

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGIA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA**

“Estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una distribuidora
hidrobiológica en Piura”

Área de Investigación:

Ciencias Médicas – Psicología de las organizaciones y el trabajo área
organizacional

Autor:

Dedios Córdova, Luis Guillermo

Jurado Evaluador:

Presidente: Quintanilla Castro, María Cristina

Secretario: Ramírez Alva, José Melanio

Vocal: Cruz Cedillo, Aura Violeta

Asesora:

Espinoza Porras Fátima Rosalía

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8723-6478>

Piura– Perú

2024

Fecha de sustentación: 24 /04/2024

"Estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica en Piura"

ORIGINALITY REPORT

13% SIMILARITY INDEX	13% INTERNET SOURCES	2% PUBLICATIONS	4% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.autonoma.edu.pe Internet Source	4%
2	hdl.handle.net Internet Source	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	2%
4	repositorio.upao.edu.pe Internet Source	1%
5	repositorio.untumbes.edu.pe Internet Source	1%
6	repositorio.upn.edu.pe Internet Source	1%
7	cdigital.uv.mx Internet Source	1%
8	repositorio.uwiener.edu.pe Internet Source	1%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%



Dra. Fatima Rosalia , Espinoza Porras

Declaración de originalidad

Yo, Espinoza Porras Fátima Rosalía, docente del programa de estudio de Psicología o Postgrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “**Estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica en Piura**”, autor Luis Guillermo Dedios Córdova, dejo constancia lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 13% así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software turnitin el día 09/05/2023
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis y no se advierte indicios de plagio
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Piura 06/06/2023

ASESORA

Dra. Espinoza Porras, Fátima Rosalía
DNI: 43088898
Orcid:<https://orcid.org/0000-0001-8723-6478>



AUTOR

Dedios Córdova, Luis Guillermo
DNI:75876566



PRESENTACION

Prestigioso jurado:

En cumplimiento estricto de las normativas establecidas por el reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, de la Facultad de Medicina Humana, Escuela de Estudios de Psicología, someto a su evaluación la presente investigación titulada "Estrés y clima laboral en los trabajadores de una hidrobiológica en Piura", elaborada con el fin de obtener el título de Licenciado en Psicología.

Tengo la plena confianza de que este trabajo será revisado con la consideración necesaria, y estoy completamente abierto a recibir las observaciones respectivas que puedan surgir durante la revisión. Agradezco de antemano por su tiempo y disposición en este proceso. Asimismo, confío en que mi investigación cumpla con todas las exigencias requeridas y, en caso de existir algún error, estoy dispuesto a realizar las correcciones pertinentes para presentar un trabajo pulcro y bien elaborado.

Agradezco su atención y disposición para evaluar mi trabajo.

Piura , 24 de abril del 2024

Br. Luis Guillermo Dedios Cordova

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por darme salud para poder realizar este proyecto. A mis papas por el constante apoyo que me brindan para cumplir mis metas todos los días.

Por último, agradezco a mis profesores que inculcaron en mí su docencia y valores.

INDICE DE CONTENIDO

Caratula	
Contracaratula.....	ii
Presentación.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice de contenido.....	v
Índice de tablas y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
CAPÍTULO I.....	10
MARCO METODOLOGICO.....	10
1.1. EL PROBLEMA.....	10
1.1.1. Delimitación del problema.....	10
1.1.2. Formulación del problema	13
1.1.3. Justificación del estudio	13
1.1.4. Limitaciones... ..	14
1.2. OBJETIVOS	15
1.2.1. Objetivo general.....	15
1.2.2. Objetivo específico.....	15
1.3. HIPOTESIS	16
1.3.1. Hipótesis generales... ..	16
1.3.2. Hipótesis específicas	16

1.4. VARIABLES E INDICADORES.....	16
1.5. DISEÑO DE EJECUCION	17
1.5.1. Tipo de investigación	17
1.5.2. Diseño de investigación	18
1.6. POBLACION Y MUESTRA	18
1.6.1. Población censal.....	18
1.6.2. Muestreo.....	19
1.7. TECNICAS E INSTRUMENTOS.....	20
1.7.1. Técnicas.....	20
1.7.2. Instrumentos.....	20
1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS.....	22
1.9. ANALISIS ESTADISTICO	22
CAPITULO II	23
MARCO REFERENCIAL TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.2. Marco teórico.....	28
2.2.1. Estrés Laboral.....	28
2.2.1.1. Definición de estrés.....	28
2.2.1.2. Dimensiones del estrés.....	29
2.2.1.3. Consecuencias del estrés.....	30
2.2.2. Clima laboral.....	32
2.2.2.1. Definición de clima laboral	32
2.2.2.2. Dimensiones del clima laboral.....	34

2.2.2.3. Tipos de clima laboral.....	35
2.2.2.4. Procesos del clima laboral.....	37
2.3. Marco conceptual	38
2.3.1. Estrés laboral.....	38
2.3.2. Clima laboral.....	38
CAPITULO III	39
PRESENTACION DE RESULTADOS	39
CAPITULO IV.....	47
ANALISIS DE RESULTADOS	47
4.1. Análisis de resultados.....	47
CAPITULO V.....	56
DISCUSION DE RESULTADOS	56
CONCLUSIONES.....	56
RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	60
ANEXOS	64
Cuadernillo del instrumento “Escala estrés laboral OIT-OMS”	64
Cuadernillo del instrumento “Clima laboral CL-SPC”	66
Carta de presentación	68
Consentimiento informado	69

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	19
Distribución de población de trabajadores Sakura EIRL	
Tabla 2	39
Correlación entre las variables estrés laboral y clima laboral	
Tabla 3	40
Nivel de estrés laboral	
Tabla 4	41
Nivel de clima laboral	
Tabla 5	42
Correlación entre dimensión de clima laboral realización personal y dimensiones de estrés laboral	
Tabla 6	43
Correlación entre dimensión de clima laboral involucramiento laboral y dimensiones de estrés laboral	
Tabla 7	44
Correlación entre dimensión de clima laboral supervisión y dimensiones de estrés laboral	
Tabla 8	45
Correlación entre dimensión de clima laboral comunicación y dimensiones de estrés laboral	
Tabla 9	46
Correlación entre dimensión de clima laboral condiciones laboral y dimensiones de estrés laboral	

RESUMEN

La siguiente investigación tiene como propósito el corroborar la existencia de correlación entre estrés laboral y clima laboral. Se trabajó con una población de 90 colaboradores operativos que pertenecían a una distribuidora hidrobiológica en Piura. Los instrumentos utilizados fueron la escala de estrés laboral OIT-OMS versión adaptada por Angela Suarez en Lima-Perú (2013) y la escala de clima laboral CL-SPC validada y sustentada por Sonia Palma en Lima-Perú (2004). Al analizar los resultados mediante el coeficiente de correlación Spearman, se obtuvo un puntaje de $-0,375^{**}$ y su significancia bilateral $0,000$, concluyendo de que existe una correlación inversa entre las 2 variables evaluadas, lo que significa que cuando el Estrés laboral aumente, el clima laboral disminuirá y viceversa.

Palabras clave: Clima laboral, estrés laboral, correlación, colaboradores.

ABSTRAC

The purpose of the following research is to corroborate the existence of a correlation between work stress and work environment. We worked with a population of 90 operational collaborators who belonged to a hydrobiological distributor in Piura. The instruments used were the ILO-WHO work stress scale, version adapted by Angela Suarez in Lima-Peru (2013) and the CL-SPC work environment scale validated and supported by Sonia Palma in Lima-Peru (2004). When analyzing the results Using the Spearman correlation coefficient, a score of $-.375^{**}$ and its bilateral significance of 000 was obtained, concluding that there is an inverse correlation between the 2 variables evaluated, which means that when work stress increases, the work environment will decrease and of a way contrary.

Keywords: Work environment, work stress, correlation, collaborators

CAPITULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA

1.1.1. Delimitación del problema

La problemática del estrés se manifiesta a lo largo de todas las etapas de la vida de una persona. En particular, el estrés laboral constituye un desafío significativo en el ámbito de la salud ocupacional, lo cual ha motivado numerosas investigaciones y un consenso generalizado en cuanto a la necesidad de llevar a cabo estudios orientados a identificar el impacto que el estrés laboral ejerce en la salud física y mental de los trabajadores. Uno de los primeros estudios fue llevado a cabo por el psicólogo Walter Cannon a principios del siglo XX. Este investigador se centró en explorar las conexiones entre las respuestas emocionales y fisiológicas, marcando así un hito en el campo de la medicina psicosomática al abordar la relación entre estados psicológicos y enfermedades físicas.

