

UNIVERSIDAD PERUANA LOSANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



TESIS

Título	:ESTRÉS LABORAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA - 2021.
Para optar	: El título profesional de Psicóloga.
Autores	: Bach. Saguma Carranza, Luz Gaby Bach. De la Cruz Peceros, Jacqueline Pilar
Asesora	: Mg. Hugo Alayo, Carla Romina
Línea de Investigación	: Salud y Gestión de la Salud
Fecha de Inicio y Culminación	: Febrero 2021 – diciembre 2021

Lima – Perú

2023

Dedicatoria

A Julio César y Valery mis amados hijos,
fuentes de motivación.

Jacqueline

A Gabriel Aciego la bendición que Dios
me dio con su inigualable amor.

Luz

Agradecimiento

A la gerencia de la empresa, a cada uno de los integrantes de la organización donde se efectuó la presente investigación, y a todos aquellos que se sumaron para concluir con este estudio de investigación.

Las Autoras

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, hace constar por la presente, que el Informe Final de Tesis titulado:

ESTRÉS LABORAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA-2021

Cuyo autor (es) : DE LA CRUZ PECEROS JACQUELINE PILAR
SAGUMA CARRANZA LUZ GABY
Facultad : CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional : PSICOLOGÍA
Asesor (a) : MG. LLANOS VILLADOMA ANNABELA

Que fue presentado con fecha: 26/07/2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 31/07/2023; con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía
- Excluye citas
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 27%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el Artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Se analizó con el software tres veces.

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 31 de julio de 2023

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias de la Salud



Ph.D. EDITH ANCCO GOMEZ
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA N° 282 - DUI - FCS - UPLA/2023

c.c.: Archivo
EAG/vjchp

Introducción

El presente estudio titulado: Estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021, abordara dos problemáticas actuales en el Perú y el mundo, las cuales se examinarán con sumo interés, para que sirva de base a futuras propuestas de investigación. Como primera variable de estudio tenemos el estrés laboral que manifiesta el trabajador en una empresa buscando identificar los factores que determinan esta condición; la segunda variable es el clima laboral que perciben los integrantes de la compañía empresarial. Diferentes autores citados en el presente estudio plantean agentes asociados al estrés laboral y clima laboral dentro y fuera de la empresa, los cuales serán analizados para conocer su implicancia en las variables de estudio.

Es importante indicar que el estrés laboral ocasiona efectos en el entorno laboral y profesional, perjudicando el espacio personal y familiar de los trabajadores. La metodología en la presente investigación será de tipo descriptiva correlacional, porque describe y analiza la relación de las variables, y de los resultados. Nuestro proyecto de investigación es planteado, luego de un riguroso trabajo de acopio y análisis de información.

El presente trabajo de investigación está estructurado en cinco secciones:

Primera sección planteamiento del problema, es la descripción de la existencia de dificultades, se señala la demarcación de la problemática, proposición del problema de investigación, se justifica el estudio y se formula los propósitos.

Segunda sección marco teórico, se señala los precedentes de nuestro estudio, tales como tesis nacionales e internacional, así como las bases teóricas y el marco conceptual.

Tercera sección hipótesis, variables se formulan la hipótesis general e hipótesis específica, así como las variables que planteamos en el presente trabajo de investigación.

Cuarta sección metodología, se describe el método de la investigación el tipo, nivel-diseño, población, muestra, procedimientos, y materiales de recolección de datos.

Quinta sección resultados y discusión, donde se presenta los resultados y estadística; de la misma manera contrastación de hipótesis, debate de resultado. Se finiquita con las conclusiones, sugerencias, citas y los anexos.

Contenido

Portada	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Introducción	iv
Contenido	vi
Contenido de tabla.....	x
Contenido de figuras	xi
Resumen.....	xii
Abstract	xiii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Delimitación del problema	16
1.2.1 Delimitación espacial.....	17
1.2.2 Delimitación temporal.....	17
1.2.3 Delimitación conceptual	17
1.3 Formulación del Problema.....	17
1.3.1 Problema General.....	17
1.3.2 Problemas Específicos	17
1.4 Justificación	18
1.4.1 Justificación Social	18
1.4.2 Justificación Teórica	19

1.4.3	Justificación Metodológica	19
1.5	Objetivos.....	19
1.5.1	Objetivo General.....	19
1.5.2	Objetivos Específicos.....	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....		21
2.1	Antecedentes.....	21
2.1.1	Antecedentes Nacionales	21
2.1.2	Antecedentes Internacionales.....	24
2.2	Bases Teóricas	27
2.2.1	Estrés.....	27
2.2.2	Estrés laboral.....	29
2.2.3	Clima laboral.....	31
2.3	Marco Conceptual.....	35
2.3.1	Estrés laboral.....	35
2.3.2	Clima Laboral	36
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS		38
3.1	Hipótesis General.....	38
3.2	Hipótesis Específica.....	38
3.3	Variables.....	38
3.3.1	Variable 1: Estrés Laboral	38
3.3.2	Variable 2: Clima Laboral	39
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA		40
4.1	Método de Investigación.....	40
4.2	Tipo de Investigación.....	40
4.3	Nivel de Investigación	40

4.4	Diseño de la Investigación.....	40
4.5	Población y muestra.....	41
4.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
4.6.1	Técnica de recolección de datos.....	42
4.6.2	Instrumentos de recolección de datos.....	42
4.7	Técnicas de procedimiento y análisis de datos.....	45
4.8	Aspectos éticos de la investigación.....	45
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....		47
5.1	Descripción de resultados.....	47
5.1.1	Logro de objetivo general.....	47
5.1.2	Logro de objetivos específicos.....	48
5.2	Contrastación de hipótesis.....	59
5.2.1	Hipótesis general.....	60
5.2.2	Hipótesis específica 1.....	61
5.2.3	Hipótesis específica 2.....	62
5.2.4	Hipótesis específica 3.....	64
5.2.5	Hipótesis específica 4.....	65
5.2.6	Hipótesis específica 5.....	66
5.2.7	Hipótesis específica 6.....	68
5.2.8	Hipótesis específica 7.....	69
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		71
CONCLUSIONES.....		78
RECOMENDACIONES.....		81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		82
ANEXOS.....		89

Anexo 01: Matriz de consistencia	90
Anexo 02: Matriz de Operacionalización de Variables.....	92
Anexo 03: Matriz de Operacionalización de Instrumentos	93
Anexo 04: Instrumentos de investigación	96
Anexo 05 : Constancia de Autorización de la Institución	104
Anexo 06: Confiabilidad de instrumentos.....	105
Anexo 07: Validez de instrumentos	106
Anexo 08: Data del procesamiento de datos	118
Anexo 09: Consentimiento y asentimiento informado	120
Anexo 10: Declaración de Confidencialidad.....	122
Anexo 11: Compromiso de Autoría	124
Anexo 12: Fotos de aplicación del instrumento	125

Contenido de tabla

Tabla 1 Ficha técnica de Escala de Estrés Laboral Organizacional (OIT/OMS).....	42
Tabla 2 Ficha técnica de la Escala Clima Laboral CL - SPC.....	44
Tabla 3 Resultado de estrés laboral y clima laboral.....	47
Tabla 4 Resultado la dimensión clima organizacional y el clima laboral	48
Tabla 5 Resultado la dimensión estructura organizacional y el clima laboral	50
Tabla 6 Resultado la dimensión territorio organizacional y el clima laboral.....	52
Tabla 7 Resultado la dimensión tecnología y el clima laboral.....	53
Tabla 8 Resultado la dimensión influencia del líder y el clima laboral.....	55
Tabla 9 Resultado la dimensión falta de cohesión del líder y el clima laboral	56
Tabla 10 Resultado la dimensión respaldo de grupo y el clima laboral.....	58
Tabla 11 Prueba de normalidad.....	59
Tabla 12 Relación entre estrés laboral y clima laboral.....	60
Tabla 13 Relación entre dimensión clima organizacional y el clima laboral	61
Tabla 14 Relación entre dimensión estructura organizacional y el clima laboral	63
Tabla 15 Relación entre dimensión territorio organizacional y el clima laboral.....	64
Tabla 16 Relación entre dimensión tecnología y el clima laboral.....	65
Tabla 17 Relación entre dimensión influencia del líder y el clima laboral	67
Tabla 18 Relación entre dimensión falta de cohesión y el clima laboral	68
Tabla 19 Relación entre dimensión respaldo de grupo y el clima laboral.....	69

Contenido de figuras

Figura 1 Esquema de diseño de investigación.....	41
Figura 2 Resultado de estrés laboral y clima laboral	48
Figura 3 Resultado la dimensión clima organizacional y el clima laboral.....	49
Figura 4 Resultado la dimensión estructura organizacional y el clima laboral	50
Figura 5 Resultado la dimensión territorio organizacional y el clima laboral.....	52
Figura 6 Resultado la dimensión tecnología y el clima laboral.....	54
Figura 7 Resultado la dimensión influencia del líder y el clima laboral	55
Figura 8 Resultado la dimensión falta de cohesión del líder y el clima laboral	56
Figura 9 Resultado la dimensión respaldo de grupo y el clima laboral	58

Resumen

El trabajo de investigación titulado Estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021, consideró como su principal finalidad precisar el vínculo que existe entre estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una compañía particular, Lima-2021, por lo que se formuló el problema ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021?, de la misma manera se formuló la hipótesis: existe relación inversa entre estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021. Concerniente al modelo de investigación fue teórica, nivel correlacional, diseño correlacional transversal, se considera para la muestra a 60 trabajadores, a quienes se les administro los instrumentos de investigación Escala de Estrés Laboral Organizacional de la organización internacional del trabajo y de la organización mundial de salud (OIT/OMS) y Clima Laboral CL – SPC, los cuales fueron sometido a la validez y confiabilidad. Concluyendo: Existe relación inversa y moderado entre estrés laboral y clima laboral en los integrantes de una empresa privada, Lima-2021, donde el 50% de los trabajadores manifestaron tener estrés leve y consideraron al clima laboral medianamente favorable. Siendo $\rho = -0,568$ es una relación inversa moderada, además $p = 0,000 < 0,05$ entonces corrobora la relación, lo que implica que a mayor estrés laboral se deteriora moderadamente el clima laboral.

Palabras claves: estrés laboral, clima laboral.

Abstract

The research work entitled work job stress and labor climate in workers of a private corporation, Lima 2021, considered its main purpose to specify the link that exists between Job Stress and labor climate in workers of a private corporation, 2021., For which the problem was formulated What relation exists between the job stress and labor climate in a private corporation's workers, do You File 2021?, In the same way formulated the hypothesis himself inverse relation between job stress and labor climate in workers of a private corporation, Lima 2021. Concerning the theoretical research model, level correctional, I design correctional transverse, 60 workers, the ones that Scale of Organizational Job Stress applied itself the fact-finding instruments to are considered like sample (INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION WHO) and Clime Laboral CL – SPC, the fact that it was validity and reliability submittedly.

One comes to an end: Exists inverse and moderate relation job stress and labor climate in members of a private corporation, Lima 2021, where 50 % of workers prove to have light stress and they consider labor climate fairly favorable. Being rho - an inverse moderate relation is 0.568, besides p 0.000 then the relation corroborates 0.05, what bigger job stress implicates becomes very deteriorated moderately the labor climate.

Keywords: Job stress, labor climate,

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), indica que los trabajadores sufren mayor presión debido a las exigencias de las empresas de trabajo moderno, tales como: trabajo remoto y teletrabajo; sumado a eso los factores de riesgos psicosociales y las exigencias demandantes que tienen los empleadores incrementan a que los trabajadores se encuentren más estresados. (Infocop, 2016)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere, que en la actualidad el estrés laboral está reconocido como un problema global afectando a los trabajadores de todos los países, mostrando una reacción física y emocional la misma que es ocasionada por la imposición que perciben. El lugar de trabajo constituye un factor de riesgo psicosocial, pero a su vez puede ser usado para abordarlos con el objetivo de mejorar su bienestar laboral. De no tener las bases de salud en las organizaciones amenaza la productividad y el desarrollo socioeconómico, reduciendo las expectativas de empleo y salario. (Espinoza, 2018)

La Organización Mundial de la Salud (OMS), estima que el estrés laboral altera el bienestar psicosomático en los empleados, tanto en la eficiencia de las instituciones donde laboran como en su salud mental. (Leka et al., 2004)

La Organización Mundial de la Salud en el año 2005, calculó que, en todo el mundo, entre el 5% y el 10% de los empleados en los países modernos experimentan estrés laboral, como también los países manufactureros sería el 20% y el 50% de los empleados perjudicados por la mencionada dolencia, así mismo los países europeos muestran en sus estadísticas que el estrés laboral repercute en los integrantes de la empresa y son afectados a causa de las diversas cargas laborales que perciben en sus trabajos, concluyendo que las acciones demandantes del empleador en el trabajo son un gatillador detonante del estrés laboral. En Europa sus estadísticas relevantes acerca de empleados que padecen estrés laboral es Suiza con 68%,

seguido de Suecia y Noruega con 31%, seguido de Alemania con 28%, siendo Holanda el país con menor índice de estrés laboral en los empleados. (Sánchez, 2017)

El 2011, a través de un cuestionario en Chile se determinó que el 27.9% de empleadores y el 13.8% padecieron de estrés y depresión en las organizaciones. Además, señala que en la pesquisa tomada en Argentina en el 2009 revelo que un 26.7% de los empleados reflejaron estrés mental a causa de que percibieron un exceso en su carga laboral, y en Brasil, un estudio que valoro el ausentismo por accidentes y enfermedades ocupacionales, revelo que el 14% de las atenciones por año están relacionadas por diversas enfermedades ocasionadas por el estrés laboral. (Becerra, 2016)

Del mismo modo el psicólogo de la Universidad Autónoma del Perú Doctor Luis Oblitas manifestó en su entrevista a la revista WAPA del grupo La República en el año 2017, que el estrés es provocado por la cantidad y ritmo de trabajo debido a las exigencias que existe en las empresas tanto en tareas como en el tiempo. Las secuelas que deja en el organismo, afectan el bienestar y salud de las personas, siendo estas desgastantes. Ante esta problemática el desempeño y la producción se reducen, alterando las relaciones interpersonales y el desarrollo psicosocial y profesional. (Rojas, 2019)

Por otro lado, revisando investigaciones sobre el clima laboral en la Unión Europea, se encontró que existe un nivel de satisfacción del 57 %. En Estados Unidos 62 %, Canadá 64 %. Así mismo, en América Latina una investigación realizada concerniente al clima laboral, en diferentes países como: República Dominicana 83.42%, Colombia 80.05%. Ecuador 82.23%, sin embargo, los países con menor calificación fueron Chile 71.88%, Uruguay 70.38, Perú 68.02% y Brasil 65%. (Cueva & Ponce, 2018)

El portal de empleo Bumerán realizó una encuesta acerca de la percepción del clima laboral en el 2019, el 54% de trabajadores entrevistados afirman estar insatisfechos en el espacio laboral que existe en la empresa, el 94% de los colaboradores, opinan que el clima laboral

contribuye en el desenvolvimiento de los trabajadores. (Infobae, 2019)

La calidad de la vida laboral se define por un buen clima laboral, por ende, se precisa de vital importancia el compromiso de los integrantes externos e internos de la organización. Implica señalar hacia una proyección con sostenibilidad y excelencia y la mejora laboral, lo cual se alcanza mediante mejoras en el reglamento laboral corporativo, fortaleciendo a los trabajadores y a las organizaciones. Si las empresas fomentaran un ambiente laboral satisfactorio, lograrían mejorar la convivencia laboral en sus trabajadores. (Choque, 2017)

En diferentes empresas peruanas se observa a los empleados insatisfechos con sus empleos; entre los múltiples factores que se observan es un clima laboral negativo dentro de las empresas, jefes autoritarios, comunicación deficiente, sueldos debajo del promedio, entre otros factores que afectan el nivel de motivación de los trabajadores.

Los trabajadores administrativos, comerciales y operarios de la empresa ENERQUIMICA S.A.C. están siendo afectados por los diversos factores psicosociales, tales como: el miedo al contagio del virus COVID-19, exclusión social a causa de ser portador del virus, inseguridad contractual, despidos por término de contrato, generando estrés en los individuos, de la misma forma el clima laboral se está viendo alterado ya que se evidencia malestar, cansancio, desmotivación, falta de participación de los empleados que realizan sus actividades en dicha empresa. Por ende, consideramos que el estrés y clima laboral deben ser tomados en cuenta para optimizar el bienestar físico y la salud mental en los trabajadores, ya que esto conlleva a la mejora en la salud integral de los empleados lo que se reflejaría en la productividad de la mencionada empresa.

1.2 Delimitación del problema

Esta indagación se dedica a analizar aquellos efectos que producen el estrés laboral en el clima laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima, durante el año 2021, periodo en el que se evaluará a través de cuestionarios y pruebas psicométricas para medir las

variables respectivas.

1.2.1 Delimitación espacial

La indagación se centrará en una empresa particular ENERQUIMICA cuyo rubro es fabricación y venta de acumuladores de batería, ubicada en Calle Carlos Pedemonte N °142, Urb. Mercurio. Distrito de San Luis, provincia Lima, departamento de Lima- Perú.

1.2.2 Delimitación temporal

La investigación se ejecutó durante un periodo correspondiente al año 2021 en donde se aplicó los instrumentos.

1.2.3 Delimitación conceptual

Se estudiará las variables estrés laboral y clima laboral en los integrantes de una compañía particular, Lima 2021. Según Zavala (2008) indica que el estrés laboral se da cada vez que un trabajador responde a los requerimientos en el ámbito laboral y estos sobrepasan su cognición y competencia. Por tal motivo, se estima que el estrés pone a prueba al individuo para desafiar una acción establecida.

Según Likert (1974) señala que el clima laboral es la conducta de los trabajadores y está motivada por aspectos de la empresa y por la percepción de su entorno de trabajo. Toda respuesta de un trabajador en torno de su ambiente de trabajo será en fundamentalmente por como lo percibe.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021?

1.3.2 Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre la dimensión clima organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021?

- ¿Qué relación existe entre la dimensión estructura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima- 2021?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión influencia del líder y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión respaldo de grupo y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021?

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación Social

La presente investigación tiene una justificación social ya que implica asumir el reto de hacer un análisis directo sobre los problemas que afectan la realidad social de muchas instituciones en nuestro país, en este caso la investigación se centrara en el ámbito laboral de una empresa que se dedica a la fabricación y venta, las mismas que tienen una amplia responsabilidad tanto en el cumplimiento con sus clientes, el cumplimiento de sus labores, cumplimiento de protocolos, estándares de calidad para obtener productos óptimos y por otro lado la responsabilidad de cumplir sus labores con el mínimo error posible, todo ello influye en el comportamiento anímico, emocional y social del trabajador, generando trastornos en su entorno, lo que comúnmente se llama efectos del estrés dentro de un clima laboral aceptable y que muchas veces este trastorno se traslada al ámbito familiar, por lo cual analizaremos el comportamiento de las personas en su centro laboral cuando trabajan bajo presión interna y las

exigencias externas por temas de carácter social, por lo que deseamos aportar al conocimiento científico de estos trastornos sociales en el ámbito pluricultural del personal de una empresa.

Para cumplir nuestro objetivo haremos consultas a distintos medios de información, ya sea primaria o secundaria, así mismo consultar con expertos de instituciones especializadas sobre el tema y nos permitirá aclarar y conocer la naturaleza teórica del estrés laboral y clima laboral.

1.4.2 Justificación Teórica

Este estudio se acredita teóricamente debido a que se realizó la investigación mediante un análisis del contenido, dimensiones, teorías de las variables del presente estudio, del ámbito psicológico sobre un problema actual, contemporáneo de nuestra sociedad, como es el estrés laboral y la implicancia que tiene en todos los ámbitos de la actividad cotidiana de las personas, es por eso nuestro interés de hacer un estudio sobre la influencia del estrés en el ámbito laboral, investigar sus resultados e influencias en el ámbito laboral.

