variables sumamente importantes en la actualidad teniendo como muestra a 30 colaboradores a los cuales se le aplico dos cuestionarios uno de estrés laboral y el otro de clima organizacional, llegando a la conclusión que si existe relación entre las dos variables ya mencionadas anteriormente.

Guardamino (2017) estudio una investigación, que lleva como título “Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay- 2017”. La presente tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores de estrés laboral y clima organizacional en el personal de una institución de salud pública del distrito de Chancay-2017. utilizando un método cuantitativo, teniendo un tipo correlacional de diseño no experimental transversal, obtuvieron una muestra de 203 colaboradores del hospital distrital de Chancay. A los cuales se aplicaron la escala de estrés laboral de la OIT y el cuestionario de Clima laboral CL-SPC. Utilizaron Rho Spearman para la correlación de ambas variables lo cual se evidencio en los resultados que existe una correlación inversa alta y significativa de rho -0.829 con un valor de significancia (bilateral) .000 ($p < 0.05$). concluyendo que si existe relación entre ambas variables en los trabajadores del establecimiento de salud pública de chancay 2017.

En resumen, para investigador es de suma importancia si existe una relación entre estrés laboral y clima laboral. Estudiando cuales son los

factores que influye en los colaboradores del centro de salud de chancay en la cual, se puede apreciar que, si existe una correlación inversa significativa alta, con cual acepta la hipótesis alternativa.

Novoa y Regalado (2017) en la reciente investigación tuvo la finalidad de analizar la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción de los clientes de la empresa Oltursa en las ciudades de Piura y Chiclayo. La presente fue descriptiva, transversal y con un diseño no experimental siendo un tipo de investigación correlacional. Donde se usó el instrumento de Sonia Palma en base a clima laboral, y en satisfacción laboral fundamentada por SERVQUAL. En esta investigación la muestra estuvo conformada por los 33 colaboradores y 340 usuarios tanto de la ciudad de Chiclayo como de Piura. En la cual se cumplió con el objetivo, puesto que en su conclusión manifiesta que, si hay correlación en las variables de clima y satisfacción laboral, teniendo un coeficiente de 0.707.

En síntesis, se puede apreciar que si existe relación entre ambas variables, lo cual se puede decir que si se cumplió con los objetivos de dicha investigación.

Coronado y Nuñez (2017) La ejecución de este estudio es sobre las variables de estrés laboral y el desempeño de los colaboradores de la parte administrativa de la UGEL san Ignacio 2017 en la presente se usó un diseño descriptivo, de tipo cuantitativo, se encuestó a toda la población administrativa de la UGEL, esto permitió cumplir con los objetivos, en los resultados se evidencio que los colaboradores manifiestan estrés laboral y que esto repercute en su desempeño. Por la cual se ve afectada la institución.

En consecuencia, se puede apreciar en esta investigación en esta sede de administración también es afectada por esta variable que es el estrés laboral y de otra forma los colaboradores disminuyen en su desempeño en donde se puede apreciar un decaimiento en la productividad.

Lo que se pretende con esta exploración es determinar el nivel del estrés laboral y como se va adaptando el colaborador con el clima organizacional. Si es que existe una influencia o si tiende a relacionarse, para que, en un futuro, se

pueda contrarrestar la problemática, que dicho sea de paso es muy alarmante en estos tiempos donde todos vivimos presionados y queremos todo al instante.

Por consiguiente, en las diferentes investigaciones se observa que, si existe relación entre las variables de estrés laboral y clima organizacional, lo cual se espera que al tener conocimiento de los niveles se pueda elaborar talleres que incentive la disminución del estrés o una mejor convivencia en la institución del hospital de la solidaridad, por lo tanto, se planteó la siguiente pregunta de investigación. ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y clima laboral en colaboradores del hospital solidaridad Chiclayo 2018?. El propósito en que se basó fue plantear el objetivo general: Determinar el nivel de relación que existe entre nivel de estrés y clima organizacional en colaboradores del Hospital Solidaridad Chiclayo 2018 este objetivo se desglosará en los siguientes objetivos específicos (1) Evaluar el nivel de estrés en colaboradores del hospital solidaridad Chiclayo 2018 (2) Evaluar el clima laboral en colaboradores del hospital solidaridad Chiclayo 2018 (3) Describir el nivel de relación que existe entre estrés y clima organizacional en colaboradores del hospital de la solidaridad Chiclayo 2018. Asimismo, se elaboró las siguientes hipótesis: Hipótesis nula H0: Existe relación directa y significativa entre estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores del hospital de la solidaridad y la Hipótesis alternativa H1: No existe relación directa y significativa entre estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores del hospital de la solidaridad.

METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló con un diseño correlacional porque se busca analizar o encontrar una relación entre las dos variables teniendo como primera variable al estrés laboral y como segunda al clima organizacional. ésta es de tipo transversal porque se toma en solo momento los dos test para describir y analizar el acontecimiento de tal momento, la cual no es experimental porque no hay una manipulación de variables y donde solo será analizados en su ambiente natural.

Este método fue aplicado al grupo de 30 colaboradores del hospital solidaridad Chiclayo 2018, durante hora laborales, la técnica que se usó en esta investigación fue la encuesta con la cual obtuvimos información sobre las variables a estudiar. asimismo, se utilizó el cuestionario de estrés laboral y clima organizacional, en la cual contiene once dimensiones de las cuales seis son de estrés laboral y cinco son de clima organizacional, también está conformado por 55 ítems que se desarrolla en una escala de Likert. Para la validación del instrumento se ejecutó a través de juicio de expertos; la confiabilidad se da mediante el alfa de Cronbach, la cual se muestra en resultados y discusión.

RESULTADOS

Resultados del instrumento de recolección de datos

La confiabilidad de los elementos aplicados actualmente es pertinente a la validez interna las cuales se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1

Confiabilidad del instrumento aplicado

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	55

Nota: estadístico en SPSS

Los resultados de los cuestionarios, según el alfa de cronbach que arroja es de ,889 lo cual se podría decir que las respuestas de los técnicos son confiables.

Resultados de la prueba de hipótesis

Se elaboró a través de las pruebas de normalidad: H₁: la variable de estrés laboral y clima organizacional tiene distribución normal.

H₀: la variable de estrés laboral y clima organizacional NO tiene distribución normal.

Tabla 2

Pruebas de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a	Shapiro-Wilk
ESTRES LABORAL	,200*	,826
CLIMA ORGANIZACIONAL	,173	,166

Nota: estadístico en SPSS

En el análisis de la aplicación del cuestionario de estrés laboral y clima organizacional se puede observar que el valor de significancia es mayor que 0.05 por lo cual se acepta que estos datos proceden de una distribución normal por lo utilizaremos la correlación de Pearson.

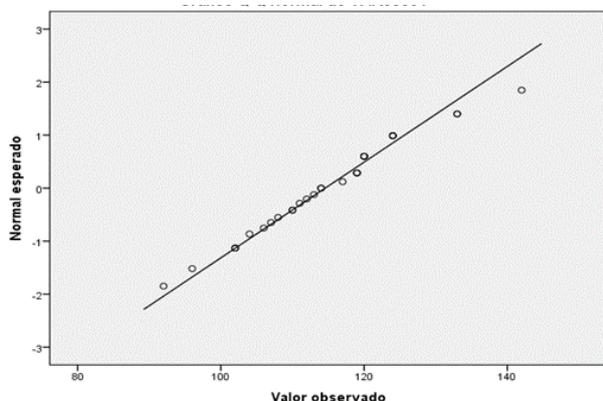


Figura 1. Variable de estrés laboral
 Fuente: estadístico en SPSS.

En la figura 1 se puede apreciar que, en la primera variable, siendo este estrés laboral, donde la intersección de los puntos forma casi una línea recta la cual indica que los datos, pertenecen a una distribución normal.

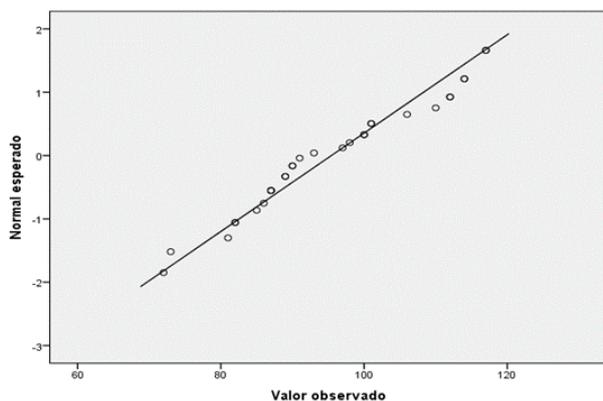


Figura 2. Variable de clima organizacional
 Fuente: estadístico en SPSS.