En la década de los sesenta, se realizaron contribuciones significativas en el Institute for Social Research de la Universidad de Michigan, específicamente en el examen de factores psicosociales en el entorno laboral que pueden generar estrés en los empleados. En este contexto, los investigadores dirigieron su atención hacia los factores estresantes vinculados a las responsabilidades y condiciones laborales adversas

Estos estudios desempeñaron un papel crucial al identificar cómo el estrés impacta a los trabajadores, manifestándose en formas como fatiga, desánimo y desinterés, lo cual, a su vez, afecta el progreso de la empresa al reducir la producción, generando así menores ingresos. Esta consecuencia indirecta también repercute negativamente en los empleadores, según señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004)

Así mismo, es necesario saber que grupos de personas son las más propensas a estresarse en comparación al resto, es por ello que la Asociación Americana de Psicología (APA, 2007) realizó estudios detallados en distintos segmentos de la población estadounidense, considerando variables como la edad, el género y la actividad económica (mujeres, jóvenes y padres). Los resultados obtenidos revelan datos significativos, tales como que el 51% de las mujeres han experimentado dificultades para conciliar el sueño debido a situaciones de estrés, en contraste con un 32% en los hombres. Se destaca que los padres son el grupo de adultos más afectado por el estrés, presentando consecuentemente problemas de salud física y emocional. Entre los síntomas reportados se encuentran la irritabilidad (44%), ansiedad (43%), sensación de abrumamiento (42%) y expresiones de ira (35%). Asimismo, se observa que los adultos jóvenes experimentan niveles más elevados de estrés en comparación con otras generaciones, atribuido a la carencia de estrategias efectivas de afrontamiento y a la percepción de soledad y aislamiento.

Pese a todos los estudios y hallazgos, es recientemente en mayo del 2019 que la Organización Mundial de Salud (OMS) reconoce al estrés laboral como la enfermedad que trae consigo grandes consecuencias hacia el bienestar y productividad de los trabajadores generando a su vez síndromes como lo es el Burnout, convirtiéndose así en un gran conflicto el cual conviene enfrentar y tomar precauciones desde las organizaciones en conjunto con el área de Recursos Humanos (RR. HH)

Según MINSA (Ministerio de Salud), una de las enfermedades laborales más comunes es el estrés. De manera conceptual tenemos que el estrés es un estado, que involucra tanto la parte física como emocional de un individuo teniendo como origen alguna situación que cree frustración en la persona, generando consecuencias físicas y/o psicológicas.

En este sentido, hablamos de enfermedades laborales o profesionales cuando estas son contraídas al estar propenso a factores de riesgo psicosociales consubstanciales a las labores o a los contextos en los que el trabajador ha sido presionado a laborar tales como las sobrecargas de deberes, violencia laboral, etc. Las cuales generan como consecuencias frustración, acoso laboral, entre otras.

Existe también un factor muy importante a tomar en cuenta dentro del ámbito laboral, nos referimos al clima laboral, ya que esto permitirá al trabajador en primer lugar tener una percepción frente a trabajo y según como sea esta generará o bien una satisfacción en él o un malestar.

Para saber con exactitud a que nos referimos cuando mencionamos la palabra clima laboral, no debemos dejar pasar en alto los primeros estudios realizados por Elton Mayo quien fue el primero que se enfocó en este tipo de estudios, comenzando en una fábrica textil de Filadelfia, entre los años 1923-1924. El problema que investigaba era la excesiva rotación de personal, en un departamento donde el trabajo era particularmente monótono y extenuante. Sus resultados evidenciaron de que la constante monotonía en el trabajo llegaba a ser extenuante, causando irritabilidad en los trabajadores lo cual los llevaba a renunciar.

Según el autor Pilligua en 2017, el clima organizacional se clasifica en psicológico y organizacional. El primero se centra en estudios personalizados con los empleados, mientras que el segundo aborda la organización en su conjunto. Ambos evalúan la percepción de los trabajadores sobre sus experiencias dentro de la empresa.

Una investigación mas actual es de Katherine Contreras en su estudio titulado “Estrés y clima laboral en trabajadores de una empresa privada en Arequipa año 2021” en donde se obtuvo como resultado que el clima laboral es influenciado de manera negativa con el estrés es decir que existe una correlación negativa, lo que significa que cuando exista un nivel de estrés alto el clima será desfavorable y viceversa.

Después de lo mencionado, en la presente investigación se decidió tomar como muestra a los trabajadores de una Distribuidora Pesquera ya que se ven afectados día a día por altas horas laborales, constantes presiones, etc. Lo cual puede estar generando un malestar dentro de sus labores ya que es una empresa amplia que cuenta con mucho personal operativo.

De existir malestares en el área laboral, como la carencia de oportunidades o una falta de camaradería entre distintas áreas, es probable que esto genere frustración en los colaboradores, afectando su desarrollo y, en consecuencia, provocando una disminución en la producción e ingresos de la empresa

Es por eso que, a manera de combatir y prevenir posibles conflictos o problemas dentro de la empresa, se mostrará el nivel de estrés que atraviesan los colaboradores y también de clima laboral, para así luego buscar una relación entre ambas variables con el objetivo de evitar posibles enfermedades laborales.

1.1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica de Piura - 2021?

1.1.3. Justificación del estudio

La presente investigación surge en respuesta a la creciente preocupación por la integridad de los trabajadores en el contexto de la realidad laboral peruana. Se percibe que, a pesar de la atención creciente a este tema, la implementación de medidas efectivas por parte de las empresas podría llevar un tiempo considerable. Este escenario plantea la posibilidad de un aumento significativo del estrés laboral a medida que transcurre el tiempo.

En este contexto, la investigación se centra en la evaluación de los niveles de estrés laboral y el clima laboral en los trabajadores de una hidrobiológica en Piura. El propósito fundamental es utilizar

instrumentos adaptados para medir estas variables y examinar las relaciones existentes entre ellas.

La relevancia de esta investigación radica en su enfoque práctico y en la formulación de recomendaciones específicas basadas en resultados medibles. Se busca destacar la necesidad de una comunicación más asertiva entre jefes y trabajadores para mejorar el trabajo en equipo y, a su vez, contrarrestar los posibles efectos negativos del estrés laboral.

Desde una perspectiva teórica la investigación va a permitir contrastar las teorías en el contexto de la población de tal forma que se pueda ampliar el marco de referencia de las variables estudiadas.

Así mismo, esta investigación nos permitirá conocer en a nivel practico cuáles son sus niveles de estrés laboral y que relación guarda con el clima laboral, haciendo posible la creación de programas para prevenir o erradicar las enfermedades laborales en este caso específicamente el estrés teniendo trabajadores con un bienestar adecuado no solo en el campo laboral si no también con el grupo social que interactúan.

A nivel metodológico, tiene bases en el uso de métodos de diseño correlacional, sumado a ello cuenta con la aplicación de instrumentos estadísticos, permitiéndonos conocer la relacion que guarda el estrés laboral con el clima laboral; además de ello es científicamente relevante ya que la población con la que se trabajó no ha sido estudiada anteriormente.

Por último, a nivel social, propondrá crear más conciencia dentro de los trabajadores, remarcando la importancia que tiene el generar un buen ambiente laboral, acompañado de buenas relaciones y de cómo la salud mental puede influenciar dentro de su rendimiento. Al pasar el tiempo todo esto se transformará en un bienestar psicosocial dentro de todo el personal.