1.4.3 Justificación Metodológica

La presente investigación se justifica metodológicamente, por cuanto se aplicó el método de la investigación científica que permitirá desarrollar conocimientos relacionados entre las dos variables de la investigación. Ayudándonos a conocer cómo se relacionan las variables de estrés laboral y clima laboral en una organización privada, para describirlas y obtener resultados de la población estudiada, y así ilustrar la situación estadística a la alta gerencia para las decisiones de corrección y mejora.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima - 2021.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre la dimensión clima organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión estructura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima- 2021.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión influencia del líder y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión respaldo de grupo y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Nacionales

Hinojosa (2019), tesis denominada “Estrés y clima laboral en los asesores de servicios de un call center en el distrito de Breña”, efectuada en la Universidad Ricardo Palma, Facultad de Psicología, definió como objetivo: delimitar la concomitancia entre estrés y clima laboral. Seleccionó 150 trabajadores del área de cobranza como muestra. Para medir las variables de dicha investigación empleó la escala de Estrés Laboral OIT-OMS y la escala de Clima Laboral CL- SPC, adecuadas al entorno peruano. Las respuestas pusieron en evidencia que hay un vínculo negativo y significativo entre el estrés y clima laboral. La autora concluyó que: existe estrés dentro del ambiente de trabajo, cuando el trabajador experimenta ansiedad, amenazas, inquietud, o presenta malestares corporales como dolor de espalda, cefaleas, temblores, y otros síntomas, los mismos que se manifiestan ante situaciones que no pueden manejar de forma adecuada dentro de su centro de labores. Estos se asocian con algunos factores como el clima laboral, porque se encuentran vinculados con las percepciones que los empleados tienen en su entorno laboral, relación con sus superiores, y con sus compañeros.

Quispe (2016), tesis denominada “Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima”, propuso como objetivo general exponer la conexión en medio de los rangos de estrés y el clima laboral de los empleados de una compañía privada. Los objetivos específicos eran: determinar los niveles, las diferencias significativas y las dimensiones del estrés y el clima laboral de los colaboradores de una empresa privada. Siendo el estudio descriptivo, correlacional y explicativa. La muestra fue constituida por 168 personas, sobre los cuales se aplicaron: Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT-OMS, Escala CL-SPC y Cuestionario socio-demográfico. Concluyendo que se evidencia una conexión importante entre la variable estrés y clima laboral de los integrantes de la mencionada compañía particular,

evidenciando que si se requiere disminuir el grado de estrés es importante un ambiente laboral acogedor. La autora sugiere que para establecer diferencias entre las variables se debe comparar con otras variables de índole social, geográficas y económicas, por ejemplo, el cargo que ocupa, edad, estado civil y el pago que percibe. Así posiblemente obtendrían resultados diferentes en las variables de la investigación.

Chipoco et al. (2018), en su investigación: “Felicidad y Estrés Laboral de los Trabajadores en una Agencia de Aduanas del Callao”, desarrollada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, plantearon como objetivo general en la investigación: delimitar si existe conexión entre el estrés y la felicidad, de igual forma, los objetivos específicos fueron: especificar el nivel de felicidad, estrés laboral, evaluar si hay relación de género, unidades de trabajo y las causas de estrés laboral y felicidad en los integrantes de la compañía privada Palacios y Asociados Agentes de Aduana S.A. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, forma correlacional. La cantidad seleccionada fue 128 trabajadores, en los que se aplicó: Escala de Felicidad de Lima y la escala de Estresores Laborales de OIT/ OMS. Se concluyó: el nivel de estrés laboral de los trabajadores de la compañía Palacios y Asociados obtuvo rango debajo del promedio, siendo los varones los que obtuvieron el más bajo comparándolo con los resultados de las féminas, guardando coherencia con lo señalado por la Organización Mundial de la Salud (2008) donde indican que el sexo femenino presenta algunos componentes o causas que alteran más que al género masculino.

Chaco y Guillen (2018) en su indagación “Relación del estrés laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Uchumayo Arequipa – 2018”, determinaron como objetivo: establecer la concordancia del estrés laboral y la satisfacción laboral de los integrantes de dicha municipalidad. Su muestra fue constituida por 115 trabajadores, se utilizó cuestionarios estructurados con preguntas cerradas para ambas variables. Se concluyó del estudio que, el 50% de empleados, muestran un rango elevado de estrés,

fundamentalmente por el trato inadecuado entre los trabajadores, inadecuada comunicación que hay entre los servidores municipales, además mencionan que es a causa de la inoportuna información de las metas propuestas por la gestión del consejo municipal, los que conllevan a generar los niveles de estrés. Se encontró conexión estadísticamente significativa entre las variables estudiadas en la mencionada institución, lo que implica el poco involucramiento en reuniones indicadas por la organización, así mismo informan que es a causa de ausencia de incentivos para los servidores y por ende no se comprometen con las metas y objetivos de la mencionada municipalidad.

Sánchez et al. (2017), estudió sobre “La prevalencia del estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial pre hospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS)” desarrollada en la Universidad Nacional Mayor De San Marcos. El objetivo general del estudio de investigación fue, establecer cuál es la prevalencia del estrés laboral, así mismo se fijaron objetivos específicos tales como: identificar la prevalencia del estrés laboral y causa asociadas, identificar su origen según grupo laboral y por grupos de edades en los colaboradores de la mencionada institución de salud. Los resultados indicaron que la proporción que presenta estrés laboral en los colaboradores asistenciales del SAMU es del 68%, así mismo indico que según el grupo etario son los jóvenes los que están perjudicados por el estrés laboral, y que también es un factor la antigüedad laboral. El autor recomendó: desarrollar y diseñar talleres orientados al manejo de estrés laboral, taller de técnicas de relajación, como también actividades recreativas.

Segura y Vásquez (2019), estudiaron sobre “Clima Laboral y Satisfacción laboral en Obreros de una mina subterránea-Jauja-2019”, desarrollada en la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo, para alcanzar el grado Profesional de Psicólogo. Esta investigación consistió en precisar si hay evidencia relacional entre el clima laboral y si los trabajadores obreros obtuvieron bienestar laboral en una minera subterránea. La muestra fue de 51 trabajadores, la

investigación fue de diseño transeccional correlacional y los instrumentos usados fueron cuestionarios para cada variable. Las autoras de la presente investigación llegaron a estas conclusiones y recomendaciones: Señalaron que hay una conexión relevante entre las variables de investigación, en las dimensiones de: tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal, beneficios económicos. Dados estos resultados recomendaron desarrollar talleres de fortalecimiento del clima laboral y satisfacción laboral, y mejorar los planes de intervención del departamento de psicología.

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Cerda y Parada (2018), en la investigación titulada "*Clima laboral y engagement aplicado en la empresa COOPELAN LTDA.*", tuvo como objetivo general: identificar la magnitud del clima laboral que alteran engagement dentro de la organización Coopelan Ltda. Su muestra estuvo constituida por 47 integrantes, se aplicó los siguientes instrumentos: Encuesta engagement y Encuesta Clima laboral. Se concluyó que: la empresa proporciona energía en la región de Bio Bio. En las áreas de riego agrícola, gubernamental, industrial, y domiciliario. Además, las dimensiones del clima laboral no inciden en el engagement de los integrantes de la organización. Es decir que un trabajador puede estar en engagement a pesar de que el clima laboral sea desfavorable, esto debido a una cuestión intrínseca de la persona, observada mayormente cuando el trabajador se encuentra complacido con las tareas que realiza todos los días. Por otro lado, se encontró bajos niveles satisfactorios en el clima laboral, siendo las más débiles: la motivación, la identidad, calidez y estructura sobre todo en las trabajadoras de género femenino y del área administrativa.

Morales (2020) en su estudio "El estrés laboral en los empleados de una empresa comercial de Quito" y desarrollada en la Universidad Central del Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas Carrera de Psicología Industria, determinó como objetivo general: estudiar los niveles de estrés laboral en los trabajadores de la empresa Minerva S.A, también determinaron

objetivos específicos como: reconocer las causas que provocan estrés y su prevalencia según los datos socio demográficos. La muestra fue de 24 empleados, el muestreo fue no probabilístico consecutivo censal. La herramienta para valorar la variable estrés fue el cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT- OMS. El autor concluye que, existen 20 empleados con niveles de estrés bajo los cuales representan el 88.33% de la población, así mismo el 16.67% presenta niveles intermedios de estrés, así mismo no hallaron casos de trabajadores con alto nivel de estrés. El 30 % de los trabajadores el factor predominante de estrés es la Estructura Organizacional, para el 25% el factor predominante de estrés fue liderazgo y dirección, finalmente un 21% opina que la fuente de origen del estrés es clima laboral.

Calahorrano (2019) en su tesis titulada “Identificación de los niveles de Estrés Laboral y su relación con el Clima Organizacional del Personal Docente de Educación Básica de una Unidad Educativa Fiscal” y desarrollada en la Universidad Central del Ecuador, cuya finalidad principal consistió en analizar si existe nexo entre el Estrés Laboral y el Clima Organizacional en los trabajadores docentes de Educación Básica de la Unidad Educativa República del Brasil. El estudio fue relacional, de diseño no experimental, la muestra fue de 40 docentes. Los instrumentos aplicados fueron: Cuestionario para la Evaluación del Estrés - Tercera Versión y Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stinger. Conclusiones: el estrés laboral tiene concomitancia con el clima organizacional, señalando uno de los factores para tomar medidas de acciones preventivas – correctivas, así mismo se evidencio mediante un estudio estadístico un rango medio y bajo de estrés laboral en los profesores, sin embargo, también se encontró el nivel de clima organizacional alto mostrándonos un adecuado entorno laboral.

Vidal (2018), estudió sobre “Estudio del Estrés Laboral en las Pymes en la provincia de Zaragoza” y desarrollada en la Universidad de Zaragoza de la facultad Fisiatría y Enfermería, el objetivo general fue: esquematizar actividades de prevención de estrés laboral en una PYME, mediante esas actividades se complementen las medidas preventivas en el sistema de gestión,

las mismas que servirán como instrumento eficaz para un adecuado funcionamiento. Se determinó 164 empresas como la muestra. El estudio se consideró descriptivo y se usó como instrumentos: Cuestionario de Estrés Laboral (OIT-OMS) y 2-Cuestionario de salud de Golbert. Conclusiones: El origen de la incapacidad laboral y baja productividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas que adolecen de identificadores para mitigar o prevenir el estrés y enfermedades psicosociales en los empleados afectando a todas las organizaciones. Otros puntos importantes: en las PYMES los niveles más altos de estrés se presentan en la sección de presencia del líder; en las organizaciones que trabajan por fortalezas personales y colectivas producen más y superan cualquier dificultad cotidiana; se pueden prevenir los riesgos psicosociales y el estrés laboral implementando planes de prevención en cooperación de la administración y los empresarios.

Riquelme et al. (2018), investigación titulada “Relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas de la universidad del Bio-Bio sede Chillán - Concepción 2018”, tuvo como objetivo: definir el vínculo que existe entre las variables estudiadas. El estudio fue correlacional de corte transversal, constituyendo con 61 personas la muestra, utilizaron como instrumentos: Cuestionario de condiciones de trabajo y Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS. Las autoras llegaron a las siguientes conclusiones: La investigación realizada a docentes madres adultas con 2 hijos y casadas en promedio, lo que prevalece en este grupo de madres es la jornada laboral completa con una gran cantidad de sobre tiempo destinado al trabajo en la semana, adaptación persona- organización, alcanzó una magnitud con media más alta, pero sin embargo el método regulación obtuvo la media más baja, así mismo presentan varios niveles de estrés, siendo la media más alta la dimensión estructura organizacional y la media más baja fue la dimensión de respaldo de grupo. Refieren que existe implicancia reveladora dentro de condiciones de trabajo y estrés laboral, lo que significa a mejor condición laboral se reduce los niveles de estrés laboral en las docentes.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Estrés

Según Benites et al. (2017), el estrés es un término que proviene del latín. Este término, se usó mucho por el siglo XVII para indicar infortunio o pesar, a fines del siglo XVIII su uso vario para opresión, coacción los que ocasionan diversos niveles de presión o alteración en diferentes elementos, incluso en las personas, lo que conlleva a padecer consecuencias en su cuerpo y mente.

Según Selye (1926), en la época contemporánea, incursiono el termino estrés en el ámbito de la salud, quien lo estableció como una respuesta del cuerpo frente a una realidad agobiante, siendo la reacción no determinada del individuo ante cualquier petición.

Según Paterson y Neufeld (1989), luego de discusiones científicas sobre si el estrés era el estímulo o la respuesta del organismo, empiezan a considerar la palabra estrés como un término general referido en un ámbito de estudio.

Actualmente la biología y la medicina agregaron la palabra estrés como evolución general, lo que hace que el organismo tenga su armonía interna.

Definición

Según Selye (1926), quien fue uno de los primeros en investigar acerca del estrés, le da el concepto de un grupo asociado de resistencias ante cualquier forma incitativa dañina (inclusive ante los peligros psíquicos) es una reacción física no detallada ante diferentes exigencias que se le haga al cuerpo cuando las exigencias superan recursos habilitados. La Organización Internacional del Trabajo, define que el estrés es la reacción corporal y psicológica a un malestar ocasionado, ante la inestabilidad de las demandas percibidas para hacer frente a esas exigencias. (Beltrán, 2018)

Por otro lado, definen el estrés a modo de una presión ocasionada por contextos abrumadores, originando alteraciones psicósomáticas en ocasiones serias. El estrés laboral se

produce cuando existe tensión física y psicológica al presentarse inestabilidad en las exigencias propuestas por la empresa y el entorno laboral, como también los medios con que cuentan los empleados para afrontarlos y controlarlos. (García et al., 2009)

Hinkle (1974), sustenta que el estrés es el resultado de situaciones y factores de obligaciones, los mismos que generan tensión física y mental a los que están propensos los trabajadores de una organización, lo cual genera agotamiento en su trajín laboral.

Zaldivar (1996), determina al estrés como un estadio experimental desagradable interminable en un periodo, seguido de trastornos psicofisiológicos en considerable o pequeña cantidad, los mismos que se manifiestan en una persona a consecuencia de los cambios en la forma de relacionarse con el entorno laboral, lo cual exige al sujeto, resultando amenazador, en donde no tiene dominio, no obstante señala que el estrés incluso permite progresar nuestra productividad siempre y cuando no supere la posibilidad de adaptación.

2.2.1.1 Fases del Estrés

Según Benites et al. (2017) proponen lo siguiente:

Fase de reacción de alarma: en esta fase, con un estímulo estresante, el organismo responde instantáneamente, alistándose para actuar, como para defenderse o huir de la situación estresora, el sistema nervioso se activa, presentando manifestaciones características como pupilas dilatada, sudoración, boca seca, aceleración del ritmo cardiaco, músculos tensionados, presión arterial acelerada, respiración acelerada, elevación del azúcar en la sangre y segregación de adrenalina y noradrenalina.

Fase de resistencia: es la fase donde el organismo intenta enfrentar los agentes agobiantes y minimizar las consecuencias a la menor zona del cuerpo para poder enfrentarlas, lo cual se da cuando la persona es dominada en forma extensa a los agentes dañinos físicos, químicos biológicos o sociales, si bien el organismo puede que se adapte a dichas exigencias de forma evolutiva, puede suceder que disminuya su alcance de respuesta por el cansancio que se da a

nivel de las glándulas reguladoras del estrés. En este periodo se da una estabilización entre lo intrínseco y extrínseco de la persona. Si el cuerpo puede tolerar mucho tiempo, no hay problema, si no lo hace el organismo no se recupera, sigue dando batalla al momento estresante pasando a la posterior etapa.

Fase agotamiento: acá la adecuación que hizo el organismo en la segunda etapa no logra ser sostenida. Lo cual nos indica que los procedimientos usados para afrontar situaciones estresantes están agotados, dando como resultado que las consecuencias del estrés se extiendan en su totalidad al organismo, generando la aparición de cambios psicossomáticos. Terminando esta fase el organismo puede reposar o regresar a su naturalidad, o el deceso podría ser una de las consecuencias. El fin de esta etapa dependerá se dará con las técnicas de medidas adaptativas externas.

2.2.1.2 Clasificación de Estrés.

Según Benites et al. (2017), las clases de estrés son:

- Eutrés: es el designado estrés provechoso, es un estrés en el que la persona se relaciona con su agente estresor, teniendo su pensamiento despejado y productivo, alistando su organismo físico y mental para una reacción adecuada. En esta clase de estrés la persona tiene agrado, alegría, satisfacción y estabilidad. Las personas que tienen eutrés son creativas y es aquello que lo tiene vivo y productivo.
- Distrés: es el denominado estrés negativo, el estrés desagradable y perjudicial. Este tipo genera una sobrecarga de labor no equiparada, la misma que genera alteraciones psicológicas y fisiológicas ocasionando una disminución en la productividad del sujeto, aparición de enfermedades psicossomáticas y el envejecimiento rápido de la persona.

2.2.2 Estrés laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1997), en un aspecto general, conceptualiza al estrés laboral como: una reacción orgánica, psíquica como también conductual del empleado que pretende adecuarse, afrontar imposiciones intrínsecas y extrínsecas, por tal

motivo: el estrés surge a consecuencia de la alteración entre el trabajador, el lugar de trabajo y la empresa.

Harrison (1978), propuso los medios accesibles de la persona tales como su destreza y aptitudes logrando ayudar a diferentes tipos de solución para así cumplir las demandas del trabajo.

Según Ivancevich y Matteson (1987), estas situaciones estresantes influyen dentro de la apreciación cognitiva del trabajador ante el evento estresor, esta impresión a su vez influye en los efectos psicofisiológicos, y conducta de su apreciación mental, todo esto generando consecuencias en la salud de la persona afectando su rendimiento en la empresa donde labora.

Dimensiones del estrés laboral.

- Clima Organizacional. Apreciación compartida entre trabajadores participantes de la empresa, lugar físico y geográfico donde el personal se relaciona y las diversas reglas formales o informales que aquejan a dicha labor.
- Estructura Organizacional. Sensación presentada en trabajadores con respecto a los reglamentos, procedimientos, gestiones y demás restricciones que son confrontados en el desenvolvimiento de su trabajo.
- Territorio organizacional. Es el lugar donde los trabajadores realizan sus actividades laborales.
- Tecnología. Sistemas avanzados aptos para procesar gran cantidad de información, que aportan para el desarrollo y avance de las tareas laborales.
- Influencia del Líder. Conductas practicadas por los superiores para lograr los objetivos trazados por la empresa. No existe un estándar definido depende de las condiciones sociales como; valores, normas y procedimiento social, y es de acuerdo a la coyuntura.
- Falta de Cohesión. Ante la ausencia de integración, conformidad de los trabajadores, resulta un estresor relevante para el equipo.
- Respaldo de grupo. Es favorable el respaldo entre los trabajadores y sus superiores para que exista mejores resultados y genere un buen clima laboral.

2.2.3 *Clima laboral*

Méndez (2006), cuando habla de clima laboral asume que al trabajador deben darles las condiciones propicias de trabajo y un clima laboral adecuado, esto a su vez motivara al trabajador a integrarse de manera proactiva en el trabajo, la percepción, participación, actitud, define la conducta, incentivo y regocijo del trabajador. (Margoth, 2019)

Por otro lado, Silva (1992), propone que el clima laboral es una propiedad del individuo que es parte de la empresa y este es una variable del sistema que cumple los objetivos de la organización.