En la figura 2 se observa en relación a la segunda variable, siendo este clima organizacional, donde la intersección de los puntos forma casi una línea recta la cual indica que los datos, pertenecen a una distribución normal.

Para propósitos de estudio utilizaremos la correlación de Pearson.

Hipótesis

H₀= Las variables estrés laboral y clima organizacional no están correlacionadas de manera inversa y significativa.

H₁= Las variables estrés laboral y clima organizacional están correlacionadas de manera inversa y significativa.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

3) Calculo de p-valor

0,000

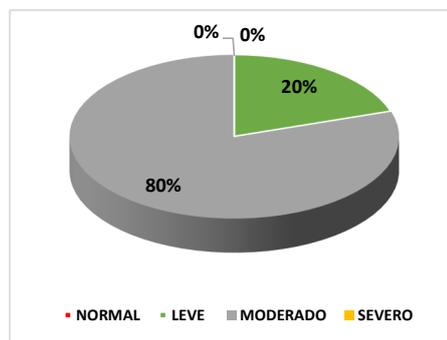


Figura 3: Estrés laboral

Interpretación. Según se aprecia en la Tabla 6 y Figura 6 que los resultados de estrés laboral que manifiestan los colaboradores del hospital de la solidaridad de acuerdo a las cifras es de moderado representado en 24 colaboradores evidenciándose con un 80% de la encuesta aplicada, también se encuentra 6 colaboradores que tiene 20% que manifiesta un estrés leve.

Se puede apreciar que colaboradores manifiestan un moderado estrés laboral correspondiente a las exigencias de la institución; y con poco respaldo de su jefa y compañero, asimismo se puede apreciar desmotivación al respecto de la falta de tecnología en cada uno de los consultorios, lo cual dificulta las actividades de los técnicos del hospital de la solidaridad.

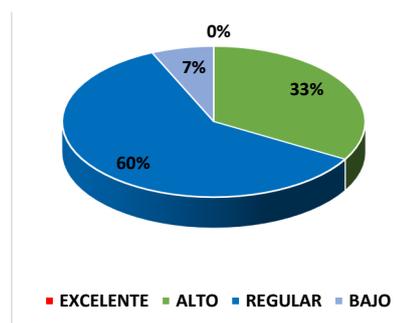


Figura 4. Clima organizacional

Interpretación. Según se observa en la Tabla 10 y Figura 10 que los resultados de clima organizacional que manifiestan los colaboradores del hospital de la solidaridad de acuerdo a las cifras es, su clima organizacional es regular representado en 18 colaboradores evidenciándose con un 60% de la encuesta aplicada, también se encuentra 10 colaboradores que tiene 33% que manifiesta un alto clima laboral, sin embargo, existe 2 colaboradores cuyo porcentaje es de 7% que considera que es bajo.

Se puede apreciar que los colaboradores perciben un regular clima laboral puesto que manifiesta malestar por no sentir una realización como trabajadores, como manifiestan los mismo trabajadores nos aspiran más, en esa institución es decir de atención y recepción del paciente, aparte manifiestan que no premian el buen desempeño que es muy importante para que ellos se sienta comprometidos con un sentido de pertenencia, el cual beneficiaría al trabajador porque sentiría un bienestar organizacional y por ende a la organización por destacaría por el buen desempeño de tus trabajadores.

Tabla 3
Correlación de Pearson

Correlación de Pearson	Estrés laboral	Clima organizacional
Estrés laboral	1	-,653**
Sig.(bilateral)		0
Clima organizacional	-,653**	
Sig.(bilateral)	0	1

Fuente: Estadístico SPSS

La dimensión influencia de liderazgo de la variable estrés laboral se relaciona en nivel o proporción de manera inversa significativa con la dimensión supervisión de la variable clima organizacional en un -0.675. lo cual indica que, a mayor supervisión percibida por los colaboradores, genera presión e incertidumbre y por ende una baja influencia de liderazgo, repercutiendo una mala comunicación entre colaboradores y lideresa.