1.1.4. Limitaciones

En la presente investigación se encontraron las siguientes limitaciones:

- Los resultados de esta investigación se obtuvieron dentro de la teoría de Estrés laboral OMS (2007) y de Clima laboral (Palma, 2004) pudiendo haberse extendido a las teorías de otros autores que existen en el medio.
- Los resultados se pueden generalizar solamente con distribuidoras que compartan el mismo rubro y operacionalidad con particularidades semejantes.
- Este trabajo se realizó en tiempo de confinamiento obstaculizando los tiempos programados.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de la distribuidora hidrobiológica de Piura.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar los niveles de estrés laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica en Piura.
- Identificar el clima organizacional en los trabajadores (de una distribuidora hidrobiológica en Piura.
- Establecer la relación entre la dimensión realización personal y estrés laboral en trabajadores de una hidrobiológica de Piura
- Establecer la relacion entre la dimensión Involucramiento laboral y estrés laboral en trabajadores de una hidrobiológica de Piura
- Establecer la relacion entre la dimensión supervisión y estrés laboral en trabajadores de una hidrobiológica de Piura
- Establecer la relacion entre la dimensión comunicación y estrés laboral en trabajadores de una hidrobiológica de Piura

- Establecer la relación entre la dimensión condiciones laborales y estrés laboral en trabajadores de una hidrobiológica de Piura

1.3. HIPÓTESIS

1.3.1. Hipótesis generales

H_a: Existe una relación entre estrés laboral y clima laboral dentro de los trabajadores de una hidrobiológica en Piura.

1.3.2. Hipótesis específicas

H_e: Existe la presencia de niveles bajos de estrés en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica pesquera en Piura

H_e: Existe buen clima laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica pesquera en Piura

H_e: Existe relación entre la dimensión realización personal y estrés laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica en Piura

H_e: Existe relación entre involucramiento laboral y estrés laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica en Piura

H_e: Existe relación entre supervisión y estrés laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica en Piura

H_e: Existe relación entre comunicación y estrés laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica en Piura

H_e: Existe relación entre condiciones laborales y estrés laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica en Piura

1.4. VARIABLES E INDICADORES

- **Estrés Laboral:** El estrés es una solución o respuesta que involucra tanto el estado físico como emocional a perjuicios originados por una inestabilidad entre requerimiento percibido, recursos y competencias de una persona utilizadas en el enfrentamiento a estos requerimientos. El estrés que guarda relación con el trabajo es aquel que se determina según

las relaciones interpersonales con los otros trabajadores, el diseño laboral de la empresa y la organización que esta tenga, y tienen cabida cuando la demanda de funciones excede o sobrepasa sus capacidades, recursos o necesidades de un laborador o de un grupo en general (OMS, 2007)

- **Indicadores**
 - Clima organizacional
 - Estructura organizacional
 - Territorio organizacional
 - Tecnología
 - Influencia líder
 - Falta de cohesión
 - Respaldo de grupo
- **Clima laboral:** Es la forma en que los empleados perciben su entorno laboral. Esta percepción puede ser utilizada tanto como un diagnóstico de la situación actual como una base para implementar acciones que mejoren tanto el proceso como los resultados de la organización, haciéndolos más eficientes y efectivos (Palma, 2004)
 - **Indicadores**
 - Realización personal
 - Involucramiento Laboral
 - Supervisión
 - Comunicación
 - Condiciones Laborales

1.5. DISEÑO DE EJECUCION

1.5.1. Tipo de investigación

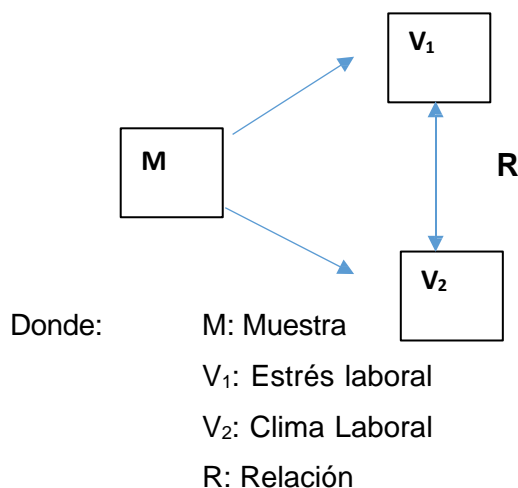
Esta investigación es tipo básica ya que el objetivo de esta investigación fue comprobar la existencia de relación entre 2 variables sin cambiar el contexto o medio ambiente en que se encontraban (CONCYTEC , 2018)

Cabe mencionar que alude también al tipo sustantiva ya que Según nos dice Sánchez y Reyes (2002) toda investigación propone una respuesta al conflicto teórico de cambios de un modelo y cuenta con orientaciones de “describir” y explicar” será sustantiva.

1.5.2. Diseño de investigación

Según nos dice Hernández et al. (2003), los diseños correlacionales tienen como finalidad la afinidad existente entre 2 categorías o variables (dentro de un ambiente propio). Miden cada variable presuntamente en relación y a su vez determinan su correlación.

Estas relaciones se manifiestan en suposiciones impuestas a prueba.



1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

1.6.1. Población censal

Hernández et al. (2014) definen la población como el conjunto de elementos que cumplen con ciertas especificaciones. En este estudio, la población está constituida por todos los empleados del área operativa de la una empresa hidrobiológica en el año 2021, totalizando 90 trabajadores.

Tabla 1*Distribución de población de trabajadores Sakura EIRL*

Trabajadores	N°	Porcent aje
Área operativa	90	100%
Total	90	100,0

Fuente: Área de RR. HH 2021

Criterios de selección:

- Criterios de inclusión:
 - Ambos sexos
 - Trabajadores edades comprendidas desde los 18 en adelante
 - Puestos de parte operativa, trabajadores laborando bajo contrato y formando parte de una distribuidora hidrobiológica en Piura.
- Criterios de exclusión:
 - Mal elaboración de la prueba
 - El trabajador presente alguna incomodidad o problema al resolverla

1.6.3. Muestreo

El muestreo que se usará es no probabilístico de tipo por conveniencia que según Sampieri (2006) es una técnica en la que las muestras de la población se eligen simplemente porque están convenientemente disponibles para el investigador. Estas muestras se seleccionan porque son fáciles de reclutar y el investigador no considera necesario seleccionar una muestra que represente a toda la población.

1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.7.1. Técnicas

La técnica empleada en esta investigación es la de evaluación psicológica, que constituye una herramienta fundamental en el campo de la psicología para medir de manera más precisa las variables dentro de la vida de una persona en particular o grupo. Por otra parte, esta técnica se considera el primer paso o paso fundamental para determinar las acciones psicológicas a seguir (Paz y Peña, 2021).

1.7.2. Instrumentos

Para la medición de la primera **variable se utilizó la escala de estrés laboral OIT-OMS**, originalmente desarrollada por Ivancevich y Matteson en 1989, es un instrumento dirigido a adultos y puede administrarse de forma individual o colectiva, con un tiempo de duración de 15 a 30 minutos y un total de 25 ítems. Su propósito, respaldado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Mundial del Trabajo (OIT), es identificar los estresores laborales presentes en organizaciones o empresas.

La versión adaptada al español se basa en los resultados obtenidos en México por Medina et al. en 2007, ya que no se encontró evidencia de la prueba original. La validez de la escala se evaluó en una muestra diversa, abarcando diferentes sectores de producción, tamaños de organizaciones, situaciones socioeconómicas, géneros, edades, antigüedades y puestos laborales. Se informó un 64% de validez relevante y un 43.55% de varianza explicada. La confiabilidad se estableció mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, alcanzando un valor de 0.9218, indicando una alta adecuación del instrumento para la población investigada.

Para esta investigación se utilizó la adaptación peruana realizada por Suárez Angela en 2013, se aplicó la escala a 203 personas que trabajaban como asesores en un Contac Center en Lima. La validez se evidenció en una estructura de 2 factores que

explicaban el 43.55% de la varianza total, compuestos por ítems con un peso factorial mayor a 0.37. En cuanto a la confiabilidad, el coeficiente de Alpha de Cronbach para la Escala de Estrés Laboral (OIT – OMS) fue de 0.966, considerado un nivel alto de confiabilidad. Las correlaciones positivas oscilaron entre 0.68 y 0.82, respaldando la consistencia del instrumento en la medición del estrés laboral en la población peruana.

Por otra parte, para la medición de la segunda variable se utilizó la **Escala de Clima Laboral CL-SPC**, originalmente creada por Sonia Palma Carrillo en 2004, está diseñada para adultos y puede administrarse de manera individual o colectiva, con un tiempo de duración de 15 a 30 minutos y un total de 50 ítems. Esta herramienta se elaboró con la técnica de Likert y busca investigar la percepción del colaborador sobre su entorno laboral, considerando aspectos de su labor en coordinación con sus compañeros y las condiciones laborales que influyen en el desarrollo de sus actividades.