Chiavenato (2007), sustenta que se basa en las emociones de las personas para encontrar un alto rendimiento y para acoplarse a relaciones de satisfacción, animo, interés, colaboración, cooperación, entre otras; en la organización, si el clima laboral es bajo, conlleva al desinterés, apatía, estrés, insatisfacción y se origina inconformidad y de esa manera no se logra el objetivo propuesto en la organización o empresa.

Inglessi y Mimbela (2017), señalan que la personalidad es lo que se valora dentro del clima de una empresa y que el clima es un factor fundamental en la motivación de los trabajadores.

Agui y Castro (2006), proponen el clima laboral como: bueno o malo de los trabajadores en la empresa lo que interviene en su actitud y por lo tanto en la productividad, también se relaciona con el comportamiento, su manera de trabajar y relacionarse con compromiso asía la empresa. Así mismo el 2016 argumentan que son percepciones vividas por los trabajadores dentro del lugar de trabajo, señalando que influye el aspecto individual con la conducta,

carácter, temperamento, normas, aprendizaje, estímulo y el estado de comunicación y toma de decisiones.

La perspectiva de Borda (2016), sustenta que el clima laboral es lo que los trabajadores viven en el lugar de trabajo y que se relaciona con ellos mismos.

a) Características del clima laboral. Según Salom (1994, como se citó en Quispe, 2016), propone los rasgos más significativos:

- Por un tiempo el clima laboral es estable.
- Interviene en el comportamiento y conducta de los trabajadores de la empresa.
- Es evaluado por los mismos trabajadores si existe, o no, un buen clima laboral.
- Sus políticas y planes de gestión de las empresas influyen en el clima laboral.
- Una elevada relación del personal afecta al clima laboral.
- El clima laboral ayuda al convenio y afinidad entre los trabajadores de la empresa.
- Es fundamental tener en cuenta las características, al momento de evaluar el clima laboral, para poder encontrar de modo más factible pronta solución si existiera algún problema.

b) Factores que conforman el clima laboral

Goncálves (2000, como se citó en Quispe, 2016), sustenta que la realidad de cada empresa tiene factores internos y externos que se encuentra constituido por la tecnología, sociales, políticos y económicos, que pueden ser afectados por la política y los procedimientos de cada empresa, para cualquier actividad que realice, recursos humanos debe tener presente dichos elementos. Así mismo llega a la conclusión que la mayor contribución hacia el clima laboral resulta ser la apreciación de los colaboradores acerca del contexto laboral, poniendo al descubierto que todo radica en la conducta del colaborador.

c) Tipos de Clima Laboral

Brunet (1999), propone cinco clases de clima laboral, que los trabajadores experimentan a la respuesta de las experiencias vividas dentro o fuera de la empresa.

- Clima rutinario: es lo que frecuentemente se suele hacer, no tiene acción para realizar las tareas o actividades entre los trabajadores. Acentuadas por el conflicto, la acción de amenaza.
- Clima orientado para la tarea: los líderes son los que dirigen y mantienen el statu quo de las actividades y las evaluaciones constantes buscando la eficacia.
- Clima de apoyo mutuo: en las empresas existe entre los trabajadores lazos de amistad, preocupación por el compañero de trabajo y apoyo en las actividades.
- Clima práctico: aquí en este ítem es donde el mismo trabajador resuelve el problema, sin embargo, si este problema afecta a la mayoría de la empresa, en consecuencia, trabajan en conjunto para encontrar soluciones.
- Clima propósito: aquí en este tipo de clima es donde los empleados trabajan mutuamente para encontrar soluciones y oportunidades de tal forma que puedan crecer y de esa manera sienten agrado y bienestar en la condición de sus relaciones. Se puede observar que existen diferentes tipos de climas dentro de las empresas y es importante saber diferenciar para poder evitar cualquier conflicto.

Según Litwin y Stinger (1978, como se citó en Quispe, 2016), indica que las dimensiones del clima laboral son:

- Reglas: procesos de trabajo de la organización que lo viven los mismos trabajadores.
- Empoderamiento: consiste en delegar poder y responsabilidad a los trabajadores sin necesidad de tener aprobación de sus superiores.
- Premio: se otorga al trabajador por el esfuerzo desarrollado dentro de la empresa a su trabajo destacado.
- Desafío: es el objetivo brindado por la empresa, que es aceptado por el empleado motivándolo a asumir retos.
- Relaciones: trato que tienen los jefes hacia los trabajadores, que se puede

observar en el horario de labores.

- Cooperación: es unir fuerzas hacia el objetivo de la empresa, a través del trabajo en equipo.
- Conflictos: desacuerdos o problemas que se originan por los trabajadores dentro de una empresa.
- Identidad: significa identificarse, el trabajador se siente involucrado con la empresa y se esfuerza por cumplir todos los objetivos.

Las dimensiones mencionadas son fundamentales en las empresas puesto que en ella se desarrolla los sentimientos y percepción de los trabajadores para lograr un buen clima laboral.

d) Dimensiones del Clima Laboral

- Realización Personal: Es el placer que obtiene el ser humano al alcanzar y cumplir sus objetivos personales, lo que forma parte de su crecimiento, en la que la persona es capaz de demostrar sus destrezas y virtudes con la finalidad de lograr lo que se traza.
- Involucramiento Laboral: Es la apreciación que cuantifica la afinidad psicológica del sujeto con su trabajo, que está involucrado en el desempeño y la fusión de la empresa demostrando actitudes de responsabilidad y pertenencia con la empresa.
- Supervisión: Es la observación continúa del trabajo, así como la inspección de las actividades que realizan los trabajadores, con la finalidad de mejorar el progreso de los procedimientos.
- Condiciones Laborales: Es un grupo de condiciones que brinda el empleador, las que establecen la base en la que se sostiene los vínculos laborales, que contribuyen en las características contextuales del trabajo.
- Comunicación: forma de transmitir mensajes entre los empleadores y trabajadores

en una empresa.

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Estrés laboral

La Organización Internacional del Trabajo (2016), sustenta que el estrés se define por la organización del trabajo, el cumplimiento de los procesos de los roles asignados al trabajador, la afinidad laboral, manifestándose en los empleados a causa de no poder encontrar solución ante el agente estresor.

La Organización Mundial de la Salud (2004), en su escrito: La Organización del trabajo y el estrés, señala el estrés laboral como la respuesta del trabajador ante imposiciones y presiones laborales que no es capaz de asumir por la ausencia de saber y competencias, probando su aptitud y así enfrentar la circunstancia; cantidades mínimas de tensión es provechoso para el trabajador ya que le mantiene vigilante favoreciendo el aprendizaje y así lograr los objetivos laborales.

2.3.1.1 Dimensiones de Estrés laboral

- **Clima Organizacional:** según Ivancevich y Matteson (1987) es la apreciación compartida por los trabajadores integrantes de una empresa, es el lugar físico y geográfico en donde el personal se relaciona con las diversas reglas formales o extraoficiales que aquejan al trabajo.
- **Estructura Organizacional:** sensación presentada por los trabajadores con respecto a los reglamentos, procedimientos, gestiones y demás restricciones que son confrontados en el desenvolvimiento de su trabajo.
- **Territorio organizacional:** es el lugar donde los trabajadores realizan sus actividades laborales.
- **Tecnología:** son sistemas avanzados aptos para almacenar mayor número de información, que aportan en el desarrollo y avance del procedimiento.
- **Influencia del Líder:** se refiere a conductas practicadas por los superiores para lograr

los objetivos trazados por la empresa. No existe un estándar definido ya que depende de las condiciones sociales como; valores, normas y procedimientos grupales, siendo de acuerdo a la coyuntura.

- Falta de Cohesión: ante la ausencia de integración, conformidad de los trabajadores, resulta un estresor relevante para el equipo.
- Respaldo de Grupo: es favorable el respaldo entre los trabajadores y sus superiores para que existan mejores resultados y genere un buen clima laboral.

2.3.2 Clima Laboral

Likert (1974), determinó que la conducta de los trabajadores está sujeto a la conducta del área administrativa y las condiciones de trabajo, en consecuencia, la relación estará definida por la apreciación del clima laboral, salario, temperamento, proceder y nivel de complacencia de los trabajadores como también del rol que ejercen sus jefes.

2.3.2.1 Dimensiones

- Realización Personal: según Palma (2004) es el placer que obtiene el ser humano al alcanzar y cumplir sus objetivos personales, lo que es parte de su crecimiento, en donde la persona es capaz de demostrar sus destrezas y virtudes con la finalidad de lograr lo que se traza.
- Involucramiento Laboral: es la apreciación que cuantifica la afinidad psicológica del sujeto con su trabajo, que está involucrado en el desempeño y la fusión de la empresa demostrando actitudes de responsabilidad y pertenencia con la empresa.
- Supervisión: es la observación continua del trabajo, así como la inspección de las actividades que realizan los trabajadores, con la finalidad de mejorar el progreso de los procedimientos.

- Condiciones Laborales: es un grupo de condiciones que brinda el empleador, las que establecen la base en la que se sostiene los vínculos laborales, que contribuyen en las características del contexto de trabajo.
- Comunicación: es un medio de dar información dentro de la empresa, interactuando un emisor y receptor, para intercambiar mensajes.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe relación inversa entre estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.

3.2 Hipótesis Específica

- Existe relación inversa entre la dimensión clima organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.
- Existe relación inversa entre la dimensión estructura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.
- Existe relación inversa entre la dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.
- Existe relación inversa entre la dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima- 2021.
- Existe relación inversa entre la dimensión influencia del líder y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.
- Existe relación inversa entre la dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.
- Existe relación inversa entre la dimensión respaldo de grupo y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

3.3 Variables

3.3.1 Variable 1: Estrés Laboral

Ivancevich y Matteson (1980) explico al estrés como una reacción psicológica y fisiología ante situaciones exigentes del entorno.

Leka et al. (2004 como se citó en García, 2016), menciono que la Organización Internacional del Trabajo conceptúa al estrés laboral o estrés en el trabajo como la posible respuesta del sujeto frente a las demandas y condicionantes laborales que no se adaptan a sus aptitudes y competencias, evaluando su capacidad para resolver el evento. Este tipo de estresor, propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador ocasionando múltiples secuelas que dañan su bienestar psicosomático y al de su ámbito más próximo.

3.3.2 Variable 2: Clima Laboral

Sonia Palma (2004) definió al clima laboral como: la apreciación del colaborador en cuanto a su entorno laboral, esta es una percepción individual ya que cada uno de los que pertenecen a la empresa tendrá una valoración diferente de los diversos ámbitos.

Chiavenato (2015) mencionó que:

Los seres humanos se adaptan todo el tiempo a una gran variedad de situaciones con el objeto de satisfacer las necesidades y mantener su equilibrio emocional. Eso se define como un estado de adaptación no solo se refiere a la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a las de pertenencia a un grupo social de estima y autorrealización. (p. 49)

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

El método de investigación empleado es el método científico deductivo, a causa de que se inició de un problema general que tiene implicancia relacional entre el estrés laboral y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima. Según Valderrama (2015) señala que ser el grupo de procesos racionales proponiéndose problemas científicos, constatando sus hipótesis. Esta metodología científica evidenciara si la presunción es correcta o no, por tal motivo es un método imprescindible para la ciencia.

4.2 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo básica la misma que está dirigida al descubrimiento del nivel de asociación entre las variables de estudio, tal y como se muestra en un lugar geográfico como también en un determinado periodo. Según Bunge (1969) este modelo de estudio está enfocado a investigar correlaciones entre variables, debido a que este estudio considero como objetivo relacionar las variables de estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una empresa privada de Lima - 2021.

4.3 Nivel de Investigación

Esta indagación tiene un nivel de investigación relacional ya que se determinarán las causas y los factores de riesgo de las variables estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una empresa privada de Lima - 2021. (Supo & Cavero, 2014)

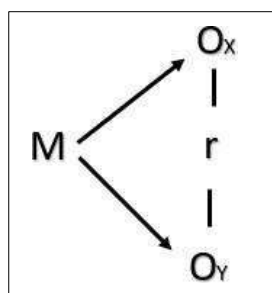
4.4 Diseño de la Investigación

La presente investigación es de diseño correlacional, el mismo que mostrara relación existente dentro de dos o más variables en un periodo establecido. Un planteamiento de estudio es un gráfico que utiliza el indagador para observar las variables estudiadas y comprobar la

hipótesis. De acuerdo a Sánchez (2015) la indagación tuvo como diseño descriptivo correlacional, ya que en la información se analizó el nexo existente dentro de las variables, estrés laboral y clima laboral, como también alguna relación causal en un conjunto de personas durante un tiempo definido. Detallando el esquema a continuación:

Figura 1

Esquema de diseño de investigación



Nota. Dónde: M = Trabajadores en una empresa denominada Enerquímica SAC, Ox = Variable 1, Estrés laboral, Oy = Variable 2, Clima laboral, r = Relación que existe entre las variables 1 y 2.

4.5 Población y muestra

Población es la agrupación total de sujetos que concuerden con las mismas características para la indagación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La población del presente estudio es 60 trabajadores.

Así mismo, la muestra es la totalidad de sujetos cogidos de la población, que servirán para la recolección de datos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Se determinó como muestra 60 trabajadores en una empresa denominada Enerquímica SAC, ubicada en el distrito de San Luis del departamento de Lima.

Esta muestra es de tipo no probabilístico – circunstancial ya que atiende razones de comodidad y circunstancias para el presente estudio, siendo la muestra el total de los trabajadores de la organización con los que contamos para evaluar las variables de este proyecto.

- Criterios de inclusión
 - Trabajadores que dieron su consentimiento informado para aplicar el instrumento

- Trabajadores de sexo femenino y masculino, grupo etario: entre 24 a 50 años y horario laboral: 48 semanales
- Criterios de exclusión
 - Trabajadores que no dieron se consentimiento informado
 - Trabajadores que no pertenecen a la empresa

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1 Técnica de recolección de datos

La técnica que se empleó en la presente investigación es la encuesta, la cual radica en reunir datos acerca de los trabajadores de una empresa a quienes se denominó muestra. La misma que se realizara teniendo en cuenta las variables del estudio de investigación.

4.6.2 Instrumentos de recolección de datos

El material que se usó en esta investigación es el cuestionario, el mismo que nos permitió conseguir informe de datos claros y precisos, que consta de un listado de preguntas donde el trabajador dio su apreciación. Se emplearon 2 instrumentos, de los cuales mostramos a continuación la ficha técnica.

Teniendo en cuenta la coyuntura del año 2021, la prueba del instrumento se realizó de forma presencial tomando en cuenta los protocolos de bioseguridad utilizando, los implementos para protección como son: doble mascarilla, alcohol, protector facial, y distanciamiento social.

4.6.2.1 Variable 1: Estrés laboral

Tabla 1

Ficha técnica de Escala de Estrés Laboral Organizacional (OIT/OMS)

FICHA TÉCNICA	
Nombre	Escala de Estrés Laboral Organizacional (OIT/OMS)
Autores Originales:	Ivancevich y Matteson (1987)

Objetivos:	Identificación de los estresores presentes en la empresa finalizando con una serie de propuestas correctivas y recomendaciones para su reducción
Ítems:	25 preguntas
Edad:	De 17 años en adelante
Tiempo:	10 a 15 minutos
Adaptación:	Lic. Samuel Medina Aguilar. Lic. María de Lourdes Preciado Serrano y Lic. Manuel Pando Moreno (México 2006)
Materiales:	Manual y hoja de aplicación

Utilizamos la Escala de Estrés Laboral Organizacional elaborada por la Organización Mundial de la Salud (OIT – OMS), la que está basada en el Modelo de Estrés orientado a la dirección de Ivancevich y Matteson (1987), diferenciando siete dimensiones o estresores, los mismos que incorporan componentes organizacionales (como los factores intrínsecos del puesto, la estructura y control organizacional, el sistema de recompensa, el sistema de recursos humanos y de liderazgo), además incluye componentes extra-organizacionales (aspectos familiares, dificultades económicas, legales, etc.).

Según Ivancevich y Matteson (1987), estos estresores influyen en la apreciación mental del trabajador con respecto al evento, esta impresión a su vez, influye en los efectos psicofisiológicos y de conducta, todo esto generando consecuencias en la salud de la persona afectando su rendimiento en la empresa donde labora.

El cuestionario tiene de 25 ítems ligados estresores de trabajo, disgregados en los campos detallados a continuación:

- a) Clima organizacional, que está conformado por 3 ítems: ítem 1, 10, 11 y 20.
- b) Estructura organizacional, que está conformada por 4 ítems: ítem 2, 12, 16 y 24.
- c) Territorio organizacional, que está conformado por 3 ítems: ítem 3, 15 y 22.
- d) Tecnología, que está conformado por 3 ítems: ítem 4, 14 y 25.

e) Influencia del líder, que está conformada por 4 ítems: ítem 5, 6 y 13 y 17.

f) Falta de cohesión, que está conformada por 4 ítems: ítem 7, 9, 18 y 21.

g) Respaldo de grupo, que está conformado por 3 ítems: ítem 8, 19 y 23.

Validez y Confiabilidad

Efectuamos la validación del cuestionario tomando en cuenta un juicio de expertos conformado por psicólogos expertos en la materia a estudiar siendo los siguientes:

- Psicólogo: Franz Eder Rubín Requena
- Psicólogo: Efraín Eloy De La Cruz Vizcarra
- Psicóloga: Yesenia del Rocío Zúñiga Cabeza

Confiabilidad:

Se analizó la fiabilidad del instrumento realizando una prueba piloto en una muestra mínima ejemplar de 20 trabajadores de una empresa particular de Lima y la medición del alfa de Cronbach. El resultado fue 0,857 siendo este un nivel alto, evidenciando ser apto para su aplicación.

4.6.2.2 Variable 2: Clima Laboral

Tabla 2

Ficha técnica de la Escala Clima Laboral CL - SPC

FICHA TÉCNICA	
Nombre de la Escala	Clima Laboral CL – SPC
Autora	Sonia Palma Carrillo
Administración	Individual o colectivo
Duración	15 a 30 minutos aproximadamente
Aplicación	Trabajadores con dependencia laboral
Nivel de Instrucción	Técnico superior
Significación	Nivel de percepción global del ambiente laboral, específico con relación a la autorrealización, el involucramiento

	laboral, comunicación y condiciones laborales.
Tipificación	Baremos percentiles generales para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa.
Estandarización	Se tomó una muestra de 1058 trabajadores de Lima Metropolitana – Perú. Realizado a todos los profesionales de nivel superior en el año 2005.

Validez y Confiabilidad

En el periodo final de la Escala CL-SPC, los resultados obtenidos de la muestra en absoluto se convirtieron en datos estadístico con el software del SPSS y con los métodos Alfa de Cronbach donde se valuó su fiabilidad, obteniendo un 0,853 que evidencia tener un nivel alto de coherencia interna de todos los datos y al mismo tiempo confirmar la confiabilidad de la herramienta.

Para la recolección de datos se administró instrumentos validados, tales como cuestionarios.

4.7 Técnicas de procedimiento y análisis de datos

Se procesaron los datos creando una tabla de datos de Excel, en la cual se ingresaron los resultados de cada escala aplicada a los trabajadores, el mismo que se procedió a analizar mediante el programa estadístico SPSS versión 26, posteriormente se realizó la elaboración de las tablas y diagramas de frecuencias, para finalmente someter a la prueba de hipótesis respectiva, utilizamos estadística inferencial mediante el estadígrafo Rho de Spearman, nos permitió hallar la asociación dentro de las dos variables de estudio.