La dimensión falta de cohesión de la variable estrés laboral se relaciona en mayor nivel o proporción de manera inversa significativa con la dimensión supervisión de la variable clima organizacional en un -0.570. se apreciar que se reduce la cohesión grupal porque existe grupos informales que tiene sus propias ideas las cuales, no se comparte en general, fomentando la

desunión y desmotivación entre los colaboradores.

La dimensión clima organizacional de la variable estrés laboral se relaciona en mayor nivel o proporción de manera inversa significativa con la dimensión comunicación de la variable clima organizacional en un -0.568. Es decir que, si la comunicación mejora entonces el clima laboral bajara teniendo donde los colaboradores transmitan unos comportamientos adecuados para una mejor convivencia.

La dimensión clima organizacional de la variable estrés laboral se relaciona en mayor nivel o proporción de manera inversa significativa con la dimensión realización del personal de la variable clima organizacional en un -0.539, Lo cual indica que si mejora la realización de personal en base a capacitaciones entonces el clima laboral disminuirá teniendo una mejor convivencia en la institución.

La dimensión territorio organizacional de la variable estrés laboral se relaciona en mayor nivel o proporción de manera inversa significativa con la dimensión comunicación de la variable clima organizacional en un -0.535. Se puede ver que si existe una adecuada comunicación y atendieran las sugerencias expresadas por los colaboradores entonces disminuiría la incomodidad en el territorio organizacional que poseen los técnicos.

La dimensión falta de cohesión de la variable estrés laboral se relaciona en mayor nivel o proporción de manera inversa significativa con la dimensión comunicación de la variable clima organizacional en un -0.522, es decir que aportando una comunicación eficaz entre los colaboradores se generaría una disminución de esos grupos informales los cuales fomentando una unión la cual motivara en gran medida a la institución.

La dimensión influencia del líder de la variable estrés laboral se relaciona en mayor nivel o proporción de manera inversa significativa con la dimensión territorio organizacional de la variable clima organizacional en un -0.520, es decir que a mejores espacios laborales que se, les brindaría a los colaboradores, reduciría la influencia de liderazgo, lo cual genera presión; e incertidumbre en los colaboradores.

La dimensión clima organizacional de la variable estrés laboral se relaciona en mayor nivel o proporción de manera inversa significativa con la dimensión supervisión de la variable clima organizacional en un -0.492 . Si se pidiera una supervisión asertiva, por ende, disminuye el clima organizacional ya que, estos colaboradores manifiestan comportamientos que, generan incomodidad insatisfacción, la cual fomenta un moderado estrés laboral, incluso.

La dimensión respaldo de grupo de la variable estrés laboral se relaciona en mayor nivel o proporción de manera inversa significativa con la dimensión comunicación de la variable clima organizacional en un -0.455 , por consiguiente, si aumentara la comunicación entre los técnicos del hospital entonces habría una disminución en las disputas obteniendo el respaldo del grupo.

La dimensión influencia del líder de la variable estrés laboral se relaciona en mayor nivel o proporción de manera inversa significativa con la dimensión comunicación de la variable clima organizacional en un -0.451 , Se denota que debe aumentar la comunicación para que los tratos del líder reduzcan en forma favorable para los colaboradores.

La dimensión clima organizacional de la variable estrés laboral se relaciona en mayor nivel o proporción de manera inversa significativa con la dimensión involucramiento laboral de la variable

clima organizacional en un -0.433 se puede decir que, a más sentido de pertenencia de los colaboradores, bajaría los comportamientos lo cual haría un mejor clima laboral.

DISCUSIÓN

Llegando al término de la presente investigación, la cual se ejecutó por motivos de preocupación sobre la evaluación del estrés laboral el cual se manifiesta en un nivel moderado lo cual es perturbador para los colaboradores del hospital de la solidaridad Chiclayo siendo esto indispensable para un óptimo desempeño como organización, asimismo se pretendió evaluar clima organizacional en que se encuentra en los colaboradores los cuales perciben un nivel regular es decir que es dificultoso, pues porque lo que se necesita en toda organización es un buen clima, para así realizar un buen trabajo sin incomodar a otro compañero o a la organización, además si intento describir el nivel de relación entre ambas variables, y según lo resultado nos indica que si existe un coeficiente de correlación inversa, media y significativa, donde se puede decir que se acepta la hipótesis alternativa.