En cuanto a los aspectos psicométricos, la escala se aplicó a 1323 individuos en organizaciones de servicios y producción, tanto del sector público como privado, de ambos sexos. Para la validez, se realizó un análisis exploratorio y de rotación con el método de Varimax, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento. Se encontraron correlaciones positivas y significativas entre los cinco factores de clima laboral, respaldando la validez del instrumento.

La confiabilidad se evaluó mediante el programa SPSS, utilizando el Alfa de Cronbach (α) y el Split Half de Guttman. Se obtuvieron correlaciones de .97 y .90, respectivamente, demostrando una alta consistencia interna de los datos y confirmando la confiabilidad del instrumento.

En la actualización del instrumento, realizada por Hinojosa en 2019, se confirmó la validez mediante el coeficiente de correlación de Pearson, evidenciando el dominio total. En cuanto a la confiabilidad, se utilizó el alfa de Cronbach para la Escala de Clima Laboral CL-SPC, obteniendo un total de 0.96, posicionándose en un nivel alto de confiabilidad según los estándares (Hinojosa, 2019). Estos aspectos

psicométricos respaldan la solidez y consistencia del instrumento en la medición del clima laboral.

1.8 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En primer lugar, se llevó a cabo la solicitud formal a la organización en este caso a la empresa hidrobiológica ubicada en Piura, para obtener la autorización necesaria y colaboración de sus empleados en la realización del estudio. Se coordinó los horarios apropiados con la organización para la aplicación del consentimiento informado y posteriormente la administración de los cuestionarios de Estrés y Clima Laboral. Una vez completada la aplicación de ambos cuestionarios, se procedió a la tabulación de los datos utilizando el programa estadístico SPSS. Esta fase proporcionó resultados concluyentes sobre los niveles de estrés y la calidad del clima laboral en la organización, para finalmente ver si existe una correlación entre ambas variables de estudio.

1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Después de la recolección de datos, se realizó un análisis estadístico detallado. En primer lugar se verificó la normalidad de la distribución de los puntajes en cada variable y se determinó los factores de la población mediante una prueba no paramétrica, haciendo uso del Coeficiente de Spearman para hallar la correlación. Luego se utilizaron cuadros de frecuencia para identificar los niveles de las variables y también cuántas personas hay por nivel, además se utilizó la estadística descriptiva e inferencial para el análisis de datos, a través del programa estadístico SPSS versión 25. Finalmente se observaron y analizaron las respuestas obtenidas para sacar conclusiones respaldadas estadísticamente.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Durante los últimos años se ha visto como característica principal los diversos cambios en la forma como se viene manejando la parte laboral en las grandes empresas, de hecho, existe un aumento drástico de enfermedades, las cuales son producidas por diversos riesgos. Durante mucho tiempo, la capacidad de las personas se ha visto truncadas o desfavorecidas por estos factores y por un mal manejo de relaciones en el clima laboral lo que impide un ambiente propicio para un desarrollo eficiente entre trabajadores.

- A nivel Internacional

Zavala (2020), desarrolló un estudio titulado: “Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la unidad educativa República de Cuba de la ciudad de la Paz”. Ejecutado en Republica de Cuca - Bolivia. Siendo un estudio tipo cuantitativo y cualitativo, se tomó de población total de 31 maestros. Se Aplicaron tres instrumentos el Cuestionario sociodemográfico de autoría del tesista, la Escala de Evaluación de Estrés Ocupacional, y el Cuestionario de Clima Organizacional elaborado por Salomón Berrocal Villegas. Los resultados concluyeron que existe un vínculo inverso entre variables quedando demostrado que a menor nivel de estrés laboral tienden a tener un mejor clima organizacional. Del mismo modo, se señala que los trabajadores en un entorno agradable tienen menos probabilidades de experimentar estrés. Como resultado, se observa un aumento en la productividad y el bienestar laboral.

Mayorga y Espín. (2020), llevo a cabo su investigación titulada “Clima organizacional y estrés laboral en el Gad Municipal

Santiago de Pillar- Ecuador”. Siendo un estudio de tipo descriptiva -correlacional, teniendo una población fue de 69 trabajadores que se desarrollaban en el sector público. Se utilizaron los instrumentos; Evaluación del Clima Organizacional (ECOS-S), además de la Escala de Estrés Laborales. Se llegó a la conclusión de existe correlación inversa entre las variables a estudio, lo que significa que entre mejor sea el clima organizacional, menor será el nivel de estrés de los trabajadores

- A nivel Nacional

Cayllahua (2020) llevó a cabo su investigación titulada “Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores municipales en el distrito de Cusco, 2021” teniendo una muestra conformada por 180 trabajadores. Empleando los instrumentos de escala de clima laboral CL-SPC y la escala de estrés laboral OIT-OMS. Los resultados revelan que el 42,2% de los empleados perciben un clima organizacional favorable, mientras que un 87,2% experimenta niveles bajos de estrés laboral. Además, se observa una correlación moderada negativa entre la comunicación y el estrés laboral ($r = -0,593$ y $p = 0,000$), así como una correlación moderada negativa entre las condiciones laborales y el estrés laboral ($r = -0,612$ y $p = 0,000$). Concluyendo que, a mayor nivel de clima organizacional, menor presencia de estrés laboral y viceversa

Otro estudio fue realizado por Contreras (2021) “Estrés y el clima laboral en trabajadores de una empresa privada en Arequipa”. Tipo de estudio correlacional, teniendo una muestra de 110 colaboradores entre los 20 y 60 años. Los instrumentos utilizados fueron Escala de Estrés Laboral de Ivancevich y Matteson y Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo. obtuvo como resultados los siguientes: existe correlación negativa baja entre la variable clima laboral y la dimensión clima organizacional ($\rho = -.271$), en estructura organizacional ($\rho = -.307$), en territorio organizacional ($\rho = -.258$) correlación negativa , en tecnología ($\rho = -.286$)

correlación negativa; seguido con influencia del líder ($\rho = -.261$) se evidencia una correlación negativa, en falta de cohesión ($\rho = -.336$) correlación negativa y por último en respaldo de grupo ($\rho = -.292$) correlación negativa. Se concluye que las variables estrés laboral mantiene una correlación de tipo negativa, débil y altamente significativa con el clima laboral, es decir que si el estrés aumenta el clima hará lo contrario.

López y Valverde (2022) realizaron su investigación llamada “Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la UGEL Chimbote”. Tipo de estudio cuantitativo no experimental, teniendo una muestra de 80 colaboradores. Se utilizó como instrumentos el Cuestionario de clima laboral (CL -S.P.C) y la escala de estrés laboral OMS -OIT. Se identificó respecto a la correlación de las dimensiones de las variables clima organizacional, se identificó que existe correlación negativa de las variables clima organizacional y estrés laboral ($r = -.291^{**}$), respecto a la correlación de las dimensiones de las variables de estrés laboral, territorio organizacional ($r = -.199^{**}$), tecnología ($r = -.295^{**}$), influencia de líder ($r = -.237^{**}$), en cuanto a cohesión ($r = -.380^{**}$) y por último en respaldo de grupo ($r = .258^{**}$). Por último se llegó a identificar que existe una correlación negativa de las variables clima organizacional y estrés laboral ($r = -.291^{**}$), es decir que a mayor estrés peor será el clima organizacional.

Por otra parte, tenemos a Quispe (2016) en su investigación “Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima”. Tipo de estudio no experimental transversal, descriptivo, comparativo y correlacional. La muestra fue de 168 colaboradores. En este caso se hizo uso de dos instrumentos la Escala de Estrés de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de Salud (OIT-OMS) y la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma (CL-SPC). Como resultados encontramos que existe una relación significativa entre las variables de estrés y clima laboral, al obtener como correlación bivariada inversa y una significación de $p < 0,00$. Por otra parte en

relación a las dimensiones se detectó una correlación inversa entre las dimensiones de estrés y clima laboral arrojando los siguientes resultados: Correlación entre laboral y Clima laboral ($r=-,506^{**}$) ,estrés laboral y estructura organizacional ($r=-,460$)estrés laboral y territorio organizacional($r= -,359^{**}$) , estrés laboral y tecnología ($r=-,461$) , estrés laboral e influencia de líder ($r=-,372$), estrés laboral y falta de cohesión ($r=-,409^{**}$) y por último tenemos estrés laboral y respaldo de grupo ($r=-,377$). En conclusión, existe una relacion entre el estrés y el clima.