4.8 Aspectos éticos de la investigación

Esta investigación siguió de manera estricta los aspectos éticos, cumpliendo con los pilares que regulan la acción investigativa de acuerdo al reglamento general de investigación de la Universidad Peruana Los Andes, específicamente detallado en el artículo 27° en donde

menciona los principios que regulan la actividad investigativa como son proteger a los individuos, grupos étnicos y socio culturales, las buenas prácticas, referente al consentimiento informado, beneficencia y no maleficencia, responsabilidad y veracidad. Así mismo se cumplirá estrictamente con el artículo 28 que menciona acerca de las normas de comportamiento ético de los que investigan, tales como: ejecutar investigaciones pertinentes, originales y coherentes con las líneas de investigación institucional, proceder con rigor científico asegurando la validez y la fiabilidad y credibilidad de sus métodos fuentes y datos, asumir en todo momento la responsabilidad de la investigación siendo conscientes de las consecuencias individuales, sociales y académicas que se derivan de la misma, garantizar la confiabilidad y anonimato de las personas involucradas en la investigación, excepto cuando se acuerde lo contrario, respetar los hallazgos de la investigación de manera abierta, completa y oportuna a la comunidad científica, así mismo devolver los resultados a las personas, grupos y comunidades participantes en la investigación cuando el caso lo amerita, no utilizar los datos para lucro personal u otros propósitos, cumplir con las normas institucionales que velan por la protección de los humanos, revelar los conflictos de intereses que puedan presentarse en sus distintos roles de autor, evaluador y asesor, evitar incurrir en faltas deontológicas, no aceptar subvenciones o contratos de investigación que no cumplan con la misión y visión de la Universidad Peruana Los Andes, publicar los trabajos de investigación cumpliendo el reglamento de propiedad intelectual de la Universidad Peruana Los Andes y normas referida a derecho de autoría.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

5.1.1 Logro de objetivo general

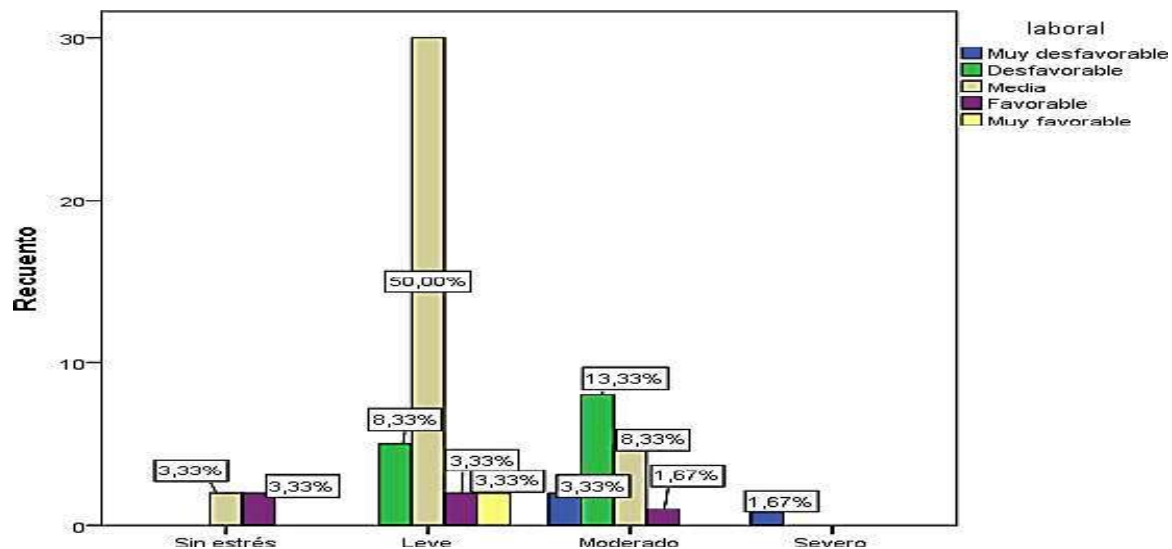
Al principio del estudio se planteó el objetivo; evidenciar la relación existente entre estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021, luego de administrar los cuestionarios se obtiene los siguientes datos

Tabla 3

Resultado de estrés laboral y clima laboral

		Clima laboral					Total	
		Muy desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable		
Estrés laboral	Sin estrés	F	0	0	2	2	0	4
		%	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%	0,0%	6,7%
	Leve	F	0	5	30	2	2	39
		%	0,0%	8,3%	50,0%	3,3%	3,3%	65,0%
	Moderado	F	2	8	5	1	0	16
		%	3,3%	13,3%	8,3%	1,7%	0,0%	26,7%
	Severo	F	1	0	0	0	0	1
		%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%
Total		F	3	13	37	5	2	60
		%	5,0%	21,7%	61,7%	8,3%	3,3%	100,0%

Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Figura 2*Resultado de estrés laboral y clima laboral*

Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Interpretación

Se evidencia 2 trabajadores que refleja el 3,3% de los encuestados señalaron no tener estrés y consideran clima laboral favorable, Son 30 trabajadores que representa el 50% de la muestra consideran tener estrés leve y clima laboral media. Son 8 trabajadores que refleja el 13,3% de los encuestados señalaron estrés moderado y clima desfavorable. Solo un trabajador que representa el 1,7% de la muestra se considera nivel severo de estrés y considera clima desfavorable. Evidenciando que hay una relación media o moderada entre estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de la compañía privada donde se realizó el estudio

5.1.2 Logro de objetivos específicos

5.1.2.1 Objetivo específico 1

Al principio del estudio se planteó el objetivo específico 1: hallar la relación existente entre la dimensión clima organizacional y el clima laboral en los en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021. Luego de aplicar los instrumentos de estudio se obtiene los siguientes datos.

Tabla 4

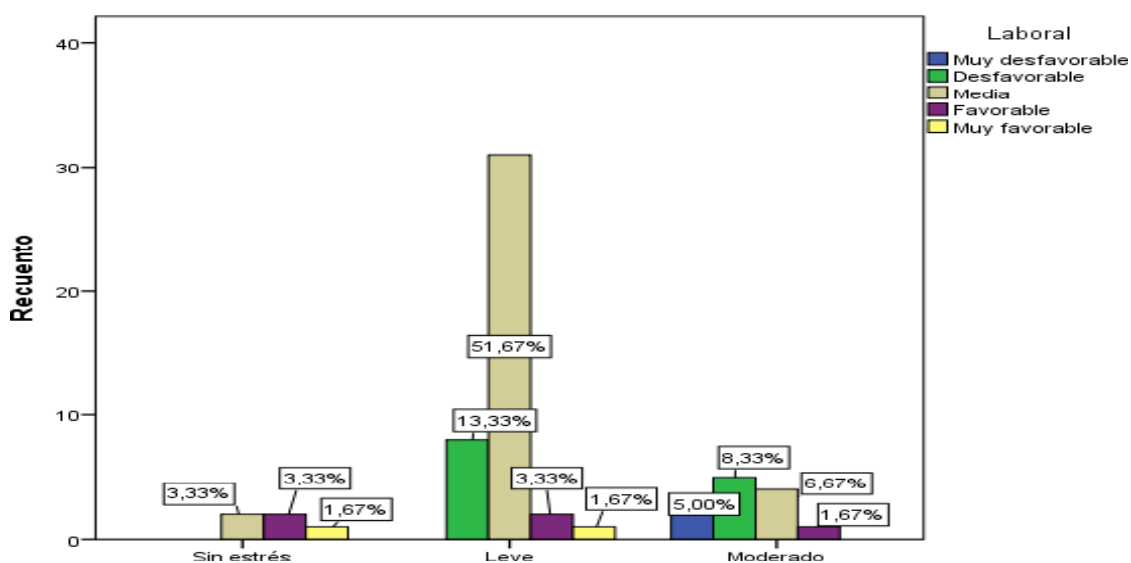
Resultado la dimensión clima organizacional y el clima laboral

		Clima laboral					Total	
		Muy		Media	Muy			
Clima	Sin estrés	desfavorable	Desfavorable		Favorable	favorable		
Clima organiza cional	Sin estrés	F	0	0	2	2	5	
		%	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%	8,3%	
	Leve	F	0	8	31	2	1	42
		%	0,0%	13,3%	51,7%	3,3%	1,7%	70,0%
	Moderado	F	3	5	4	1	0	13
		%	5,0%	8,3%	6,7%	1,7%	0,0%	21,7%
Total	F	3	13	37	5	2	60	
	%	5,0%	21,7%	61,7%	8,3%	3,3%	100,0%	

Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Figura 3

Resultado la dimensión clima organizacional y el clima laboral



Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Interpretación

Se observa 2 trabajadores que refleja el 3,3% de los trabajadores manifiestan no tener estrés y consideran clima laboral favorable, Son 31 trabajadores que refleja el 51,7% de la muestra señalan tener estrés leve en clima organizacional y clima laboral media. Son 5 trabajadores que refleja el 8,3% de la muestra señalan tener estrés moderado y clima desfavorable. Ninguno muestra nivel severo de estrés. Lo que implica la existencia de una relación media o moderada dentro de las dos variables estudiadas en los trabajadores de la

empresa privada.

5.1.2.2 Objetivo específico 2

Al principio del estudio se planteó el objetivo específico 2: hallar la relación existente entre la dimensión estructura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se obtiene los siguientes datos.

Tabla 5

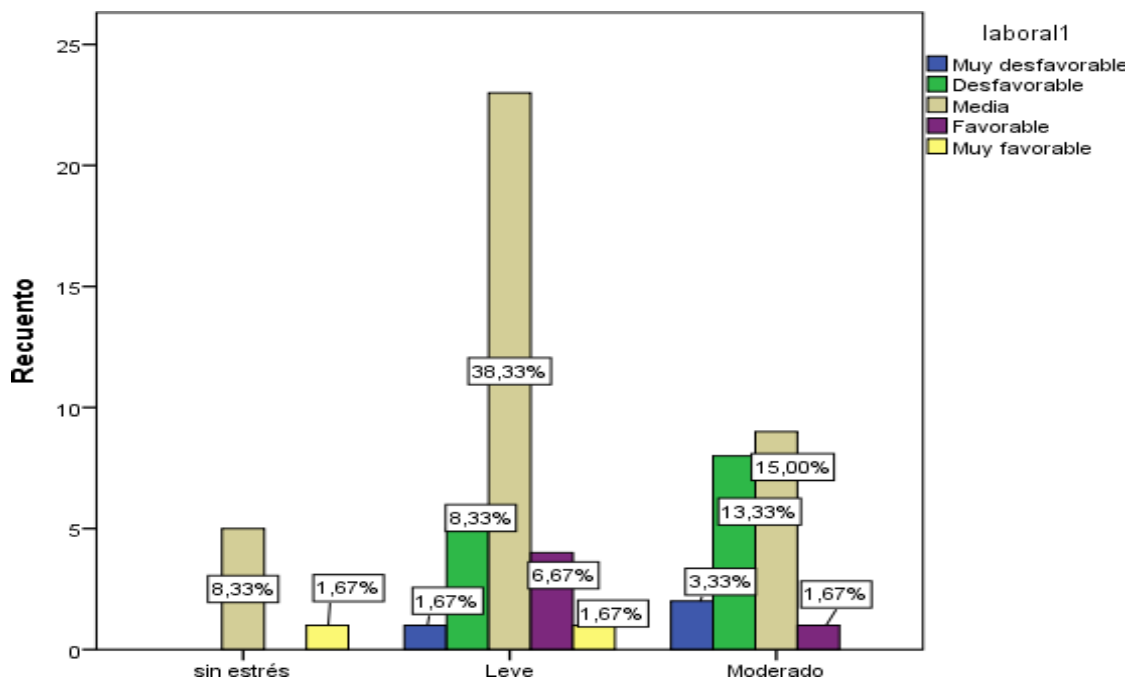
Resultado la dimensión estructura organizacional y el clima laboral

			Clima laboral					
			Muy desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable	Total
Estructura organizacional	Sin estrés	f	0	0	5	0	1	6
		%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	1,7%	10,0%
	Leve	f	1	5	23	4	1	34
		%	1,7%	8,3%	38,3%	6,7%	1,7%	56,7%
	Moderado	f	2	8	9	1	0	20
		%	3,3%	13,3%	15,0%	1,7%	0,0%	33,3%
Total	f	3	13	37	5	2	60	
	%	5,0%	21,7%	61,7%	8,3%	3,3%	100,0%	

Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Figura 4

Resultado la dimensión estructura organizacional y el clima laboral



Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Interpretación

Se evidencia que son 5 trabajadores que representa el 8,3% de los trabajadores manifiestan no tener estrés y consideran clima laboral media, Son 23 trabajadores que refleja el 38,3% de la muestra señalan tener estrés leve en la estructura organizacional y media en clima laboral. Hay 9 trabajadores que refleja el 15,0% de la muestra señalan estrés moderado y media en clima laboral. ninguno muestra nivel severo de estrés. Lo que implica que hay relación media o moderada entre estructura organizacional y clima laboral en los trabajadores de la compañía privada.

5.1.2.3 Objetivo específico 3

Al principio del estudio se planteó el objetivo específico 3: hallar la relación existente dentro de la dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021. Luego de aplicar los instrumentos de estudio se obtiene los siguientes datos.

Tabla 6

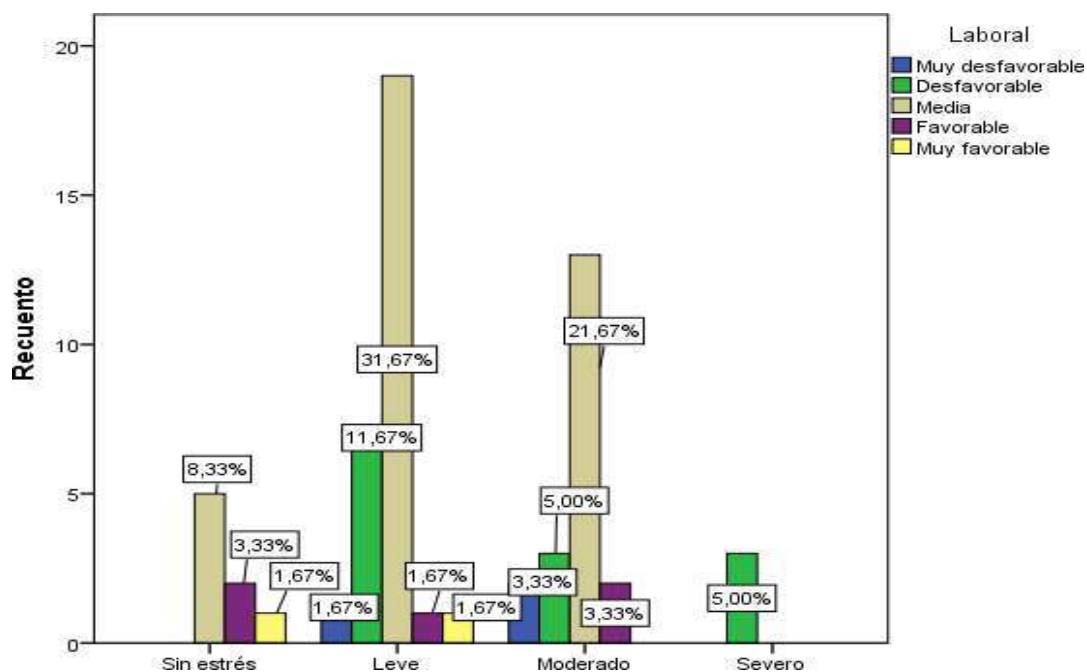
Resultado la dimensión territorio organizacional y el clima laboral

			Clima laboral					
			Muy			Muy		
			desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable	favorable	Total
Territorio organizacional	Sin estrés	F	0	0	5	2	1	8
		%	0,0%	0,0%	8,3%	3,3%	1,7%	13,3%
	Leve	F	1	7	19	1	1	29
		%	1,7%	11,7%	31,7%	1,7%	1,7%	48,3%
	Moderado	F	2	3	13	2	0	20
		%	3,3%	5,0%	21,7%	3,3%	0,0%	33,3%
	Severo	F	0	3	0	0	0	3
		%	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%
Total		F	3	13	37	5	2	60
		%	5,0%	21,7%	61,7%	8,3%	3,3%	100,0%

Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Figura 5

Resultado la dimensión territorio organizacional y el clima laboral



Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Interpretación

Se evidencia que son 5 trabajadores que representa el 8,3% de los trabajadores manifiestan no tener estrés y señalan medianamente favorable el clima laboral, Son 19 trabajadores que refleja el 31,7% de la muestra indican tener estrés leve en territorio organizacional y media en clima laboral. Son 13 trabajadores que refleja el 21,7% de la muestra señalan estrés moderado y media en clima laboral. Son 3 trabajadores que refleja el 5,0% de la muestra, señalan tener nivel severo de territorio organizacional y desfavorable clima laboral, evidenciando que existe una relación media o moderada en territorio organizacional y clima laboral en los trabajadores de la compañía privada.

5.1.2.4 Objetivo específico 4

Al principio del estudio se planteó el objetivo específico 4: hallar la relación existente en la dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021. Luego de aplicar los instrumentos de estudio se obtiene los siguientes datos.

Tabla 7

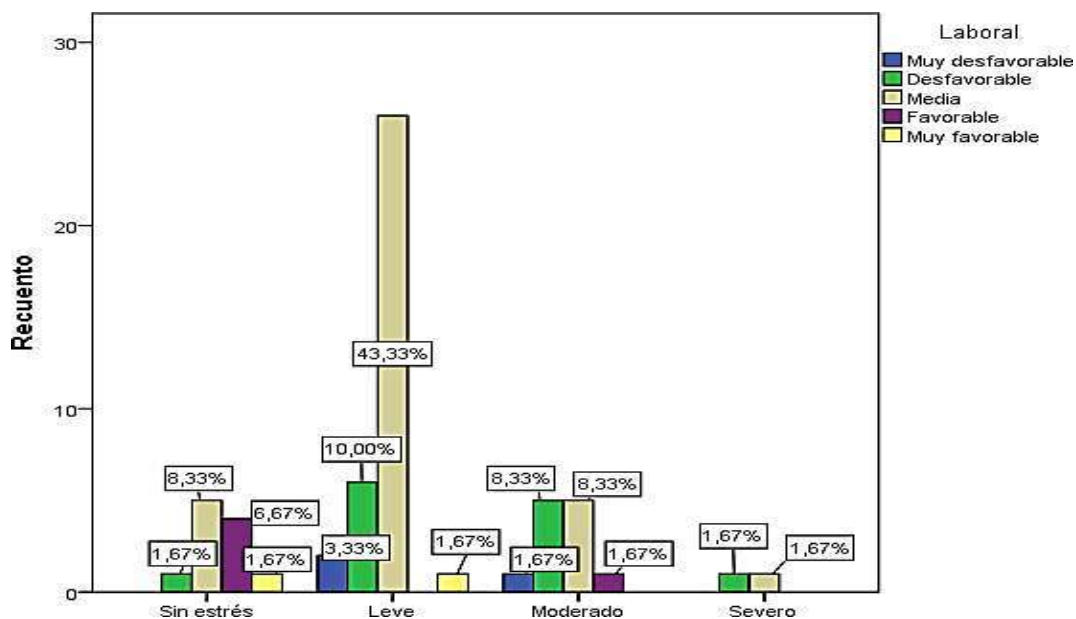
Resultado la dimensión tecnología y el clima laboral

			Clima laboral					
			Muy desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable	Total
Tecnología	Sin estrés	F	0	1	5	4	1	11
		%	0,0%	1,7%	8,3%	6,7%	1,7%	18,3%
	Leve	F	2	6	26	0	1	35
		%	3,3%	10,0%	43,3%	0,0%	1,7%	58,3%
	Moderado	F	1	5	5	1	0	12
		%	1,7%	8,3%	8,3%	1,7%	0,0%	20,0%
	Severo	F	0	1	1	0	0	2
		%	0,0%	1,7%	1,7%	0,0%	0,0%	3,3%
Total		F	3	13	37	5	2	60
		%	5,0%	21,7%	61,7%	8,3%	3,3%	100,0%

Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Figura 6

Resultado la dimensión tecnología y el clima laboral



Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Interpretación

Se evidencia que son 5 trabajadores que representa el 8,3% de los trabajadores manifiestan no tener estrés y consideran medianamente favorable el clima laboral, 26 trabajadores que refleja el 43,3% de la muestra señalan tener estrés leve en tecnología y media en clima laboral. Son 5 trabajadores que refleja el 8,3% de la muestra señalan estrés moderado y media en clima laboral. Hay 1 trabajador que representa el 1,7% de la muestra señala tener nivel severo en tecnología y medianamente favorable clima laboral. Lo que implica que hay una relación moderada en tecnología y clima laboral en los trabajadores de la compañía privada.