El primero objetivo fue evaluar el estrés laboral que manifiestan los colaboradores del hospital de la solidaridad de Chiclayo teniendo como resultado en la tabla 6. Se evidencia un estrés

Tabla 4

Correlación por dimensiones

Correlación de dimensiones	Realización personal	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
Territorio organizacional					
Correlación de Pearson	-,357	-,234	-,404*	-,535**	,000
Sig. (bilateral)	,053	,214	,027	,002	,999
Teconología					
Correlación de Pearson	-,368*	-,228	-,071	-,237	,164
Sig. (bilateral)	,045	,225	,708	,208	,387
Influencia del líder					
Correlación de Pearson	-,520**	-,183	-,675**	-,451*	-,203
Sig. (bilateral)	,003	,332	,000	,012	,281
Falta de cohesión					
Correlación de Pearson	-,183	-,156	-,570**	-,522**	,076
Sig. (bilateral)	,333	,411	,001	,003	,688
Respaldo de grupos					
Correlación de Pearson	-,246	-,364*	-,371*	-,455*	-,187
Sig. (bilateral)	,191	,048	,043	,012	,321
Clima organizacional					
Correlación de Pearson	-,539**	-,433*	-,492**	-,568**	-,316
Sig. (bilateral)	,002	,017	,006	,001	,089

Fuente: Estadístico SPSS

moderado representado en 24 colaboradores evidenciándose en un porcentaje de 80% Del cuestionario concordando con la investigación Chacón (2017) el cual tenía como objetivo Identificar el nivel de Estrés de los trabajadores del área administrativa en la Municipalidad Distrital de Chicama, donde concluye que tiene un alto nivel de estrés en una muestra de... de trabajadores del área administrativa en la municipalidad de Chicama obteniendo un porcentaje de 73% de su encuesta aplicada. Lo anterior indica que si existe o se evidencia que si existe un estrés laboral en los colaboradores los cuales puede perjudicar en el desarrollo de los colaboradores.

El segundo objetivo fue evaluar clima organizacional que siente o divisan los colaboradores del hospital de la solidaridad Chiclayo, en el cual se evidenció el resultado en la tabla 10. Que su clima organizacional es regular representado en 18 colaboradores evidenciándose con un 60% de los técnicos del hospital de la solidaridad de Chiclayo el cual se concuerda con Castillo (2017) que los trabajadores contratados no han evidenciado ni un mal clima ni un buen clima organizacional dentro del gobierno regional de Áncash, lo cual se apreció en sus resultados que el 100% perciben un nivel regular. Lo cual indica que como se viene investigando que en ambas organizaciones los colaboradores no perciben una buena comunicación con sus superiores, además es incómodo la supervisión, lo cual también repercute en su desempeño laboral.

El tercer objetivo fue describir el nivel de relación que existe entre estrés y clima organizacional en colaboradores del hospital de la solidaridad Chiclayo, en la cual se observó que Las variables de estrés laboral y clima organizacional se relacionan de forma inversa, media y significativa (- 0,653). Dado que $p\text{-valor} (0,000) < \alpha (0,05)$, entonces h_0 se rechaza, esto concuerda con el estudio y análisis de Guardamino (2017) donde verificó que el estrés laboral y clima organizacional tienen una correlación inversa moderada y significativa de $r=(-,829)$ y dado que $p\text{-valor}(0.000) < \alpha (0,05)$, le permite aceptar su hipótesis alternativa y rechazar su hipótesis nula. Manifestando que si existe relación entre ambas variables en los colaboradores del Hospital Distrital de Chancay.

CONCLUSIONES

Se determinó el nivel de relación que existe entre estrés y clima organizacional en colaboradores del hospital de la solidaridad de Chiclayo, la cual se relacionan de forma inversa y significativa siendo esta negativa media (- 0,653). Dado que $p\text{-valor} (0,000) < \alpha (0,05)$, entonces h_0 se rechaza. Por ende, se acepta la hipótesis alternativa.