Por otro lado, tenemos la investigación de Salazar y Samanamud (2022) titulada “Estrés laboral y clima organizacional en agentes de seguridad de una empresa durante la pandemia del COVID 19. La población y muestra estuvo conformada por 44 agentes de seguridad de la ciudad de Lima. La investigación fue de tipo básica, de corte transversal y no experimental. Como instrumentos se emplearon la Escala de estrés laboral OIT – OMS de Ivancevich y Matteson y la Escala de clima laboral (CL-SPC). Se determino que existe una relación significativa e inversa, se utilizó como estadístico Rho de Spearman, y arrojó como coeficiente de correlación = -0.454. Además, al analizar la correlación que existe entre estrés laboral y las variables del clima se obtuvo: En autorrealización y estrés laboral un coeficiente de -0,454, compromiso laboral y estrés laboral -0,347, supervisión y estrés laboral -0,327, comunicación y estrés laboral -0,281, por último, tenemos condiciones y estrés laboral con -0,213. Concluyendo en que si una variable asciende la otra trasciende.

Guardamino (2017) llevó a cabo investigación titulada “ Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay- 2017” su metodología fue de enfoque cuantitativo y tuvo una población de 203 trabajadores del Hospital distrital de Chancay , utilizando como instrumentos la Escala de estrés laboral OIT y la Escala de clima laboral CL-SPC y se obtuvieron los siguientes resultados: Existe una correlación inversa alta y significativa de $\rho=-829$, por otra parte al analizar la correlación

existente entre estrés y clima laboral se obtuvo que para el factor Realización Personal ($r = -,770$); Involucramiento Laboral ($r = -,785$); Supervisión ($r = -,735$); Comunicación ($r = -,905$) y Condiciones Laborales ($r = -,751$). Como conclusión se aprobó su hipótesis alternativa en que si existe una correlación inversa entre el estrés laboral y clima laboral.

- A nivel local

Cedillo y Ato (2021) llevaron a cabo su estudio titulado “Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura, 2021” teniendo una muestra conformada por 100 trabajadores. Se hizo uso del Cuestionario de clima organizacional y el Cuestionario de estrés laboral de Castillo. Los datos fueron analizados mediante el coeficiente de correlación de Spearman, concluyendo que existe una correlación negativa baja inversa y significativa entre las variables en mención, lo que quiere decir de que mientras el estrés laboral aumente, el clima organizacional disminuirá. Asimismo, se identificaron los niveles de clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores donde se perciben en su mayoría un nivel regular equivalente a 77% de clima organizacional y mantienen un nivel medio de 55% de estrés laboral.

Arroyo (2020) planteó su investigación “Estrés y clima laboral en el personal administrativo de una universidad pública, 2020” teniendo una muestra conformada por 103 trabajadores administrativos. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de estrés laboral de la OMS-OIT y la escala de clima laboral de palma (CL). Entre los hallazgos principales se encontró una correlación moderada inversa ($-0,565$) altamente significativa (p -valor = $0,000$) entre el estrés laboral y el clima laboral. Esta correlación inversa moderada se observó en las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales, mientras que se observó una correlación

inversa débil con la supervisión. Además, se determinó que el 50,4% de los trabajadores presentan un nivel medio de estrés laboral, mientras que el 51,3% experimenta un nivel de clima medianamente favorable

2.2. Marco teórico

2.2.1. Estrés Laboral

2.2.1.1. Definición de Estrés Laboral

En este estudio, se ha priorizado la definición proporcionada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2007, la cual establece que el estrés laboral se refiere a la respuesta que experimenta un empleado cuando las demandas laborales exceden sus habilidades, destrezas y conocimientos. Sin embargo, es importante destacar que existen otros investigadores que también han abordado este tema y han aportado sus propias perspectivas.

Es el colectivo de acontecimientos que tiene inicio en el colaborador, con la intervención de elementos que generan estrés para que este se origine, procedentes del trabajo, engendrando consecuencias en la salud. (Bonifacio, 2018)

Cano, (2002) define estrés como el origen de una diferencia entre las exigencias del contexto y el ingenio del individuo.

Peiro (1999), comenta que debemos considerar que esta afección contiene una metodología sistematizada que contiene cinco partes, y estas son:

- Variantes contextuales: Son los elementos tanto externos como internos incluidos en contextos físicos y sociales.

- Singularidad del individuo: Es la identidad, autoeficacia y habito estresor.
- Experiencia intrínseca: Ocupa la disposición del colaborador para afrontar las exigencias del ambiente.
- Respuesta: Es la capacidad del sujeto para arreglar momentos estresantes.
- Estrés empírico: La producción de mayores y mejores tácticas para enfrentar acontecimientos estresantes de forma apropiada.

2.2.1.2 Dimensiones del estrés laboral

Considerando el enfoque de una investigación basada en el modelo propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2007) y desarrollado por Ivancevich y Matteson, se presentan las siguientes siete dimensiones para facilitar la evaluación del estrés en el personal de las empresas:

- Clima organizacional: Se refiere a las características que influyen de manera positiva o negativa en la calidad del entorno laboral diario, impactando tanto en la productividad de la empresa como en el desarrollo personal del trabajador.
- Estructura organizacional: Se aborda la forma en que se coordina y organiza el personal en la empresa. Se consideran cuatro aspectos clave para lograrlo: la coordinación de esfuerzos, la existencia de objetivos comunes, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad.
- Territorio organizacional: Hace referencia al espacio físico disponible en el lugar de trabajo, es decir, las instalaciones y áreas dentro del entorno laboral.

- **Tecnología:** El concepto de tecnología se refiere a la evaluación de la interacción entre la tecnología utilizada en el trabajo y su impacto en la efectividad laboral, así como la capacidad del trabajador para utilizarla de manera adecuada. Esta evaluación busca comprender cómo la tecnología influye en la productividad y eficiencia del trabajador, considerando tanto los aspectos técnicos de la tecnología como las habilidades y competencias necesarias para operarla de manera eficaz.
- **Influencia del líder:** Se centra en el impacto que ejercen los supervisores o jefes sobre el resto del personal, con el objetivo de modificar su comportamiento de manera efectiva.
- **Falta de cohesión:** Ocurre cuando el trabajador no se siente identificado con su grupo o área de trabajo, lo cual puede afectar su bienestar y rendimiento laboral.
- **Respaldo:** Se refiere al fomento de relaciones interpersonales entre los miembros del mismo grupo o área de trabajo, de modo que cada individuo experimente apoyo mutuo y se logren mejores resultados en conjunto.

2.2.1.3 Consecuencias del estrés laboral

En relación a las repercusiones generadas por el estrés laboral, el concepto propuesto por Otero (2011) destaca la diversidad en la distribución de los efectos, pero subraya una idea común: el constante enfrentamiento con factores estresantes debilita el sistema inmunológico de un individuo y lo vuelve más susceptible a enfermedades. En otras palabras, la lucha continua por adaptarse a los desencadenantes del

estrés puede tener un impacto negativo en la salud y aumentar el riesgo de enfermedades. La disminución de la autoestima, sentir y pensar negativos, los conflictos interpersonales, absentismo laboral, disminución de productividad laboral, alteraciones en el metabolismo y otros cambios físicos integran son tan solo algunas muestras de todos los efectos negativos que genera el estrés.

Autores como Peiro y Salvador afirman que es una taxonomía que promueve el origen de efectos negativos en el medio propio y organizacional, promoviendo 2 tipos de efectos:

- Efectos Físicos

Destacan los síntomas psicomotores como: cefaleas, perturbación del ritmo de sueño, problemas coronarios, etc.

- Efectos Cognitivos

Predomina la irritabilidad, agotamiento, problemas en la memoria, ideas de cambios drásticos de vida, pérdida de la confianza, etc.

- Efectos Conductuales

Deterioro de las relaciones interpersonales, manifestado en conflictos, aumento de quejas en el trabajo y tensiones entre colegas. Además, pueden observarse signos de agitación motora y un aumento en la automedicación como mecanismos de afrontamiento inadecuados. El estrés laboral también puede desencadenar conflictos familiares y afectar negativamente las dinámicas y relaciones dentro del ámbito familiar.