5.1.2.5 Objetivo específico 5

Al principio del estudio se planteó el objetivo específico 5: hallar la relación existente entre la dimensión influencia del líder y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021. Luego de aplicar los instrumentos de estudio se obtiene los siguientes

datos

Tabla 8

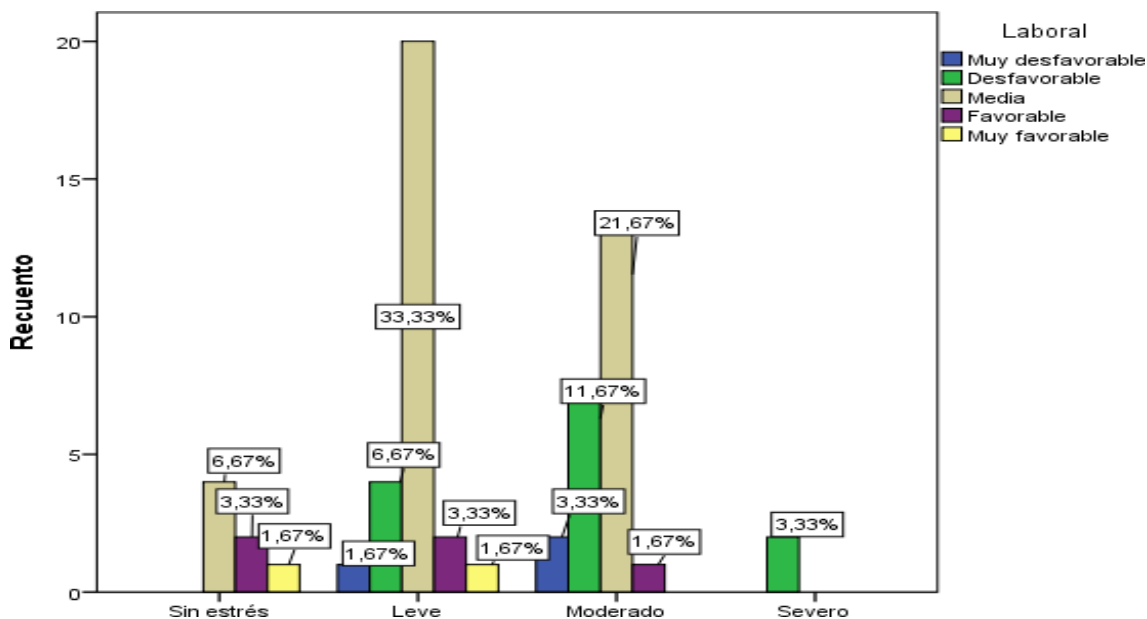
Resultado la dimensión influencia del líder y el clima laboral

		Clima laboral					Total	
		Muy desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable		
Influencia del líder	Sin estrés	f	0	0	4	2	1	7
		%	0,0%	0,0%	6,7%	3,3%	1,7%	11,7%
	Leve	f	1	4	20	2	1	28
		%	1,7%	6,7%	33,3%	3,3%	1,7%	46,7%
	Moderado	f	2	7	13	1	0	23
		%	3,3%	11,7%	21,7%	1,7%	0,0%	38,3%
Severo	f	0	2	0	0	0	2	
	%	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	
Total	f	3	13	37	5	2	60	
	%	5,0%	21,7%	61,7%	8,3%	3,3%	100,0%	

Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Figura 7

Resultado la dimensión influencia del líder y el clima laboral



Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Interpretación

Se evidencia que son 4 trabajadores que representa el 6,7% de los trabajadores manifiestan no tener estrés y consideran medianamente favorable clima laboral, son 20 trabajadores que refleja el 33,3% de la muestra señalan tener estrés leve en influencia del líder y media en clima laboral. Son 13 trabajadores que refleja el 21,7% de la muestra señalan estrés moderado y media en clima laboral. Son 2 trabajadores que refleja el 3,3% de la muestra señalan tener nivel severo en influencia del líder y desfavorable en clima laboral. Lo que implica que hay una relación media o moderada entre influencia del líder y clima laboral en los trabajadores de la compañía privada.

5.1.2.6 Objetivo específico 6

Al principio del estudio se planteó el objetivo específico 6: hallar la relación existente entre la dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021. Después de administrar los cuestionarios de medición se obtiene los datos detallados a continuación.

Tabla 9

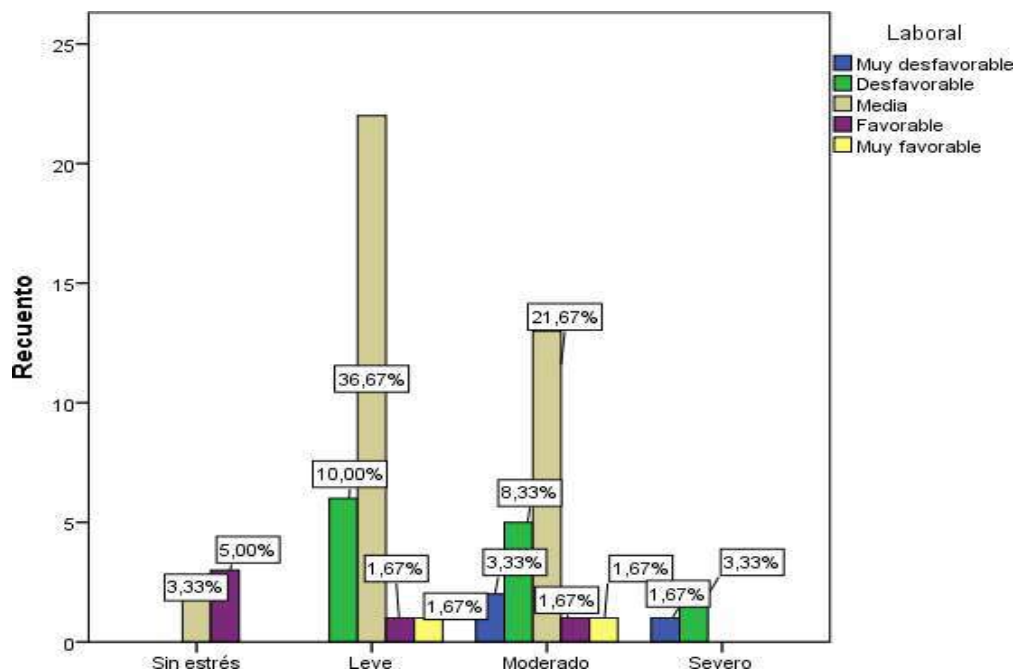
Resultado la dimensión falta de cohesión del líder y el clima laboral

			laboral1					
			Muy desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable	Total
Falta de cohesión	Sin estrés	F	0	0	2	3	0	5
		%	0,0%	0,0%	3,3%	5,0%	0,0%	8,3%
n	Leve	F	0	6	22	1	1	30
		%	0,0%	10,0%	36,7%	1,7%	1,7%	50,0%
	Moderado	F	2	5	13	1	1	22
		%	3,3%	8,3%	21,7%	1,7%	1,7%	36,7%
	Severo	F	1	2	0	0	0	3
		%	1,7%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%
Total		F	3	13	37	5	2	60
		%	5,0%	21,7%	61,7%	8,3%	3,3%	100,0%

Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Figura 8

Resultado la dimensión falta de cohesión del líder y el clima laboral



Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Interpretación

Se evidencia que son 3 trabajadores que simboliza el 5% de los trabajadores, manifiestan no tener estrés y consideran favorable clima laboral, son 22 trabajadores que refleja el 36,7% de la muestra señalan tener estrés leve en falta de cohesión y media en clima laboral. Son 13 trabajadores que refleja el 21,7% de la muestra señalan estrés moderado y media en clima laboral. Hay 2 trabajadores que refleja el 3,3% de la muestra señalan tener nivel severo de falta de cohesión y desfavorable clima laboral. Evidenciando que hay conexión media o moderada dentro de falta de cohesión y clima laboral en los trabajadores de la compañía privada.

5.1.2.7 Objetivo específico 7

Inicialmente en el estudio se planteó el objetivo específico 7: hallar la relación que existe entre la dimensión respaldo de grupo y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021. Después de administrar los cuestionarios de medición se obtiene los datos detallados a continuación.

Tabla 10

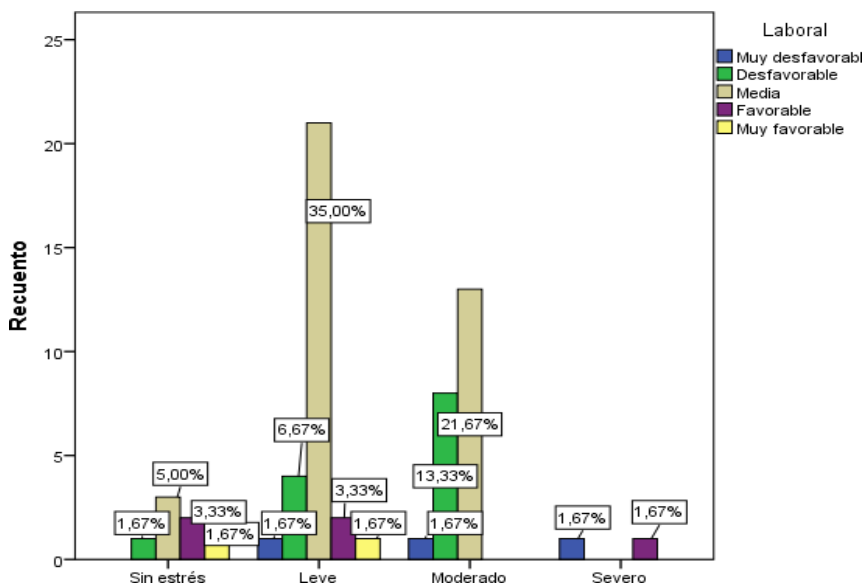
Resultado la dimensión respaldo de grupo y el clima laboral

			laboral1					
			Muy				Muy	
			desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable	favorable	Total
Respaldo de grupo	Sin estrés	f	0	1	3	2	1	7
		%	0,0%	1,7%	5,0%	3,3%	1,7%	11,7%
	Leve	f	1	4	21	2	1	29
		%	1,7%	6,7%	35,0%	3,3%	1,7%	48,3%
	Moderado	f	1	8	13	0	0	22
		%	1,7%	13,3%	21,7%	0,0%	0,0%	36,7%
	Severo	f	1	0	0	1	0	2
		%	1,7%	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	3,3%
Total	f	3	13	37	5	2	60	
	%	5,0%	21,7%	61,7%	8,3%	3,3%	100,0%	

Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Figura 9

Resultado la dimensión respaldo de grupo y el clima laboral



Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Interpretación

Se evidencia que son 3 trabajadores que representa el 5% de los trabajadores manifiestan no tener estrés y consideran media el clima laboral, son 21 trabajadores que refleja el 35% de la muestra señalan tener estrés leve en respaldo de grupo y media en clima laboral. Son 13 trabajadores que simboliza el 21,7% de la muestra señalan estrés moderado y media en clima laboral. Hay 1 trabajador que representa el 1,7% de la muestra consideran tener nivel severo de respaldo de grupo y favorable clima laboral. Lo que implica que hay una relación media o moderada entre respaldo de grupo y clima laboral en los trabajadores de la compañía privada

5.2 Contrastación de hipótesis

Para confrontar la hipótesis se requiere definir el estadígrafo de prueba que es necesario con los datos encontrados, por lo tanto, aplicaremos la prueba de normalidad a los datos hallados.

Ho. Los resultados encontrados con la prueba de normalidad son normales en los datos de estrés laboral y clima laboral.

Ha. Los resultados encontrados con la prueba de normalidad no son normales en los datos de estrés laboral y clima laboral

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,145	60	,002
Clima laboral	,151	60	,002

Siendo $p = 0,002$, entonces $0,002 < 0,05$ por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. En tal sentido los resultados de los instrumentos no son normales y corresponde la prueba no paramétrica de rho de Spearman

5.2.1 Hipótesis general

a) Planteamiento de la hipótesis

Ho. No existe relación inversa entre estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.

Ha. Si existe relación inversa entre estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.

b) Nivel de significancia

Es 0,05 o al 5% de margen de error

c) Estadígrafo de prueba

Rho de Spearman

d) Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 12

Relación entre estrés laboral y clima laboral

			Estrés laboral	Clima laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		60	60
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	-,568**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	60	60	

Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

En los resultados se evidencia la dirección negativa o inversa, la intensidad rho= 0,568 moderada, lo que implica que existe una relación inversa moderada entre estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

Identificación de p valor $p = 0,000$

Decisión estadística

Siendo $p = 0,000 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Conclusión estadística

Se infiere que existe una relación inversa moderada entre estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

5.2.2 Hipótesis específica 1.

a) Planteamiento de la hipótesis

Ho. No existe relación inversa entre la dimensión clima organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.

Ha. Si existe relación inversa entre la dimensión clima organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.

b) Nivel de significancia

Es 0,05 o al 5% de margen de error

c) Estadígrafo de prueba

Rho de Spearman

d) Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 13

Relación entre dimensión clima organizacional y el clima laboral

		Clima organizacional	Clima laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	1,000	-,471**
		.	,004
		N 60	60

Clima laboral	Coefficiente de correlación	-,471**	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	60	60

Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

En los resultados observamos la dirección negativa o inversa, la intensidad $\rho = -0,471$ siendo relación moderada, lo que implica que hay una relación inversa moderada entre clima organizacional y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima- 2021

Identificación de p valor

$$p = 0,004$$

Decisión estadística

Siendo $p = 0,004 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Conclusión estadística

Concluimos la existencia de una relación inversa moderada entre clima organizacional y el clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

5.2.3 Hipótesis específica 2.

a) Planteamiento de la hipótesis

Ho. No existe relación inversa entre la dimensión estructura organizacional y el clima laboral en los en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.

Ha. Si existe relación inversa entre la dimensión estructura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.

b) Nivel de significancia

Es 0,05 o al 5% de margen de error

c) Estadígrafo de prueba

Rho de Spearman

d) Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 14

Relación entre dimensión estructura organizacional y el clima laboral

		Estructura organizacional		Clima laboral
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,414**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	-,414**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N		60	60	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados se aprecia la dirección negativa o inversa, la intensidad rho= -0,414 siendo relación moderada lo que implica que hay relación inversa moderada entre estructura organizacional y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

Identificación de p valor

$$p = 0,001$$

Decisión estadística

Siendo $p = 0,001 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística

Se infiere que hay una relación inversa moderada entre estructura organizacional y el clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

5.2.4 Hipótesis específica 3.

a) Planteamiento de la hipótesis

Ho. No existe relación inversa entre la dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.

Ha. Si existe relación inversa entre la dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.

b) Nivel de significancia

Es 0,05 o al 5% de margen de error

c) Estadígrafo de prueba

Rho de Spearman

d) Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 15

Relación entre dimensión territorio organizacional y el clima laboral

			<u>Territorio organizacional</u>	<u>Clima laboral</u>
Rho de Spearman	Territorio organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,301*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	60	60
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	-,301*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En los resultados se aprecia la dirección negativa o inversa, la intensidad rho= -0,301 siendo relación baja, lo que implica la existencia de una relación inversa baja entre territorio

organizacional y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

Identificación de p valor

$$p = 0,019$$

Decisión estadística

Siendo $p = 0,019 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Conclusión estadística

Inferimos la existencia de una relación inversa baja entre territorio organizacional y el clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

5.2.5 Hipótesis específica 4

a) Planteamiento de la hipótesis

Ho. No existe relación inversa entre la dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima- 2021

Ha. Si existe relación inversa entre la dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima- 2021

b) Nivel de significancia

Es 0,05 o al 5% de margen de error

c) Estadígrafo de prueba

Rho de Spearman

d) Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 16

Relación entre dimensión tecnología y el clima laboral

			Tecnología	Clima laboral
Rho de Spearman	Tecnología	Coefficiente de correlación	1,000	-,359**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	60	60
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	-,359**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	60	60

Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

En los resultados se observa la dirección negativa o inversa, la intensidad rho= -0,359 siendo relación baja, lo que implica la existencia de una relación inversa baja entre tecnología y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima -2021.

Identificación de p valor

$$p = 0,005$$

Decisión estadística

Siendo $p = 0,005 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Conclusión estadística

Inferimos la existencia de una relación inversa baja entre tecnología y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

5.2.6 Hipótesis específica 5

a) Planteamiento de la hipótesis

Ho. No existe relación inversa entre la dimensión influencia del líder y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.

Ha. Si existe relación inversa entre la dimensión influencia del líder y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.

b) Nivel de significancia

Es 0,05 o al 5% de margen de error

c) Estadígrafo de prueba

Rho de Spearman

d) Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 17

Relación entre dimensión influencia del líder y el clima laboral

			Influencia del líder	Clima laboral
Rho de Spearman	Influencia del líder	Coefficiente de correlación	1,000	-,448**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	-,448**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		60	60	

Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Los resultados evidencian la dirección negativa o inversa, la intensidad $\rho = -0,448$ siendo relación baja, lo que implica la existencia de una relación inversa baja entre influencia del líder y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

Identificación de p valor

$$p = 0,004$$

Decisión estadística

Siendo $p = 0,000 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Conclusión estadística

Inferimos la existencia de una relación inversa baja entre influencia del líder y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima - 2021

5.2.7 Hipótesis específica 6

a) Planteamiento de la hipótesis

Ho No existe relación inversa entre la dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

Ho Si existe relación inversa entre la dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

b) Nivel de significancia

Es 0,05 o al 5% de margen de error

c) Estadígrafo de prueba

Rho de Spearman

d) Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 18

Relación entre dimensión falta de cohesión y el clima laboral

		Falta de cohesión	Clima laboral
Rho de Spearman	Falta de cohesión	1,000	-,380**
			,003
		60	60
	Clima laboral	-,380**	1,000
		,003	.
		60	60

Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Los resultados evidencian la dirección negativa o inversa, la intensidad $\rho = -0,380$ siendo relación baja, lo que implica que hay una relación inversa baja entre falta de cohesión y

clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

Identificación de p valor

$$p = 0,004$$

Decisión estadística

Siendo $p = 0,003 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Conclusión estadística

Inferimos la existencia de una relación inversa baja entre falta de cohesión y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

5.2.8 Hipótesis específica 7

a) Planteamiento de la hipótesis

Ho. No existe relación inversa entre la dimensión respaldo de grupo y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

Ha. Si existe relación inversa entre la dimensión respaldo de grupo y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

b) Nivel de significancia

Es 0,05 o al 5% de margen de error

c) Estadígrafo de prueba

Rho de Spearman

d) Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 19

Relación entre dimensión respaldo de grupo y el clima laboral

			<u>Respaldo de grupo</u>	<u>Clima laboral</u>
Rho de Spearman	Respaldo de grupo	Coefficiente de correlación	1,000	-,448**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	-,448**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota. Base de datos procesada, IBM-SPSS versión 26

Los resultados evidencian la dirección negativa o inversa, la intensidad $\rho = -0,448$ siendo relación baja, lo que implica que hay una relación inversa baja entre falta de cohesión y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

Identificación de p valor

$$p = 0,000$$

Decisión estadística

Siendo $p = 0,000 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Conclusión estadística

Inferimos que hay una relación inversa baja entre falta de cohesión y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al inicio del estudio se formuló el objetivo; determinar la relación existente entre estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021, luego de administrar los cuestionarios se obtuvo los siguientes resultados, se observa que el 3,3% de trabajadores afirman no tener estrés y consideran clima laboral favorable, son el 50% que consideran tener estrés leve y clima laboral media, el 13,3% de la muestra consideran estrés moderado y clima desfavorable, el 1,7% de la muestra señalan nivel severo de estrés y considera clima muy desfavorable. Lo cual implica que hay una relación media o moderada entre estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de la empresa privada.