Se identificó que al evaluar el estrés laboral que manifiestan los colaboradores del hospital de la solidaridad de Chiclayo se evidencia un estrés moderado representado en 24 colaboradores evidenciándose en un porcentaje de 80% también se encuentra 6 colaboradores que tiene 20% que manifiesta un estrés leve. Debido a que la dimensión tecnología ha tenido un índice muy bajo lo cual genera falta de animo a los trabajadores por falta de equipos electrónicos para desempeñase óptimamente, además en la dimensión de cohesión de grupo también ha sido poco favorable ya que manifiesta que no existe compañerismo sino favoritismo por ciertos colaboradores.

Se identificó que al evaluar el clima laboral que perciben los colaboradores del hospital de la solidaridad de Chiclayo, es un clima regular representado en 18 colaboradores evidenciándose con un 60% de la encuesta aplicada, también se encuentra 10 colaboradores que tiene 33% que manifiesta un alto clima laboral, por otro lado, existe 2 colaboradores cuyo porcentaje es de 7% que considera que es bajo, debido a las dimensiones de realización de personal, las cuales generan incomodidad por el hecho de que no hay unas capacitaciones, donde los colaboradores sienta un crecimiento o desarrollo de su potencial, asimismo en la dimensión de supervisión denota un índice bajo por el hecho de que no están motivados por sus jefe inmediato pues manifiestan demasiada presión que dificulta de manera crucial en el desempeño de los técnicos.

Al describir la relación entre variables se determinó que la dimensión influencia de liderazgo de la variable estrés laboral se relaciona en mayor nivel o proporción de manera inversa significativa con la dimensión supervisión de la variable clima organizacional en un -0.675, además, La dimensión falta de cohesión de la variable estrés laboral se relaciona en mayor nivel

o proporción de manera inversa significativa con la dimensión supervisión de la variable clima organizacional en un -0.570 , también, la dimensión clima organizacional de la variable estrés laboral se relaciona en mayor nivel o proporción de manera inversa significativa con la dimensión comunicación de la variable clima organizacional en un -0.568 , así como la dimensión clima organizacional de la variable estrés laboral se relaciona en mayor nivel o proporción de manera inversa significativa con la dimensión realización del personal de la variable clima organizacional en un -0.539 , conjuntamente, la dimensión territorio organizacional de la variable estrés laboral se relaciona en mayor nivel o proporción de manera inversa significativa con la dimensión comunicación de la variable clima organizacional en un -0.535 , asimismo, la dimensión falta de cohesión de la variable estrés laboral se relaciona en mayor nivel o proporción de manera inversa significativa con la dimensión comunicación de la variable clima organizacional en un -0.522 , finalmente, la dimensión influencia del líder de la variable estrés laboral se relaciona en mayor nivel o proporción de manera inversa significativa con la dimensión territorio organizacional de la variable clima organizacional en un -0.520 .

REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2009) comportamiento organizacional México: McGraw Hill 2ª ed.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca.
- Castillo, K. (2017). Relación entre clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores contratados por locación de servicios del Gobierno Regional de Ancash Sede Central – 2017. (Tesis para obtener el grado académico de: maestro en gestión pública). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11947/castillo_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chacón, A. (2017). Clima Organizacional y Estrés de los Trabajadores del Área Administrativa de la Municipalidad Distrital de Chicama año 2017. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración). Universidad César Vallejo. Trujillo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11609>
- Chica, L. (2015) El Clima Organizacional y su influencia en el estrés Laboral de los colaboradores de la Compañía de Seguros Sweaden. Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicólogo Industrial. Universidad Central del Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas Carrera De Psicología Industrial. Quito. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7435/1/T-UCE-0007-309i.pdf>
- Coronado, M. & Sandoval, C. (2017) Estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la sede administrativa Ugel San Ignacio 2017. (Tesis para optar el grado académico de bachiller en administración). Universidad Señor de Sipán Pimentel – Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4256/Coronado%20Nu%C3%B1ez%20-%20Sandoval%20del%20Campo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guardamino, P. (2017). "Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay- 2017. (TESIS PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA) Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3270>
- Organización internacional del trabajo (2018) El desempleo y los déficits de trabajo decente permanecerán elevados 22 de enero de 2018. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615695/lang--es/index.htm
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología, 9(1), 27-34. Recuperado de <http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico.php>