En relación a las repercusiones organizacionales, los autores mencionados señalan que las consecuencias principales incluyen una disminución en la productividad, ya sea en términos de calidad, cantidad o ambos aspectos. Además, se observa una falta de cooperación con los compañeros de trabajo, un aumento en las solicitudes de cambio de puesto, la necesidad de una mayor supervisión del personal, un incremento en los incidentes y accidentes laborales, así como visitas frecuentes a centros de salud. (Alberto, 2012)

En resumen, se puede concluir que los síntomas, efectos o consecuencias del estrés laboral son numerosos y varían en su naturaleza, teniendo un impacto significativo tanto a nivel individual como organizacional. Sin embargo, no se han realizado esfuerzos para analizar las respuestas al estrés laboral desde una perspectiva secuencial o por etapas. Resulta evidente que, para analizar las "secuelas" de cualquier factor estresante, sería necesario considerar parámetros como los mencionados. (Mamani, 2007)

2.2.2. Clima laboral:

2.2.2.1. Definición:

Como segunda variable tenemos al clima laboral, para la cual se ha seleccionado como enfoque principal la definición propuesta por Palma (2004), una psicóloga graduada de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Según esta autora, el clima organizacional se refiere a la percepción que los trabajadores tienen de su entorno laboral, y esta percepción influye en su desempeño en el área de trabajo. Sin embargo, también se han tenido en cuenta definiciones y conceptos de otros autores,

dado que el tema del clima laboral ha sido objeto de interés en las ciencias administrativas durante varias décadas.

Idalberto Chiavenato en su libro titulado “Administración de Recursos Humanos” en el año 1999 Define clima laboral como una propiedad particular del contexto de acuerdo al lugar de trabajo, el cual es percibido por los colaboradores e influye su comportamiento; esto puede tener resultados favorables cuando llegan a satisfacerse las demandas del personal ya sea dándoles algún reconocimiento o bonificación por el trabajo, o desfavorables siendo cuando estas demandas no llegar a satisfacerse. (Chiavenato, 1999)

Francis Cornell (1955) tiene un concepto similar a Chiavenato puesto que considera que es un grupo de sensaciones o interpretaciones propia de los trabajadores dentro de su área laboral, esta interpretación tiene un significado que se construye por un conjunto de creencias, cultura, emociones, sentimientos y, por lo general, se crea en relación a las percepciones de un conjunto de colaboradores o trabajadores de la empresa. Concluyendo que el clima laboral se define a través de estas percepciones de acuerdo a cada trabajador.

Toro (2010), en su estudio “Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería”, considera que el clima de una organización se debe definir como una variante independiente la cual tiene un efecto en la motivación, satisfacción y, por ende, en la productividad.

Teniendo en cuenta las definiciones mencionadas anteriormente podemos decir, entonces, que el clima laboral es un compuesto de percepciones, individuales y grupales, sujetas a cambios en las estrategias de motivación que tiene cada una de las organizaciones y que esto afecta directamente en la productividad de las mismas; por esta razón debemos considerarla como una variable independiente a trabajar de manera individual y organizacional con el objetivo obtener una adecuada satisfacción laboral.

2.2.2.2. Dimensiones del clima laboral:

En concordancia con lo mencionado anteriormente, se ha utilizado como base el concepto propuesto por Sonia Palma para definir el clima laboral. Además, Palma sugiere dividir este concepto en cinco dimensiones con el objetivo de facilitar su evaluación y obtener resultados más precisos. A continuación, se presentan las dimensiones propuestas por Palma:

- **Autorrealización:** Esta dimensión busca comprender la perspectiva del individuo en cuanto a las oportunidades de crecimiento personal y profesional en su puesto de trabajo.
- **Involucramiento Laboral:** Se centra en conocer cómo se siente el individuo con respecto a su participación en la empresa u organización en la que trabaja, considerando si se le tiene en cuenta en las decisiones y si se le valora como un elemento importante dentro de la misma.
- **Supervisión:** Esta dimensión busca conocer la percepción del individuo sobre la relación que mantiene con sus supervisores o jefes directos,

incluyendo su opinión acerca del apoyo que reciben de ellos y la valoración de su desempeño.

- **Comunicación:** Esta dimensión se enfoca en conocer cómo los trabajadores se sienten con respecto a la interacción y convivencia dentro de la empresa, evaluando la fluidez, claridad y coherencia de las comunicaciones entre los trabajadores, con sus supervisores e incluso con los clientes.
- **Condiciones Laborales:** Esta dimensión tiene como objetivo conocer la opinión de los trabajadores sobre las retribuciones, facilidades, comodidades y beneficios que la empresa les ofrece en su entorno laboral, con el fin de hacer que su trabajo diario sea más satisfactorio.

Estas dimensiones propuestas por Palma permiten evaluar de manera más integral el clima laboral y obtener una comprensión más precisa de cómo los trabajadores perciben su entorno de trabajo.

2.2.2.3. Tipos de clima organizacional

Brunet (1999) en su investigación sobre el clima de labores en las empresas concluyó que los tipos de clima organizacional se establecen de acuerdo a varias etapas de desarrollo dentro de la organización como resultado de apremio interior y exterior dicho esto, existe una prevalencia de 5 tipos de clima organizacional las cuales son:

- **Rutinario:** Como su nombre lo preestablece, se basan en una rutina monótona y repetitiva marcadas por malos tratos y sin ningún líder.

- Orientado para la tarea: Basado en el control de trabajo y evaluación del mismo con el propósito de ser eficiente.
- De apoyo mutuo: En este tipo de clima se puede percibir la camaradería y apoyo, la empatía y preocupación entre todos los trabajadores; enfocado al cumplimiento de metas en equipo.
- Práctico: La sociabilidad y la cooperación son pilares básicos ya que sostiene y organizan a la empresa en un nivel democrático permitiendo la resolución de conflictos al mismo individuo al tratarse de alguna dificultad menor; y cuando ocurre algo mayor, el trabajo en equipo es fundamental para la resolución.
- Propósito: Caracterizado por la dirección únicamente de los colaboradores, sujeta a evaluación constante y decisiones superiores. Esta clase de clima laboral, los problemas o situaciones de conflicto se consideran como oportunidades para aprender a trabajar en equipo y llegar a una solución haciendo que los colaboradores aprendan en cualquier situación, hasta en las más difíciles.

- **2.2.2.4. Procesos en el Clima laboral**

Chávez, al referirse a los procesos del clima organizacional, destaca la importancia de

agentes externos en un entorno donde la información fluye rápidamente y la vinculación profesional está fuertemente ligada a las ofertas del mercado. Estos agentes se dividen en internos y externos.

Los agentes internos se centran en establecer una relación de confianza entre los representantes de la empresa y los empleados. Esto implica la definición del marco de actuación entre las necesidades de los empleados y los requisitos del negocio expresados por la empresa.

Por otro lado, los agentes externos incluyen la influencia de la familia, amigos y otros factores en la vida del empleado. Además, se destaca la importancia del cliente, quien influye significativamente en el ritmo de la actividad empresarial. También se menciona la necesidad de comprender y examinar a otras empresas en el mercado que operan en condiciones similares, ya que son referencias importantes.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Estrés Laboral

El estrés laboral se refiere a una condición que afecta tanto el estado físico como emocional de una persona debido a la desigualdad percibida entre los requisitos del trabajo, los recursos disponibles y las habilidades utilizadas para hacer frente a estos requisitos. El estrés relacionado con el trabajo surge de las interacciones interpersonales con colegas, el diseño laboral de la empresa y su estructura organizativa. Se produce cuando las responsabilidades laborales superan las capacidades, recursos o necesidades de un individuo o grupo de trabajadores (OIT, 2016).

2.3.2. Clima laboral

Se refiere a la forma en que el trabajador percibe su entorno laboral y está relacionado con aspectos como las oportunidades de desarrollo personal, el grado de participación en la tarea asignada, la supervisión recibida, el acceso a la información relevante para su trabajo en colaboración con sus colegas y las condiciones laborales que facilitan la realización de la tarea. (Palma, 2004)

CAPITULO III

PRESETACION DE RESULTADOS

RESULTADOS

Tabla 2

Correlación entre las variables estrés laboral y clima laboral

		TOTAL_ESTRES_LA BORAL	TOTAL_CL IMA
Rho de Spearman	TOTAL_ESTRES_LA BORAL	1,000	-,375**
		Sig. (bilatera l)	,000
		N	90
	TOTAL_CLIMA	-,375**	1,000
		Sig. (bilatera l)	,000
		N	90

Nota. Esta tabla muestra la correlación entre estrés laboral y clima laboral

En la TABLA 2 se encuentra la correlación entre las variables Estrés Laboral y Clima Organizacional en donde podemos observar que el Coeficiente de correlación según Spearman es de -,375** y su Significancia es de ,000.