Aplicando rho de Spearman se tiene $\rho = 0,568$ intensidad moderada, lo que evidencia que existe una relación inversa moderada entre estrés laboral y clima laboral, además teniendo p valor $p = 0,000 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Concluyendo que hay relación inversa moderada entre estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021. Lo que implica que a mayor estrés laboral se deteriora el clima laboral

De la misma manera investigó Hinojosa (2019), cuya tesis denominada Estrés y clima laboral en los asesores de servicios de un call center en el distrito de Breña. La autora de la investigación llegó a esta conclusión: existe estrés dentro del ambiente de trabajo, cuando el trabajador experimenta ansiedad, amenazas, inquietud, o presenta malestares corporales como dolor de espalda, cefaleas, temblores, y otros síntomas. Coincidiendo con nuestro resultado que hay relación entre estrés laboral y clima laboral.

En cuanto al objetivo específico 1: Determinar la relación que hay entre la dimensión clima organizacional y el clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021. Luego de administrar los cuestionarios de estudio se obtuvo los siguientes datos, el 3,3% de los trabajadores manifiestan no tener estrés y consideran clima laboral favorable, el 51,7% de la muestra consideran tener estrés leve en clima organizacional y clima laboral media, el 8,3% de la muestra señalan estrés moderado y clima desfavorable. Ninguno muestra nivel severo de estrés. Lo que implica que hay una relación baja entre clima organizacional y clima laboral en los trabajadores de la empresa privada.

Aplicando rho de Spearman se tiene la intensidad $\rho = -0,371$ siendo relación baja, lo que evidencia relación inversa baja entre clima organizacional y el clima laboral. Además, teniendo p valor $0,004 < 0,05$ entonces aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, concluyendo la existencia de una relación inversa baja entre clima organizacional y el clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021, donde a mayor estrés en la

organización afecta el clima organizacional.

Estos resultados concuerdan con el estudio realizado por Quispe (2016), en la tesis denominada Niveles de Estrés y Clima Laboral en los colaboradores de una Empresa Privada de Lima. Concluyendo que existe relaciones moderadas con un rango reducido de estrés laboral en una empresa privada de Lima.

Al principio del estudio se planteó el objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la dimensión estructura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021. Luego de aplicar los cuestionarios investigativos se tiene los siguientes datos. El 3,3% de los trabajadores manifiestan no tener estrés y consideran clima laboral favorable, el 38,3% de la muestra consideran tener estrés leve en la estructura organizacional y media en clima laboral, el 15,0% de la muestra consideran estrés moderado y media en clima laboral. Ninguno muestra nivel severo de estrés. Lo que implica la existencia de una relación media o moderada entre estructura organizacional y clima laboral.

Aplicando rho de Spearman se aprecia la dirección inversa, la intensidad rho= -0,414 siendo relación moderada, lo que evidencia que existe una relación inversa baja entre estructura organizacional y clima laboral, además siendo p valor = 0,001 < 0,05 entonces aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Concluyendo que hay relación inversa moderada entre estructura organizacional y el clima laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

Chaco y Guillen (2018), desarrolla la tesis titulada: relación del estrés laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Uchumayo - Arequipa – 2018, La conclusión que muestra los estudios indica que el 50% de empleados de la Municipalidad distrital de Uchumayo, muestran un rango elevado de estrés,

Por lo que el estrés se da fundamentalmente debido al trato inadecuado entre los trabajadores, inadecuada comunicación que hay entre los servidores, Así mismo determina que

hay una conexión estadísticamente significativa entre las variables estudiadas en la mencionada institución,

En cuanto al objetivo específico 3: hallar la relación que hay entre la dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021. Después de administrar los cuestionarios de investigación se obtiene los siguientes datos. Se observa que el 8,3% de los trabajadores señalan no tener estrés y consideran medianamente favorable clima laboral, el 31,7% de la muestra consideran tener estrés leve en territorio organizacional y media en clima laboral, el 21,7% de la muestra consideran estrés moderado y media en clima laboral, el 5,0% de la muestra señalan tener nivel severo de territorio organizacional y desfavorable clima laboral. Evidenciando la existencia de una relación baja entre territorio organizacional y clima laboral en los trabajadores de la compañía privada.

Aplicando rho de Spearman se aprecia la dirección inversa e intensidad $\rho = -0,301$ siendo relación baja, lo que implica que existe una relación inversa baja entre territorio organizacional y clima laboral. Además, siendo $p \text{ valor} = 0,019 < 0,05$ en consecuencia aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Concluyendo la existencia de una relación inversa baja entre territorio organizacional y el clima laboral en trabajadores de una compañía privada, Lima-2021

Sánchez et al. (2017), en su tesis titulada prevalencia del estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial pre hospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS). La autora concluyo: La proporción representada para estrés en el trabajo en los colaboradores asistenciales del SAMU es del 68%, así mismo indico que según el grupo etario son los jóvenes los que están perjudicados por el estrés de trabajo y que también es una causa el tiempo laboral.

Con respecto al objetivo específico 4: Determinar la relación que hay entre la dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima- 2021. Luego de

administrar los cuestionarios de investigación se obtiene que el 8,3% de los trabajadores manifiestan no tener estrés y consideran medianamente favorable clima laboral, el 43,3% de la muestra consideran tener estrés leve en tecnología y media en clima laboral, el 8,3% de la muestra consideran estrés moderado y media en clima laboral. El 1,7% de la muestra señalan tener nivel severo de tecnología y medianamente favorable clima laboral. Evidenciando que hay una relación media o moderada entre estructura y clima laboral en los trabajadores de la empresa privada. Aplicando rho de Spearman se aprecia la dirección inversa, la intensidad $\rho = -0,359$ siendo relación baja, lo que implica la existencia de una relación inversa baja entre tecnología y clima laboral. Además, $p \text{ valor} = 0,005 < 0,05$ entonces aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Concluyendo que hay relación inversa baja entre tecnología y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

De la misma manera investiga Segura y Soto (2019), en su tesis titulada Clima Laboral y Satisfacción laboral en Obreros de una mina subterránea-Jauja-2019 Las autoras llegaron a la conclusión que hay una conexión relevante entre el clima laboral y la satisfacción laboral en las dimensiones de: tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal, beneficios económicos.

Al iniciar el estudio se planteó el objetivo específico 5: Determinar la relación que hay entre la dimensión influencia del líder y el clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021. Posterior a la administración de los cuestionarios investigativos se aprecia que el 6,7% de los trabajadores manifiestan no tener estrés y consideran medianamente favorable clima laboral, el 33,3% de la muestra consideran tener estrés leve en influencia del líder y media en clima laboral, el 21,7% de la muestra consideran estrés moderado y media en clima laboral, el 3,3% de la muestra consideran tener nivel severo de influencia del líder y medianamente favorable clima laboral, Lo que evidencia que existe una relación moderada entre influencia del líder y clima laboral

Aplicando rho de Spearman se aprecia la dirección inversa y la intensidad $\rho = -0,448$

siendo relación moderada lo que indica la existencia de relación inversa moderada entre influencia del líder y clima laboral. Además, teniendo p valor = $0,004 < 0,05$ por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Concluyendo la existencia de relación inversa baja entre influencia del líder y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

De la misma manera investigó Chica (2015), la tesis titulada El Clima Organizacional y su influencia en el estrés laboral de los colaboradores de la Compañía de Seguros Swedden El autor de la presente investigación llegó a estas conclusiones que hay un nivel elevado en clima organizacional, el cual impacta de manera positiva en los colaboradores, en tal sentido los índices de estrés son mínimos,

En cuanto al objetivo específico 6: Determinar la relación que existe entre la dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021. Después de administrar los cuestionarios de investigación se obtiene que el 5% de los trabajadores manifiestan no tener estrés y consideran favorable clima laboral, el 36,7% de la muestra consideran tener estrés leve en falta de cohesión y media en clima laboral, el 21,7% de la muestra consideran estrés moderado y media en clima laboral. El 3,3% de la muestra consideran tener nivel severo de falta de cohesión y desfavorable clima laboral, Lo que implica que hay una relación media o moderada entre falta de cohesión y clima laboral en los trabajadores de la empresa privada

Aplicando rho de Spearman se obtiene la dirección inversa y la intensidad $\rho = -0,380$ siendo relación baja, lo que implica la existencia de relación inversa baja entre falta de cohesión y clima laboral. Además, p valor = $0,004 < 0,05$ en tal sentido aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Se infiere que hay una relación inversa baja entre falta de cohesión y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

De la misma manera investigó Morales (2020), en su tesis titulada El estrés laboral en

los empleados de una empresa comercial de Quito, la autora de la presente tesis llegó a las siguientes conclusiones: En la empresa Minerva existen 20 empleados con niveles de estrés bajo los cuales representan el 88.33% de la población, así mismo el 16.67% presenta niveles intermedios. El 30 % de los trabajadores el factor predominante de estrés es la Estructura Organizacional, para el 25% el factor predominante de estrés fue liderazgo y dirección, finalmente un 21% opina que la fuente de origen del estrés es clima laboral.

En cuanto al objetivo específico 7: Determinar la relación que existe entre la dimensión respaldo de grupo y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021 se obtiene el siguiente resultado el 5% de los trabajadores indican no tener estrés y consideran media favorable clima laboral, el 35% de la muestra consideran tener estrés leve en respaldo de grupo y media en clima laboral. El 21,7% de la muestra consideran estrés moderado y media en clima laboral. El 1,7% de la muestra consideran tener nivel severo de respaldo de grupo y desfavorable clima laboral, Lo que implica que hay una relación media o moderada entre respaldo de grupo y clima laboral en los trabajadores de la empresa privada

Aplicando rho de Spearman se aprecia la dirección negativa o inversa, la intensidad $\rho = -0,448$ siendo relación moderada, lo que implica la existencia de relación inversa moderada entre falta de cohesión y clima laboral en trabajadores. Además, siendo $p = 0,000 < 0,05$ en tal sentido se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Concluyendo la existencia de relación inversa baja entre falta de cohesión y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021

De la misma manera investigó Lagos et al. (2018), en su tesis titulada Relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas de la universidad del Bio-Bio sede Chillán - Concepción, Las autoras de la tesis llegaron a las siguientes conclusiones: prevalece en este grupo de madres es la jornada laboral completa presentan varios niveles de estrés, siendo la media más alta la dimensión estructura organizacional y la media más baja fue la dimensión de

respaldo de grupo. Refieren que existe una relación importante entre condiciones de trabajo y estrés de trabajo, lo que significa mejor condición laboral es menor el nivel de estrés laboral

CONCLUSIONES

- Se evidencio relación inversa y moderada estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021, posterior a la aplicación de los cuestionarios se obtiene que el 50% de los trabajadores manifiestan tener estrés leve y consideran clima laboral medianamente favorable. Siendo $\rho = -0,568$ implica una relación inversa moderada, demás $p = 0,000 < 0,05$ corroborando la relación, lo que implica que a mayor estrés laboral se deteriora medianamente el clima laboral
- Se evidencio relación inversa y moderada entre la dimensión clima organizacional y el clima laboral en los en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, el 51,7% de la

muestra consideran tener estrés leve en clima organizacional y clima laboral media, pero aplicando rho de Spearman $\rho = -0,471$ muestra una intensidad moderada, además teniendo $p = 0,004 < 0,05$ entonces se corrobora la relación moderada por lo que a mayor estrés en la organización afecta moderadamente el clima organizacional.

- Se evidencio relación inversa moderada entre la dimensión estructura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021, luego de administrar los cuestionarios de investigación se obtiene los siguientes resultados, el 38,3% de la muestra señalan tener estrés leve en la estructura organizacional y media en clima laboral, el 15,0% moderado. Aplicando rho de Spearman $\rho = -0,414$ implica relación moderada, además $p = 0,001 < 0,05$ corroborando la relación donde la estructura organizacional si afecta moderadamente en el clima laboral.
- Se evidencio relación inversa y baja entre la dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021. Después de administrar los cuestionarios investigativos se obtiene el 31,7% de la muestra señalan tener estrés leve en territorio organizacional y media en clima laboral. Aplicando rho de Spearman $\rho = -0,301$ siendo relación baja, además siendo $p = 0,019 < 0,05$ confirmando la relación baja por lo que el territorio organizacional afecta muy poco en el clima laboral.
- Se evidencio relación inversa baja entre la dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima- 2021. Después de administrar los cuestionarios investigativos se obtiene que el 43,3% de la muestra señalan tener estrés leve en tecnología y media en clima laboral. Aplicando rho de Spearman se aprecia $\rho = -0,359$ siendo relación baja, además $p = 0,005 < 0,05$ entonces se confirma la relación baja donde la tecnología afecta muy poco en el clima laboral
- Se evidencio relación inversa y moderada entre la dimensión influencia del líder y el

clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021. Después de administrar los cuestionarios de estudio se aprecia que, el 33,3% de la muestra señalan tener estrés leve en influencia del líder y media en clima laboral, el 21,7% de la muestra señalan estrés moderado y media en clima laboral, Aplicando rho de Spearman $\rho = -0,448$ siendo relación moderada, además $p = 0,004 < 0,05$ entonces se corrobora la relación donde la influencia del líder implica moderadamente en el clima laboral

- Se evidencio relación inversa baja entre la dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021. Después de administrar los cuestionarios de estudio se aprecia que el 36,7% de la muestra señalan tener estrés leve en falta de cohesión, aplicando rho de Spearman $\rho = -0,380$ siendo relación baja, además $p = 0,004 < 0,05$ entonces se corrobora la relación, donde la falta de cohesión implica poco en el clima laboral
- Se evidencio relación inversa moderada entre la dimensión respaldo de grupo y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021 se tiene los siguientes resultados el 35% de la muestra consideran tener estrés leve en respaldo de grupo y media en clima laboral. el 21,7% de la muestra señalan estrés moderado. Aplicando rho de Spearman $\rho = -0,448$ siendo relación moderada, además $p = 0,000 < 0,05$ entonces se corrobora la relación donde la falta de cohesión implica moderadamente en el clima laboral

RECOMENDACIONES

- Se recomienda difundir los resultados de este estudio de investigación con la comunidad científica y los estudiantes de la universidad.
- Impulsar a nuevas investigaciones que aborden el estudio de nuestras variables dentro del campo organizacional, con el fin de generar mayor importancia en el tema investigado.
- El estrés y el clima laboral en trabajadores es sumamente importante, por lo tanto, deberían plantearse en desarrollar talleres orientados al manejo de estrés laboral, con el

propósito de mejorar el bienestar de los trabajadores y la productividad en la empresa.

- Los responsables de recursos humanos de la organización privada deben de implementar charlas diarias de fortalecimiento del clima laboral y satisfacción laboral, con la participación de expertos en psicología organizacional.
- Sensibilizar a la empresa sobre la importancia de estrés y clima, frente a las dificultades actuales en la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Becerra, T. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1 - Cajamarca* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo] Repositorio de la UPAGO <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%2c%20T.%20Y.%20%282020%29.%20Estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ccahuana, G. (2019). *Estrés laboral y clima organizacional en la institución* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo] Repositorio de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34369/ccahuana_pg.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Chaco, Y., & Guillen, R. (2018). *Relación del estrés laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchumayo Arequipa – 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa] Repositorio institucional de la UNAS. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/c8f395f1-d364-4939-82d2-273b265377d1>
- Calahorrano, O. (2019). *Identificación de los niveles de Estrés Laboral y su relación con el Clima Organizacional del Personal Docente de Educación Básica de una Unidad Educativa Fiscal* [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador] Repositorio de la UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/19801/1/T-UCE-0007-CPS-012-P.pdf>
- Carrion, Y.(2018). *Clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva] Repositorio Institucional de la UNAS.
<https://repositorio.unas.edu.pe/handle/20.500.14292/1539>
- Cerda, H., & Parada, M. (2018). *Clima laboral y engagement aplicado en la Empresa COOPELAN Ltda.* [Tesis de grado, Universidad de Concepción Campus Los Ángeles] Repositorio institucional de la UDEC
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3313/4/Cerda%20Gallegos%20-%20Parada%20Pino.pdf>

- Chipoco, J., Flores, A., Torres, L., & Varea, U. (2018). *Felicidad y estrés laboral de los trabajadores en una agencia de aduanas del Callao* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica Del Perú] Repositorio institucional de la PUCP https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13681/CHIPOCO_FLORES_FELICIDAD_ADUANAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortés, N. (2009). Diagnóstico del clima organizacional. hospital "dr. luis f. nachón". xalapa, ver., 2009 *Colección Salud Educativa en Salud Pública*, 11, 129-139. <https://www.uv.mx/msp/files/2012/11/coleccion8NelsyCortesJ.pdf>
- De la Cruz, E., & Huaman, A. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica] Repositorio institucional de la UNH <https://repositorio.unh.edu.pe/items/16e24393-3f1b-4436-bd3e-e925f97dbcec>
- Espinoza, E. (2018). *Estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Peruanos Los Andes] Repositorio de la UPLA. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/761/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hinojosa, C. (2019). Estrés y clima laboral en los asesores de servicios de un call center en el distrito de Breña [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma] Repositorio de la URP. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2493/T030_72573977_T%20%20%20HINOJOSA%20SANDOVAL%20CLAUDIA%20STEFANY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- INFOCOP. (2016). Informe sobre estrés en el trabajo de la OIT. *Consejo General de la Psicología de España*. http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6166

- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Organización Mundial de la Salud*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>
- Mego, C. (2008). *Nivel de estrés laboral y grado de satisfacción laboral en el personal que labora en central de esterilización y suministros del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, setiembre - diciembre 2008* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Repositorio institucional de la UNMSM https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14250/Mego_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, P. (2020). *El estrés laboral en los empleados de una empresa comercial de Quito* [Tesis de pregrado. Universidad Central del Ecuador] Repositorio de la UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20949/1/t-uce-0007-cps-256.pdf>
- Muguruza, J.(2018). *El estres laboral y su influencia en el clima organizacional de la empresa Inversiones Civiles Santa Rosa Sac-Mallay, 2017, Huacho, Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez] Repositorio institucional de la UNJFSC. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1856/TFCE-03-11.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Napan, J. (2017). *Estrés laboral y resiliencia laboral en los trabajadores del despacho presidencial - Lima, 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6693/napan_pje.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Olortegui, J., & Salazar, J. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Callao] Repositorio de la UNAC.<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4319/salazar%20>

rojas%20DA%20ESP%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palacios, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor De San Marcos] Repositorio de la UNMSM

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10989>

Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustible e hidrocarburos, Lima, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio institucional de la USIL
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/916a49c1-fd7b-4143-afd4-92b465b571d5>

Quispe, S. (2016). Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú] Repositorio institucional Autónoma
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/366/QUISPE%20GAMIO%2c%20SHERLLEY%20KATHERINE%20JULLY%20ROSSMERY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Riquelme, A., Soto, M., & Torres, M. (2018). Relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas de la Universidad Del Bío-Bío, sede Chillán - Concepción 2018 [Tesis de grado, Universidad del Bío-Bío] Repositorio institucional de la UBIOBIO
<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2653/1/Riquelme%20Lagos%20C%20Alejandra%20Valentina.pdf>

Rojas, K. (2019). La relación del estrés con el desempeño laboral del personal de agro Rural. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 121–127.

<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17318>

Rupay, S.(2018). *Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú* [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma] Repositorio institucional de la URP.

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1919/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicolog%c3%ada%20%28Sa%c3%bal%20Rupay%20Huarcaya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Segura, S., & Vásquez, P. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea - Jauja, 2019. Huancayo, Perú.* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes] Repositorio institucional de la UPLA

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1049>

Sánchez, K., Loli, R., & Sandoval, M. (2017). Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias - Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS). *Revista Enfermería*, 8(2), 116-122. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/2691>

Saltos, D. (2017). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en médicos del ministerio de salud pública pertenecientes del distrito 09 D05 del Guayas. Guayaquil, Ecuador* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil] Repositorio institucional de la UG <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/25775>

Sernaque, L. (2019). *Clima laboral y estrés en los trabajadores de la empresa corporación Medica Pulso Salud S.A San Borja - Lima, 2019.* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote] Repositorio institucional de la ULADECH. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/15626/CLIMA_LABORAL_ESTRES_SERNAQUE_FLORES_LOURDES_ELIZABETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Talledo, L., & Ugaz, P. (2019). *Estrés y satisfacción laboral en operadores de un call center Ate, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio institucional de la USIL <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/1954bde1-ba39-4fa8-9f65-9d8eb4b30bfe>
- Tamayo, Ñ., & Romero, C. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle] Repositorio institucional de la UNE.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tinoco, O. (2019). Clima laboral: según una encuesta, el 54% de las personas no se siente cómoda en el trabajo. *INFOBAE*. <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/>
- Vidal, V. (2018). *Estudio del Estrés Laboral en las Pymes en la provincia de Zaragoza* [Tesis de doctorado, Universidad de Zaragoza] Repositorio institucional de la UNIZAR <https://zagan.unizar.es/record/76837/files/TESIS-2019-009.pdf>
- Zumaeta, R., & Flores, C. (2020). *Clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la franquicia Cisesa Iquitos- 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De La Amazonía Peruana] Repositorio institucional de la UNAP.
https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7141/Ray_Tesis_Titulo_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Determina%20la%20influencia%20del%20clima,colaboradores%2C%20personas%20llenas%20de%20motivaciones

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
Relación entre el estrés laboral y el clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima – 2021	<p>GENERAL: ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021?</p> <p>ESPECÍFICOS: 1.- ¿Qué relación existe entre la dimensión clima organizacional y el clima laboral en los en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la dimensión estructura organizacional y el clima laboral en los en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021?</p> <p>3.- ¿Qué relación existe entre la dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima- 2021?</p> <p>5.- ¿Qué relación existe entre la dimensión influencia del líder y el</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación que existe entre estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima - 2021.</p> <p>ESPECÍFICOS: 1.- Determinar la relación que existe entre la dimensión clima organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre la dimensión estructura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.</p> <p>3.- Determinar la relación que existe entre la dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre la dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima- 2021.</p> <p>5.- Determinar la relación que existe entre la dimensión influencia del</p>	<p>GENERAL: Existe relación inversa entre estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.</p> <p>ESPECÍFICOS: 1.- Existe relación inversa entre la dimensión clima organizacional y el clima laboral en los en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.</p> <p>2. Existe relación inversa entre la dimensión estructura organizacional y el clima laboral en los en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.</p> <p>3.- Existe relación inversa entre la dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.</p> <p>4. Existe relación inversa entre la dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima- 2021.</p> <p>5.- Existe relación inversa entre la dimensión influencia del líder y el clima</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE ESTRÉS LABORAL</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional • Estructura organizacional • Territorio organizacional • Tecnología • Influencia del líder • Falta de cohesión • Respaldo del grupo 	<p>Método General: Deductivo</p> <p>Tipo de investigación Básica, No experimental</p> <p>Nivel de Investigación: Relacional</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental transaccional correlacional</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox --- r --- Oy style r fill:none,stroke:none </pre> <p>Ox = Variable N°1 Estrés Laboral Oy = Variable N°2 Clima Laboral r = Es la relación entre el Estrés laboral y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa privada, Lima – 2021.</p>

<p>clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021?</p>	<p>líder y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.</p>	<p>laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE CLIMA LABORAL</p>	<p>Población y muestra: 60 trabajadores</p>
<p>6. ¿Qué relación existe entre la dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021?</p>	<p>6. Determinar la relación que existe entre la dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.</p>	<p>6. Existe relación inversa entre la dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.</p>	<p>Dimensiones:</p>	<p>Muestreo: No probabilística circunstancial</p>
<p>7.- ¿Qué relación existe entre la dimensión respaldo de grupo y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021?</p>	<p>7.- Determinar la relación que existe entre la dimensión respaldo de grupo y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021.</p>	<p>7.- Existe relación inversa entre la dimensión respaldo de grupo y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada, Lima-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realización Personal • Involucramiento Laboral • Supervisión • Comunicación • Condiciones Laborales 	<p>Instrumentos de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escala de Estrés Laboral Organizacional (OIT/OMS) • Clima Laboral CL – SPC
			<p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Rho de Spearman</p>	

Anexo 02: Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Naturaleza de la variable	Escala de medición
Estrés laboral	Ivancevich y Matteson (1980) explico a el estrés como una reacción psicológica y fisiología ante situaciones exigentes del entorno.	La variable será medida mediante la Escala de Estrés Laboral Organizacional (OIT/OMS), autores Ivancevich y Matteson (1987), adaptado por Lic. Samuel Medina Aguilar. Lic. María de Lourdes Preciado Serrano y Lic. Manuel Pando Moreno (México 2006). El cual discierne ocho dimensiones y 25 items.	<ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional • Estructura organizacional • Territorio organizacional • Tecnología • Influencia del líder • Falta de cohesión • Respaldo del grupo 	<ul style="list-style-type: none"> • Sin estrés • Leve • Moderado • Severo 	1, 10, 11, 20	Cualitativa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Raras veces 3. Ocasionalmente 4. Algunas veces 5. Frecuentemente 6. Generalmente 7. Siempre
					2, 12, 16, 24		
Clima Laboral	Palma (2004) indico que el clima laboral es la apreciación del colaborador en cuanto a su entorno de trabajo, esta es una percepción individual ya que cada uno de los que pertenecen a la empresa tendrá una valoración diferente de los diversos ámbitos.	La variable será medida mediante la escala Clima Laboral CL – SPC, autora Sonia Palma Carrillo. Dicha escala contiene 5 dimensiones y 50 items.	<ul style="list-style-type: none"> • Realización Personal • Involucramiento Laboral • Supervisión • Comunicación • Condiciones Laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy favorable • Favorable • Desfavorable • Muy desfavorable 	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Cualitativa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ninguno o nunca 2. Poco 3. Regular o algo 4. Mucho 5. Todo o siempre
2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50				

Anexo 03: Matriz de Operacionalización de Instrumentos

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
Estrés laboral	• Clima organizacional	1 ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	Nunca	Escala de Estrés Laboral Organizacional (OIT/OMS)
		10 ¿La forma en que trabaja la empresa, no es clara, me estresa?	Raras veces	
		11 ¿Las políticas generales de la gerencia impiden mi desempeño, me estresa?	Ocasionalmente	
		20 ¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causan estrés?	Algunas veces	
	• Estructura organizacional	2 ¿El rendirle informe a mis superiores y subordinados me estresa?	Frecuentemente	
		12 ¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa, tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	Generalmente	
		16 ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	Siempre	
		24 ¿El que no respeten a mis superiores, a mí y los que están debajo de mí causa estrés?		
	• Territorio organizacional	3 ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?		
		15 ¿El de no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?		
		22 ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?		
	• Tecnología	4 ¿El equipo disponible sea limitado para llevar a cabo mi trabajo me estresa?		
		14 ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?		
		25 ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?		
	• Influencia del líder	5 ¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?		
		6 ¿El que mi supervisor no me represente me estresa?		
		13 ¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?		
		17 ¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?		
	• Falta de cohesión	7 ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?		
		9 ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?		
		18 ¿Qué mi equipo de trabajo se encuentre desorientado me estresa?		
		21 ¿Qué mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?		
	• Respaldo del grupo	8 ¿Qué mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?		
19 ¿Qué mi equipo no me brinde protección en relación con la injusta demanda de trabajo que hacen los jefes me causa estrés?				
23 ¿Qué mi equipo de trabajo no me brinde la ayuda técnica cuando lo necesite me causa estrés?				

Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Realización Personal 	<p>1 ¿Existe oportunidades de progresar en la organización? 6 ¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados? 11 ¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo? 16 ¿Se valora los altos niveles de desempeño? 21 ¿Los jefes de área expresan reconocimiento por los logros? 26 ¿Las actividades en las que se trabaja permite el desarrollo del personal? 31 ¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita? 36 ¿La organización promueve la generación de ideas creativas e innovadoras? 41 ¿Se promueve la generación de visión, misión y valores en la organización? 46 ¿Se reconoce los logros en el trabajo?</p>	<p>Ninguno o nunca Poco Regular o algo Mucho Todo o siempre</p>	Clima Laboral CL – SPC
	<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento Laboral 	<p>2 ¿Se siente comprometido con el éxito de la organización? 7 ¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo? 12 ¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización? 17 ¿Tú como colaborador te sientes comprometido con la empresa? 22 ¿En la oficina se hacen mejor las cosas cada día? 27 ¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal? 32 ¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante? 37 ¿Los productos y/o servicios de la empresa son motivo de orgullo del personal? 42 ¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización? 47 ¿La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión 	<p>3 ¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta? 8 ¿En la organización, se mejora continuamente los métodos de trabajo? 13 ¿La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea? 18 ¿Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo? 23 ¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas? 28 ¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades? 33 ¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo? 38 ¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos? 43 ¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos? 48 ¿Existe un trabajo justo en la organización?</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación 	<p>4 ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo? 9 ¿En mi oficina, la información fluye adecuadamente? 14 ¿En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa? 19 ¿Existe suficientes canales de comunicación? 24 ¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía? 29 ¿En la organización, se afrontan y superan los obstáculos? 34 ¿La organización fomenta y promueve la comunicación? 39 ¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen? 44 ¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?</p>		

-
- Condiciones
 - Laborales
- 49 ¿Se conocen los avances en otras áreas de la organización?
- 5 ¿Tus compañeros de trabajo trabajan en equipo?
- 10 ¿los objetivos de trabajo son retadores?
- 15 ¿Cómo trabajador tienes la oportunidad de tomar decisiones en las actividades de tu responsabilidad?
- 20 ¿En el área que trabajas, funciona como un equipo bien integrado?
- 25 ¿Cuentas con la oportunidad de realizar tu trabajo lo mejor que se puede?
- 30 ¿Existe una buena administración de los recursos?
- 35 ¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas?
- 40 ¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa?
- 45 ¿Dispones de tecnología que facilita tu trabajo?
- 50 ¿La remuneración esta de acuerdo al desempeño y logros?
-

Anexo 04: Instrumentos de investigación

TRABAJADOR 1

ESTRÉS LABORAL.

INSTRUCCIONES:

1. Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted anotando un aspa (X).

N	ITEMS	NUNCA	RARAS VECES	OCASIO NALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUE NTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?				X			
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	X						
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?			X				
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							X
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							X
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							X
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	X						
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							X
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							X

10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no clara me estresa?	X							
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	X							
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	X							
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?								X
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	X							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	X							X
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	X							
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?								X
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?								X
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?								X
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?								X
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?								X
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	X							
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesite me causa estrés?								X
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?								X
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?								X

TEST - CLIMA LABORAL

N°	Items	Ninguno o nunca	poco	regular o algo	mucho	todo o siempre
1	¿Existen oportunidades de progresar en la empresa?				X	
2	¿Te sientes comprometido con las mejoras de la empresa?				X	
3	¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?				X	
4	¿Cuentas con acceso a la información necesario para cumplir con el trabajo?				X	
5	¿Tus compañeros de trabajo trabajan en equipo?			X		
6	¿Tu Jefe se interesa por su desempeño laboral?				X	
7	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?				X	
8	¿En la empresa se mejoran continuamente los métodos de trabajo?				X	
9	¿En el área de trabajo, la información fluye adecuadamente?			X		
10	¿Los objetivos de trabajo son retadores?				X	
11	¿Participas en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?				X	
12	¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la empresa?				X	
13	¿La evaluación que se realiza a tu trabajo, ayuda a mejorar tu tarea?				X	
14	¿En las áreas de trabajo, existe una relación armoniosa?			X		
15	¿Cómo trabajador tienes la oportunidad de tomar decisiones en las actividades de tu responsabilidad?				X	
16	¿Se valora los altos niveles de desempeño?			X		
17	¿Tú como colaborador te sientes comprometido con la empresa?				X	
18	¿Recibes preparación necesaria para realizar el trabajo?				X	
19	¿Existe suficientes canales de comunicación?				X	
20	¿En el área que trabajas, funciona como un equipo bien integrado?				X	
21	¿Los Jefes inmediatos del área expresan reconocimiento por los logros?			X		
22	¿En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día?				X	
23	¿Las actividades del puesto están claramente definidas?				X	
24	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?				X	

N°	Items	Ninguno o nunca	poco	regular o algo	mucho	todo o siempre
25	¿Cuentas con la oportunidad de realizar tu trabajo lo mejor que se puede?				X	
26	¿Las actividades en las que trabajas permiten el desarrollo del personal?				X	
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite desarrollo del personal?					X
28	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					X
29	¿En la empresa se afrontan y superan los obstáculos?				X	
30	¿Existe una buena administración de los recursos?				X	
31	¿Los jefes inmediatos promueven la capacitación que se necesita?				X	
32	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea?				X	
33	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?				X	
34	¿La empresa fomenta y promueve la comunicación?				X	
35	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas?			X		
36	¿La empresa promueve el desarrollo del personal?				X	
37	¿Los productos y/o servicios de la empresa, son motivo de orgullo del personal?				X	
38	¿Los objetivos de trabajo están claramente definidos?				X	
39	¿El jefe inmediato escucha los planteamientos que se le hacen?				X	
40	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa?				X	
41	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?				X	
42	¿Existe clara definición de visión, misión y valores en la organización?				X	
43	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?				X	
44	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?				X	
45	¿Dispones de tecnología que facilita tu trabajo?				X	
46	¿Se reconoce los logros en el trabajo?				X	
47	¿La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?				X	
48	¿Existe un trato justo en la empresa?				X	
49	¿Se conocen los avances de las diferentes áreas de la empresa?			X		
50	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros?				X	

TRABAJADOR 2

INSTRUCCIONES:

1. Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted anotando un aspa (X).

N	ITEMS	NUNCA	RARAS VECES	OCASIO NALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUEN TEMENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?				X			
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	X						
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?			X				
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?				X			
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?					X		
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?						X	
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	X						
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?						X	
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?						X	

10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no clara me estresa?	x						
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	x						
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	x						
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?						κ	
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	x						
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?					κ		
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	κ						
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?						x	
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?						x	
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?						x	
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?						x	
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							x
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	x						
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesite me causa estrés?						x	
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							x
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?						x	

CLIMA LABORAL
TEST - CLIMA LABORAL

N°	Items	Ninguno o nunca	poco	regular o algo	mucho	todo o siempre
1	¿Existen oportunidades de progresar en la empresa?			X		
2	¿Te sientes comprometido con las mejoras de la empresa?				X	
3	¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?				X	
4	¿Cuentas con acceso a la información necesario para cumplir con el trabajo?				X	
5	¿Tus compañeros de trabajo trabajan en equipo?				X	
6	¿Tu Jefe se interesa por su desempeño laboral?					X
7	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?					
8	¿En la empresa se mejoran continuamente los métodos de trabajo?			X		
9	¿En el área de trabajo, la información fluye adecuadamente?				X	
10	¿Los objetivos de trabajo son retadores?				X	
11	¿Participas en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?				X	
12	¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la empresa?				X	
13	¿La evaluación que se realiza a tu trabajo, ayuda a mejorar tu tarea?				X	
14	¿En las áreas de trabajo, existe una relación armoniosa?				X	
15	¿Cómo trabajador tienes la oportunidad de tomar decisiones en las actividades de tu responsabilidad?				X	
16	¿Se valora los altos niveles de desempeño?			X		
17	¿Tú como colaborador te sientes comprometido con la empresa?				X	
18	¿Recibes preparación necesaria para realizar el trabajo?				X	
19	¿Existe suficientes canales de comunicación?				X	
20	¿En el área que trabajas, funciona como un equipo bien integrado?				X	
21	¿Los Jefes inmediatos del área expresan reconocimiento por los logros?				X	
22	¿En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día?				X	
23	¿Las actividades del puesto están claramente definidas?				X	
24	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?				X	

N°	Items	Ninguno o nunca	poco	regular o algo	mucho	todo o siempre
25	¿Cuentas con la oportunidad de realizar tu trabajo lo mejor que se puede?				✓	
26	¿Las actividades en las que trabajas permiten el desarrollo del personal?				✓	
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite desarrollo del personal?				✓	
28	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?				✓	
29	¿En la empresa se afrontan y superan los obstáculos?				✓	
30	¿Existe una buena administración de los recursos?				✓	
31	¿Los jefes inmediatos promueven la capacitación que se necesita?				✓	
32	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea?					✓
33	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?					✓
34	¿La empresa fomenta y promueve la comunicación?					
35	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas?			✓		
36	¿La empresa promueve el desarrollo del personal?				✓	
37	¿Los productos y/o servicios de la empresa, son motivo de orgullo del personal?				✓	
38	¿Los objetivos de trabajo están claramente definidos?				✓	
39	¿El jefe inmediato escucha los planteamientos que se le hacen?					
40	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa?					✓
41	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?				✓	
42	¿Existe clara definición de visión, misión y valores en la organización?				✓	
43	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?				✓	
44	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?				✓	
45	¿Dispones de tecnología que facilita tu trabajo?				✓	
46	¿Se reconoce los logros en el trabajo?				✓	
47	¿La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?				✓	
48	¿Existe un trato justo en la empresa?				✓	
49	¿Se conocen los avances de las diferentes áreas de la empresa?				✓	
50	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros?			✓		

Anexo 05 : Constancia de Autorización de la Institución

Lima 08 de agosto del 2020.

Estimadas:


De la Cruz Peceros Jacqueline Pilar,

Saguma Carranza Luz Gaby.

Mediante la presente se hace constar, que la solicitud para realizar su trabajo de investigación referente al clima laboral en nuestra empresa ENERQUIMICA S.A.C. ha sido aprobado por nuestra gerencia, en tal sentido quedan autorizadas a realizar la investigación mencionada, con la finalidad de brindarnos el aporte necesario para las mejoras del caso.

Sin otro en particular, me despido.

Atentamente.



Nelly B. Chauca Palomino
Gerencia Administrativa
ENERQUIMICA S.A.C.

Anexo 06: Confiabilidad de instrumentos

VARIABLE: Estrés laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	25

Siendo alfa de cronbach 0,857 se tiene una confiabilidad alta

VARIABLE: Clima laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	50

Siendo alfa de cronbach 0,853 entonces se tiene una confiabilidad alta

Anexo 07: Validez de instrumentos

PRIMER JUEZ

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Yesenia del Rocio Zúñiga Cabeza
TÍTULO PROFESIONAL : Psicóloga
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller en Psicología
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Peruana los Andes
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Magister
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad César Vallejo
ESPECIALIDAD : Maestría en Neuroeducación Infantil
AÑOS DE EXPERIENCIA : 10 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Consultorio Psicológico en Familia
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Psicoterapeuta
TRABAJOS PUBLICADOS : Estimulando la inteligencia creativa
OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUALES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
"ESCALA DE CLIMA LABORAL"

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....