Tabla 3*Nivel de estrés laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica*

		Nivel estrés laboral			
		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Váli do	BAJO	24	26,7	26,7	26,7
	PROMEDIO BAJO	24	26,7	26,7	53,3
	PROMEDIO ALTO	21	23,3	23,3	76,7
	ALTO	21	23,3	23,3	100,0
Total		90	100,0	100,0	

En la TABLA 3 se puede observar que el 26,7 % (24) de los trabajadores administrativos presentan nivel bajo de estrés laboral al igual que los de promedio bajo, Y promedio alto y alto cuentan con un 23,3 % (21)

Tabla 4*Nivel de clima laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica*

		Nivel Clima organizacional			
		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Váli do	Muy desfavorable	18	20,0	20,0	20,0
	Desfavorable	18	20,0	20,0	40,0
	Medio	18	20,0	20,0	60,0
	Favorable	19	21,1	21,1	81,1
	Muy favorable	17	18,9	18,9	100,0
Total		90	100,0	100,0	

En la TABLA 4 se observa que el 20% (18) de los trabajadores se encuentra en un nivel de clima muy desfavorable, desfavorable y medio, por otra parte, el 21,1% (19) tienen un nivel favorable, mientras que el 18,9 % (17) se encuentran en muy favorable

Tabla 5

Correlación entre dimensión de clima laboral realización personal y dimensiones de estrés laboral

		CLI _O RG A	ESTR UC_O RGAN I	TERRI TO_O RGAN I	TEC NOL OGI A	INFL UE_ LIDE R	FALT A_CO HESI ON	RESPAL DO_DE_ GRUPO
REALIZA CION_PE RSONAL	Co efic ien te de cor rel aci ón	- ,30 6**	-,335**	-,209*	- ,267 *	- ,345* *	-,350**	-,298**
	Sig	,003	,001	,048	,011	,001	,001	,004
	(bil ate ral)							
	N	90	90	90	90	90	90	90

En la TABLA 5 se encuentra la correlación dimensión realización personal de la variable clima organizacional con las dimensiones de la variable estrés laboral en donde podemos observar que el coeficiente de correlación según Spearman entre realización personal y clima organizacional es de -,306** y su significancia es de ,003.

Tabla 6

Correlación entre dimensión de clima laboral involucramiento laboral y dimensiones de estrés laboral

		CLIO ORG A	ESTR UC_O RGANI	TERRI TO_OR GANI	TEC NOL OGIA	INFL UE_L IDER	FALTA _COHE SION	RESPAL DO_DE_ GRUPO
	N	90	90	90	90	90	90	90
INVOLUCRAMIENTO_LABORAL	Coefficiente de correlación	-,313**	-,336**	-,209*	-,305**	-,322**	-,386**	-,258*
	Sig. (bilateral)	,003	,001	,048	,003	,002	,000	,014
	N	90	90	90	90	90	90	90

En la TABLA 6 se encuentra la correlación de la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional con las dimensiones de la variable estrés laboral en donde podemos observar que el coeficiente de correlación según Spearman entre involucramiento laboral y clima organizacional es de -,313**y su significancia es de,003.

Tabla 7

Correlación entre dimensión de clima laboral supervisión y dimensiones de estrés laboral

		CLI _O RG A	ESTR UC_O RGANI	TERRI TO_O RGANI	TEC NOL OGI A	INFL UE_L IDER	FALTA _COH ESION	RESPAL DO_DE_ GRUPO
SUP ERVI SION	Co efic ient e de corr ela ció n	- ,27 4**	-,300**	-,173	- ,244*	- ,288**	-,320**	-,200
	Sig. (bil ater al)	,00 9	,004	,103	,021	,006	,002	,058
	N	90	90	90	90	90	90	90

En la TABLA 7 se encuentra la correlación de la dimensión supervisión de la variable clima organizacional con las dimensiones de la variable estrés laboral en donde podemos observar que el coeficiente de correlación según Spearman entre supervisión y clima organizacional es de -,274**y su significancia es de ,009.

Tabla 8

Correlación entre dimensión de clima laboral comunicación y dimensiones de estrés laboral

		CLI _O RG A	ESTR UC_O RGAN I	TERRI TO_O RGANI	TEC NOL OGI A	INFL UE_L IDER	FALTA _COH ESION	RESPAL DO_DE_ GRUPO
COM	Co	-	-,317**	-,199	-	-	-,320**	-,284**
UNIC	efic	,27			,226*	,263*		
ACIO	ient	6**						
N	e de cor rela ció n							
	Sig	,008	,002	,060	,032	,012	,002	,007
	(bil ate ral)							
	N	90	90	90	90	90	90	90

En la TABLA 8 se encuentra la correlación de la dimensión comunicación de la variable clima organizacional con las dimensiones de la variable estrés laboral en donde podemos observar que el coeficiente de correlación según Spearman entre comunicación y clima organizacional es de -,276**y su significancia es de ,008

Tabla 9

Correlación entre dimensión de clima laboral condiciones laboral y dimensiones de estrés laboral

		CL L_ OR GA	ESTR UC_O RGAN I	TERR ITO_ ORGA NI	TEC NOL OGI A	INFL UE_ LIDE R	FALT A_CO HESI ON	RESPAL DO_DE_ GRUPO
CONDICI ONES_LA BORALES	Co efi cie nte de cor rel aci ón	- ,22 5*	-,232*	-,108	- ,153	- ,242*	-,264*	-,229*
	Sig	,03 .3	,028	,311	,150	,021	,012	,030
	(bil ate ral)							
	N	90	90	90	90	90	90	90

En la TABLA 9 se encuentra la correlación de la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional con las dimensiones de la variable estrés laboral en donde podemos observar que el coeficiente de correlación según Spearman entre condiciones laborales y clima organizacional es de -,225* y su significancia es de ,033

CAPITULO IV

ANALISIS DE RESULTADOS

Según el objetivo general el cual fue “Determinar la relación entre los niveles de estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de la distribuidora hidrobiológica en Piura.” los resultados mostrados en la Tabla 1 correspondiente al estadístico Spearman, obtuvieron una correlación de $-,375^{**}$ y su significancia bilateral es de ,000 lo que significa que existe una correlación inversa entre las variables; esto nos ayuda a darnos cuenta que mientras el nivel de Estrés Laboral aumenta ,el nivel de Clima Laboral se verá disminuido y viceversa , esto contrasta con los antecedentes investigados con el estudio de Zavala (2020), en su investigación titulado: “Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la unidad educativa de la ciudad de la Paz-Bolivia”. En donde Los resultados concluyeron que existe un vínculo inverso entre variables quedando demostrado que a menor nivel de estrés laboral se tiende a tener un mejor clima organizacional y viceversa.

En ese sentido Chiavenato (1999) define clima laboral como una propiedad particular del contexto de acuerdo al lugar de trabajo, el cual es percibido por los colaboradores e influye su comportamiento; esto puede tener resultados favorables cuando llegan a satisfacerse las demandas del personal ya sea dándoles algún reconocimiento o bonificación por el trabajo, o desfavorables cuando estas demandas no llegan a satisfacerse. De acuerdo lo que hemos visto anteriormente, ya sea en los antecedentes y/o en las teorías mismas que postulan sobre esta correlación entre Estrés Laboral y Clima Laboral; podemos reafirmar que al existir una correlación inversa esto indicaría que mientras menor sea el nivel de Clima Laboral el nivel de Estrés Laboral será mayor.