Lima, 20 de noviembre del 2021



 Yesenia R. Zúñiga Cabeza
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P: 18202

Nombre y Apellidos: Yesenia del Rocio Zúñiga Cabeza

DNI N°41374507

Constancia

Juicio de experto

Yo, Yesenia del Rocío Zúñiga Cabeza, con Documento Nacional de Identidad N°41374507, certifico que realicé el juicio de experto del instrumento ESCALA DE CLIMA LABORAL, cuyos responsables son los investigadores De la Cruz Peceros Jacqueline Pilar con DNI N° 06803517, Saguma Carranza Luz Gaby con DNI N° 45439531 y, la cuales solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: "ESTRÉS LABORAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA -2021

Lima, 20 de noviembre del 2021




Yesenia R. Zúñiga Cabeza
PSICÓLOGA
C.Ps.P: 18262

Nombre y Apellidos: Yesenia del Rocío Zúñiga Cabeza

DNI N°41374507

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Yesenia del Rocío Zúñiga Cabeza
TÍTULO PROFESIONAL : Psicóloga
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller en Psicología
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Universidad Peruana los Andes
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Magister
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Universidad César Vallejo
ESPECIALIDAD : Maestría en Neuroeducación Infantil
AÑOS DE EXPERIENCIA : 10 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Consultorio Psicológico en Familia
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Psicoterapeuta
TRABAJOS PUBLICADOS : Estimulando la inteligencia creativa
OTROS MERITOS :

**EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
 “ESCALA DE ESTRÉS LABORAL”**

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....

Lima, 20 de noviembre del 2021



 Yesenia R. Zúñiga Cabeza
 PSICÓLOGA
 C.F.L.P. 18262

Nombre y Apellidos: Yesenia del Rocío Zúñiga Cabeza

DNI N°41374507

Constancia

Juicio de experto

Yo Yesenia del Rocio Zúñiga Cabeza, con Documento Nacional de Identidad N°41374507, certifico que realicé el juicio de experto del instrumento ESCALA DE ESTRÉS LABORAL, visto, cuyos responsables son los investigadores De la Cruz Peccros Jacqueline Pilar con DNI N° 06803517, Saguma Carranza Luz Gaby con DNIN° 45439531 y, la cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: "ESTRÉS LABORAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA -2021

Lima, 20 de noviembre del 2021



Yesenia R. Zúñiga Cabeza
PSICOLOGA
C.F.P.: 18262

Nombre y Apellidos: Yesenia del Rocio Zúñiga Cabeza

DNI N°41374507

SEGUNDO JUEZ

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Efraín Eloy De La Cruz Vizcarra
TÍTULO PROFESIONAL : Psicología Humana
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Licenciado en Psicología Humana
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Alas Peruanas – Lima
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Egresado de la Maestría en Educación
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Peruana Los Andes - Huancayo
ESPECIALIDAD : Clínico Social Comunitario
AÑOS DE EXPERIENCIA : 9 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Centro de Emergencia Mujer - Huancayo
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Promotor de Prevención TRABAJOS
PUBLICADOS : -
OTROS MERITOS : -

**EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
 “ESCALA DE CLIMA LABORAL”**

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....

Lima, 20 de noviembre del 2021



 Efraín E. De la Cruz Vizcarra
 PSICÓLOGO
 C. P. P. 20938
 Nombre y Apellidos: Efraín Eloy De La Cruz Vizcarra
 DNI N° 70230593

Constancia

Juicio de experto

Yo, Efraín Eloy De La Cruz Vizcarra, con Documento Nacional de Identidad N°70230593, certifico que realicé el juicio de experto del instrumento ESCALA DE CLIMA LABORAL, cuyos responsables son los investigadores De la Cruz Peceros Jacqueline Pilar con DNI N° 06803517, Saguma Carranza Luz Gaby con DNI N° 45439531 y, la cuales solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: "ESTRÉS LABORAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA -2021

Lima, 20 de noviembre del 2021



Efraín E. De la Cruz Vizcarra
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 20938

Nombre y Apellidos: Efraín Eloy De La Cruz Vizcarra

DNI N° 70230593

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Efraín Eloy De La Cruz Vizcarra
TÍTULO PROFESIONAL : Psicología Humana
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Licenciado en Psicología Humana
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Alas Peruanas – Lima
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Egresado de la Maestría en Educación
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Peruana Los Andes –
 Huancayo **ESPECIALIDAD** : Clínico Social Comunitario
AÑOS DE EXPERIENCIA : 9 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Centro de Emergencia Mujer – Huancayo
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Promotor de Prevención
TRABAJOS PUBLICADOS : -
OTROS MERITOS : -

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO “ESCALA DE ESTRÉS LABORAL”

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....

Lima, 20 de noviembre del 2021




Nombre y Apellidos: Efraín Eloy De La Cruz Vizcarra

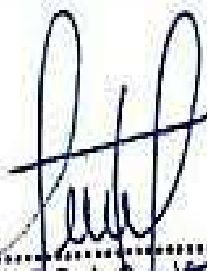

DNI N° 70230593

Constancia

Juicio de experto

Yo Efraín Eloy De La Cruz Vizcarra, con Documento Nacional de Identidad N°70230593, certifico que realicé el juicio de experto del instrumento ESCALA DE ESTRÉS LABORAL, visto, cuyos responsables son los investigadores De la Cruz Peccros Jacqueline Pilar con DNI N° 06803517, Saguma Carranza Luz Gaby con DNIN° 45439531 y, la cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: "ESTRÉS LABORAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA -2021

Lima, 20 de noviembre del 2021



 Nombre y Apellidos: Efraín Eloy De La Cruz Vizcarra
 DNI N° 70230593

TERCER JUEZ

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Franz Eder Rubin Requena **TÍTULO**
PROFESIONAL : Licenciado en Psicología **GRADO**
OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Universidad Peruana Los Andes
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) :
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN :
ESPECIALIDAD :
AÑOS DE EXPERIENCIA : 12 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Programa Nacional de Becas y Crédito
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Especialista en bienestar del beneficiario
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
"ESCALA DE CLIMA LABORAL"

ADECUADO 1 **MEDIANAMENTE ADECUADO 2** **INADECUADO 3**

OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

.....

.....

Lima, 20 de noviembre del 2021



F. E. R.
 Franz E. Rubin Requena
 PSICOLOGO
 C.Fs.P: 16108

Nombre y Apellidos: Franz Eder Rubin Requena

DNI N° 41545809

Constancia

Juicio de experto

Yo, Franz Rubin Requena, con Documento Nacional de Identidad N°41545809, certifico que realicé el juicio de experto del instrumento ESCALA DE CLIMA LABORAL, cuyos responsables son los investigadores De la Cruz Pecceros Jacqueline Pilar con DNI N° 06803517, Saguma Carranza Luz Gaby con DNI N° 45439531 y, la cuales solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: "ESTRÉS LABORAL Y CLIMALABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA -2021.

Lima, 20 de noviembre del 2021




Franz E. Rubin Requena
PSICOLOGO
C.Ps.P: 16106

Nombre y Apellidos: Franz Eder Rubin Requena

DNI N° 41545809

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Franz Eder Rubin Requena
TÍTULO PROFESIONAL : Licenciado de psicología
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Universidad Peruana Los Andes
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) :
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN :
ESPECIALIDAD :
AÑOS DE EXPERIENCIA : 12 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Programa Nacional de Becas y Crédito
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Especialista en bienestar del beneficiario
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS :

**EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
 “ESCALA DE ESTRÉS LABORAL”**

ADECUADO MEDIANTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....

Lima, 20 de noviembre del 2021



Franz E. Rubin Requena
 PSICOLOGO
 C.Ps.P: 16108
 Nombre y Apellidos: Franz Eder Rubin Requena

DNI N° 41545809

Constancia

Juicio de experto

Yo, Franz Eder Rubin Requena, con Documento Nacional de Identidad N°41545809 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento ESCALA DE ESTRÉS LABORAL, cuyos responsables son los investigadores De la Cruz Peceeros Jacqueline Pilar con DNI N° 06803517, Saguma Carranza Luz Gaby con DNI N° 45439531 y, la cuales solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: "ESTRÉS LABORAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA -2021

Lima, 20 de noviembre del 2021



Franz E. Rubin Requena
PSICOLOGO
C.P.S.P.: 16106
Nombre y Apellidos: Franz Eder Rubin Requena

DNI N° 41545809

Anexo 08: Data del procesamiento de datos

		ESTRÉS LABORAL																																
		1 10 11 20	2 12 16 24	3 15 22	4 14 25	5 6 13 17	7 9 18 21	8 19 23																										
1	2	3	4	3	12	3	2	3	4	12	5	4	3	12	2	1	2	5	3	4	3	2	12	4	5	4	3	16	4	5	6	15	84	139
2	3	2	1	4	10	2	3	4	5	14	4	4	4	12	3	3	4	10	5	6	5	5	21	4	4	3	4	15	3	2	3	8	90	133
3	1	2	5	2	10	4	3	2	3	12	3	3	4	10	3	2	3	8	4	5	5	4	18	4	4	3	4	15	5	4	3	12	85	146
4	3	2	3	3	11	4	5	4	3	16	2	1	2	5	3	4	3	10	2	4	5	3	14	4	3	2	3	12	4	5	4	13	81	130
5	2	3	4	4	13	5	4	4	4	17	3	3	4	10	5	6	5	16	5	4	4	2	15	1	2	3	4	10	5	4	4	13	94	129
6	4	3	2	4	13	3	3	3	4	13	3	2	3	8	4	5	5	14	4	4	4	2	14	5	4	3	2	14	3	3	3	9	85	152
7	3	4	5	2	14	4	4	4	3	15	3	4	5	12	6	5	5	16	4	4	3	2	13	3	4	5	4	16	3	2	1	6	92	114
8	3	2	3	4	12	3	3	4	3	13	2	3	4	9	5	5	4	14	4	3	3	14	4	5	4	4	17	4	3	3	10	89	115	
9	5	4	3	3	15	2	1	7	3	13	4	3	2	9	4	5	4	13	3	4	5	3	15	2	3	3	3	11	4	3	2	9	85	141
10	4	4	4	5	17	3	3	4	5	15	6	5	5	16	4	4	3	11	4	3	2	4	13	5	4	4	4	17	3	3	4	10	99	85
11	3	3	4	4	14	3	2	7	4	16	5	5	4	14	4	4	3	11	4	7	4	2	17	3	3	3	4	13	3	2	3	8	93	126
12	3	4	5	2	14	4	4	4	3	15	3	4	5	12	6	7	5	18	4	5	5	5	19	3	4	2	7	16	3	7	6	16	110	134
13	3	2	3	5	13	3	3	4	3	13	2	3	4	9	5	5	4	14	4	4	3	4	15	4	3	3	4	14	5	6	5	16	94	139
14	5	4	3	3	15	2	1	2	3	8	4	3	3	10	4	5	4	13	4	5	5	5	19	4	5	6	5	20	5	4	4	13	98	143
15	4	4	4	3	15	3	3	4	5	15	6	5	7	18	2	7	3	12	3	7	3	7	20	3	4	5	7	19	4	4	7	15	114	103
16	3	3	4	2	12	3	2	3	4	12	1	1	1	3	4	3	2	9	2	2	3	2	9	1	1	4	5	11	3	5	5	13	69	149
17	4	4	6	6	20	3	6	6	6	21	5	6	6	17	4	6	6	16	6	4	5	6	21	5	6	6	7	24	6	6	6	18	137	79
18	3	4	3	3	13	2	3	4	5	14	5	4	3	12	6	4	6	16	6	6	5	5	22	5	6	6	6	23	6	5	6	17	117	120
19	1	6	6	6	19	1	3	2	1	7	1	1	4	6	1	3	3	7	6	5	5	5	21	1	4	1	5	11	5	6	5	16	87	138
20	3	4	5	4	16	6	5	5	4	20	4	3	3	10	4	3	2	9	3	4	5	5	17	4	4	4	3	15	3	4	5	12	99	124
21	1	6	6	6	19	4	5	4	4	17	4	3	3	10	4	1	1	6	5	6	6	6	23	3	4	5	5	17	5	5	5	15	107	118
22	5	4	3	4	16	2	3	3	3	11	4	3	2	9	3	4	5	12	5	4	4	4	17	3	4	5	2	14	4	5	5	14	93	135
23	3	4	1	4	12	1	3	2	1	7	2	3	1	6	1	1	1	3	1	3	1	6	11	2	3	1	2	8	1	2	1	4	51	156
24	1	1	1	1	4	4	1	3	3	11	4	1	1	6	1	1	1	3	1	2	1	2	6	3	1	1	1	6	1	4	1	6	42	192
25	2	3	3	5	13	3	4	3	2	12	1	1	1	3	5	1	1	7	1	1	1	1	4	1	2	3	3	9	1	3	1	5	53	178
26	5	4	4	5	18	4	3	3	4	14	5	7	6	18	5	4	1	10	3	6	3	6	18	5	4	6	6	21	4	7	6	17	116	123
27	3	3	6	6	18	4	6	6	3	19	4	6	5	15	6	6	6	18	3	6	6	6	21	4	6	6	6	22	3	6	6	15	128	113
28	3	2	1	1	7	2	3	1	3	9	2	4	5	11	1	1	1	3	1	3	1	1	6	3	3	4	1	11	3	1	4	8	55	208
29	4	1	1	1	7	4	5	6	5	20	1	1	1	3	3	1	1	5	2	4	1	1	8	4	1	1	1	7	5	1	1	7	57	157
30	4	3	2	4	13	3	4	5	5	17	6	6	6	18	5	5	5	15	4	2	3	3	12	3	4	3	4	14	5	4	4	13	102	116
31	5	1	1	1	8	4	3	3	4	14	5	6	5	16	1	1	1	3	3	4	3	2	12	1	2	3	2	8	3	3	3	9	70	173

CLIMA LABORAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50		
1	2	3	4	3	5	4	3	1	2	3	2	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	3	4	5	4	4	4	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	4	139
2	1	3	2	1	2	4	5	4	4	4	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	5	4	3	3	3	1	2	3	4	3	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	133		
3	3	2	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	3	4	5	4	4	1	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	5	4	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	146		
4	4	4	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	5	4	3	3	3	1	2	4	3	2	2	1	2	3	4	5	4	4	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	130		
5	3	1	2	3	2	3	4	5	4	3	2	3	4	3	3	1	2	3	2	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	129	
6	4	5	4	4	4	3	3	3	1	2	3	2	2	4	5	4	4	4	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	4	5	4	4	1	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	152		
7	3	2	3	4	3	2	3	4	5	4	4	1	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	5	4	4	1	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	114	
8	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	1	2	4	2	3	2	2	2	3	5	4	3	3	3	1	2	4	3	4	3	2	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	115
9	4	4	4	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	5	4	3	3	3	1	2	4	4	4	3	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	2	4	5	4	4	4	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	141	
10	3	4	3	2	3	4	5	4	4	1	2	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	85	
11	2	2	2	3	5	4	3	3	3	1	2	4	3	2	2	2	1	2	3	4	2	2	2	3	5	4	3	3	3	1	2	4	3	2	2	2	1	2	3	4	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	126	
12	4	3	2	3	4	3	3	1	2	3	2	3	4	5	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	1	2	3	2	3	4	5	4	3	2	3	4	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	134
13	1	2	3	2	2	2	4	5	4	4	4	3	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	4	5	4	4	4	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	4	5	4	3	3	3	2	2	139	
14	5	4	4	1	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	5	4	4	1	2	3	5	4	4	1	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	5	4	4	1	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2	1	3	143	
15	5	4	4	4	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	5	4	3	3	3	1	2	3	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	103
16	2	3	4	3	2	3	4	5	4	4	1	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	5	4	4	1	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	1	2	3	149
17	3	2	2	2	3	5	4	3	3	3	1	2	4	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	79	
18	5	4	3	2	3	4	3	3	1	2	3	2	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	4	5	4	3	2	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	120	
19	3	1	2	3	2	2	2	4	5	4	4	4	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138
20	4	5	4	4	1	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	5	4	4	1	2	3	4	2	4	5	4	4	1	2	1	3	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	124	
21	4	3	3	3	1	2	4	2	3	2	2	2	3	5	4	3	3	3	1	2	4	3	4	4	3	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	3	3	3	1	2	1	3	1	3	1	1	3	118	
22	2	3	2	2	2	3	5	4	3	3	3	1	2	4	4	4	3	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	2	3	5	4	3	3	3	1	2	4	4	4	3	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	135	
23	4	4	1	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	5	4	4	5	4	4	1	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	5	4	4	1	1	5	1	1	1	156		
24	3	3	1	2	4	3	2	2	1	2	3	4	5	5	5	3	5	4	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	2	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	192	
25	1	2	3	2	3	4	5	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	1	5	3	5	5	3	5	3	4	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	3	4	3	5	5	3	2	3	4	5	178		
26	5	4	4	4	3	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	123	
27	5	4	3	2	3	4	3	2	3	4	5	4	4	1	2	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	113	

Activa Windows

Anexo 09: Consentimiento y asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

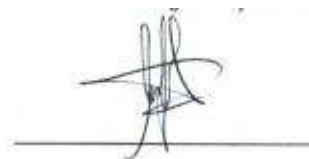
Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “ESTRÉS LABORAL Y CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA-2021”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables:

Bach. Saguma Carranza Luz Gaby, Bach. De la Cruz Peceros Jacqueline Pilar.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 30 de noviembre de 2021.

(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: Torres Maldonado Tatiana

DNI: 72953015

Responsable de Investigación

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “ESTRÉS LABORAL Y CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA-2021”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables:

Bach. Saguma Carranza Luz Gaby, Bach. De la Cruz Peceros Jacqueline Pilar.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 30 de noviembre de 2021.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: Baca Mendoza Brigitte

DNI: 74884503

Responsable de Investigación

Anexo 10: Declaración de Confidencialidad



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD.

Yo Saguma Carranza Luz Gaby , identificada con DNI 45439531, estudiante egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud de la carrera profesional Psicología, venimos implementando el proyecto de tesis titulado "Estrés y clima laboral en trabajadores de una empresa privada Lima – 2021", en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes, salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Lima, enero 2022.

A handwritten signature in black ink is centered on the page. The signature is cursive and appears to read 'Saguma Carranza Luz Gaby'.

Saguma Carranza Luz Gaby

DNI 45439531



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD.

Yo De la Cruz Peceros Jacqueline Pilar, identificada con DNI 06803517, estudiante egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud de la carrera profesional Psicología, venimos implementando el proyecto de tesis titulado **"Estrés y clima laboral en trabajadores de una empresa privada Lima – 2021"**, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes, salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Lima, enero 2022.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'De la Cruz', is written over a horizontal line. The signature is fluid and cursive.

De la Cruz Peceros Jacqueline Pilar
DNI 06803517

Anexo 11: Compromiso de Autoría

COMPROMISO DE AUTORIA

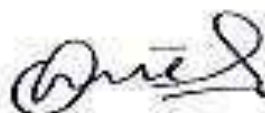
En la fecha nosotras De la Cruz Peceros Jacqueline Pilar y Saguma Carranza Luz Gabby, siendo bachilleres de la Facultad de Ciencias de la Salud de la carrera profesional Psicología de la Universidad Peruana Los Andes, nos comprometemos a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera a lugar si en la elaboración de mi investigación titulada "Estrés y clima laboral en trabajadores de una empresa privada Lima = 2021", se haya considerado datos falso, falsificación, plagio, autoplagio, etcétera. Declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría, los datos presentados son reales, respetando las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas"

Lima, 15 enero 2023.



De la Cruz Peceros Jacqueline Pilar

DNI 06803517



Saguma Carranza Luz Gabby

DNI 45439531

Anexo 12: Fotos de aplicación del instrumento