Continuando con el análisis de resultados tenemos el objetivo específico Evaluar la presencia de estrés, en donde se encontró que el 26,7 % de los trabajadores administrativos presentan nivel bajo de estrés laboral al igual que los de promedio bajo siendo esta la mayoría de la población, Y promedio alto y alto cuentan con un 23,3 % lo cual se corrobora en la tabla 2. En la misma línea Arroyo

(2020) encontró dentro de su estudio un 50,4% de sus trabajadores se ubicaban en un nivel medio (medio bajo y medio alto respectivamente). Así mismo Otero (2011) nos comenta acerca de la diversidad en la distribución de los efectos negativos del estrés laboral, pero subraya una idea común: el constante enfrentamiento con factores estresantes debilita el sistema inmunológico de un individuo y lo vuelve más susceptible a enfermedades. En otras palabras, la lucha continua por adaptarse a los desencadenantes del estrés puede tener un impacto negativo en la salud y aumentar el riesgo de enfermedades. La disminución de la autoestima, sentimientos y pensamientos negativos, los conflictos interpersonales, absentismo laboral, disminución de productividad laboral, alteraciones en el metabolismo y otros cambios físicos integran son tan solo algunas muestran de todos los efectos negativos que genera el estrés. En base a lo expuesto anteriormente tanto en teorías como en investigaciones previas, podemos concluir que el estrés en esta población no afecta el desempeño laboral de los colaboradores de una hidrobiológica en Piura, rechazando la hipótesis planteada en donde se infería la presencia de un nivel alto de estrés.

Así mismo según el objetivo específico Evaluar el clima organizacional en los colaboradores de una distribuidora hidrobiológica en Piura y tras el análisis del mismo, lo cual se encuentra en la tabla 3, se encontró que el 21,1% tienen un nivel favorable, mientras que el 18,9 % se encuentran en muy favorables, por otra parte, el 20% encuentra en un nivel de clima muy desfavorable, desfavorable y medio. En este sentido Cayllahua (2020) en investigación titulada “Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores municipales en el distrito de Cusco “tuvo como resultados que los trabajadores que perciben un clima laboral favorable son un 42,2% nivel regular alto y se ve reflejado en la baja del estrés arrojando que un 87,2 de presentan niveles bajos de estrés laboral. Por otra parte, tenemos el concepto teórico Francis Cornell (1955) nos define clima organizacional como las sensaciones o interpretaciones propia de los trabajadores dentro de su área laboral, esta interpretación tiene un significado que se construye por un conjunto de creencias, cultura, emociones, sentimientos y, por lo general, se crea en relación a las percepciones de un conjunto de colaboradores o trabajadores de la empresa. Concluyendo que el clima laboral se define a través de estas percepciones de acuerdo a cada trabajador. Por su parte Toro (2010), considera que este conjunto

de percepciones tendrá un efecto en la motivación, satisfacción y, por ende, en la productividad. Basándonos en los antecedentes y teorías previamente presentados, se puede observar que en la población investigada se obtuvieron puntuaciones altas en los niveles favorables y muy favorables. Esto nos indica que los colaboradores de la hidrobiológica en Piura se sienten satisfechos y motivados en la empresa, lo que, a su vez, sugiere que su productividad será mayor.

Por otro lado, el objetivo específico Establecer la relación entre la dimensión realización personal y estrés laboral en trabajadores de una hidrobiológica de Piura, podemos observar que el índice de correlación según Spearman entre la dimensión realización personal y clima organizacional es de $-.306^{**}$ y su significancia bilateral es de $.003$. esto nos indica que a mayores oportunidades de crecimiento personal y profesional en su puesto de trabajo menor será el estrés (Palma,2004); por otra parte, tenemos que la correlación según Spearman entre realización personal y estructura organizacional es de $-.209^{**}$ y su significancia bilateral es de $0,01$. en la misma tabla podemos notar que el índice de correlación según Spearman entre realización personal y la dimensión territorio organizacional es de $-.209^{*}$ (Siendo esta el área de más bajo puntaje) y su significancia bilateral es de $.048$, dándonos a conocer que existe una leve ineficiencia con las instalaciones dentro del trabajo y el entorno existirá un buen clima laboral. ;el índice de correlación según Spearman entre realización personal y la dimensión tecnología es de $-.267^{*}$ y su significancia bilateral es de $.011$, lo que significa que a mayor conocimiento del trabajador con respecto a la tecnología y contando con los equipos necesarios el el clima mejorara ,en cuanto al índice de correlación según Spearman entre realización personal y la dimensión influencia del líder es de $-.345^{**}$ y su significancia bilateral es de $.001$, siendo altamente significativa, esto quiere decir que a mejor trato tenga el jefe con sus trabajadores teniendo un buen impacto , sin necesidad de generar exceso de autoritarismo mejorara el clima laboral , a su vez , el índice de correlación según Spearman entre realización personal y la dimensión falta de cohesión es de $-.350^{**}$ y su significancia bilateral es de $.001$, lo cual manifiesta que mientras mas incluido se sienta un trabajador dentro de su área de trabajo será mucho más productivo , por último se encuentra el índice de correlación según Spearman entre realización personal y la dimensión respaldo de grupo es de $-.298^{**}$ y su significancia bilateral es de $.004$, significando que mientras mejores relaciones interpersonales hayan

dentro de la empresa u organización ,serán mejores los resultados y aumentara la productividad . Continuando con lo mencionado López y Valverde en el año 2022 en su investigación titulada “Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la UGEL Chimbote” Tienen resultados similares al realizar la comparativa entre dimensiones con la Tabla 5, siendo territorio organizacional su área con más bajo puntaje, demostrando así que sus instalaciones o ambiente físico es desfavorable. Tras lo mencionado se puede concluir que en esta tabla existe correlación inversa entre las dimensiones que en general se traduce a que mientras más favorable sea el valor de la dimensión de *Clima Laboral*, las dimensiones expuestas de *Estrés laboral* van a obtener un nivel más bajo y el área con menor puntaje es de la dimensión “Territorio organizacional”.

Continuando con el análisis en la tabla 6 se encuentra la correlación de la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional con las dimensiones de la variable estrés laboral en donde podemos observar que el índice de correlación según Spearman entre involucramiento laboral y la dimensión clima organizacional es de $-,313^{**}$ y su significancia bilateral es de $,003$, Esto señala que al dar mayor relevancia a la opinión de los trabajadores y otorgarles un valor adecuado, se producirá una mejora en el clima.(Palma,2004);

por otra parte , el índice de correlación según Spearman entre involucramiento laboral y la dimensión estructura organizacional es de $-,336^{**}$ y su significancia bilateral es de $,001$, lo que significa que si la empresa se encuentra bien organizada jerárquicamente y todos los trabajadores desde el inferior hasta el superior son escuchados el clima será favorable ;por otro lado en cuanto a la relacion entre involucramiento laboral y la dimensión territorio organizacional se encontró una correlación de $-,209^{*}$ (Siendo la dimensión con menor puntaje)y su significancia bilateral es de $,048$,) lo que significa que posiblemente no se está tomando tan en cuenta sus observaciones de los trabajadores con respecto a las instalaciones de la empresa. Así mismo en la correlación entre involucramiento laboral y tecnología es de $-,305^{**}$ y su significancia bilateral es de $,003$ esto significa que si el trabajador no conoce el uso o manejo de algún dispositivo tecnológico ,pide ayuda y es atendido , el clima mejorara ; en la misma linea se encontró que el índice de correlación según Spearman entre involucramiento laboral y la dimensión influencia del líder es de $-,322^{**}$ y su significancia bilateral es de $,002$, lo que significa que en cuanto más sean tomadas en cuenta las opiniones de todos los

trabajadores por el jefe ,el clima mejorara. Siguiendo la línea de lo previamente expuesto, se puede referenciar al autor Contreras (2021), quien, en su tesis "Estrés y clima laboral en trabajadores de una empresa privada en Arequipa", al realizar la comparativa entre las dimensiones de estrés laboral y clima organizacional, evidenció un puntaje deficiente específicamente en el área de "Territorio Organizacional". Este resultado se alinea con los hallazgos presentados en la Tabla 6. Los resultados derivados de este análisis indican una correlación inversa entre las dimensiones del clima laboral y aquellas asociadas al estrés. Además, se destaca un puntaje más bajo, en comparación con otras áreas, en el ámbito de "Territorio Organizacional".

Prosiguiendo tenemos que en la tabla 7 se encuentra la correlación de la dimensión supervisión, de la variable clima organizacional con las dimensiones de la variable estrés laboral en donde podemos observar que el índice de correlación según Spearman entre supervisión y clima organizacional es de $-,274^{**}$ y su significancia bilateral es de $,009$ Esto conlleva a que, a medida que el trato entre el jefe y el trabajador mejore, evidenciando apoyo mutuo, se establecerá un clima más propicio. En otro punto , el índice de correlación según Spearman entre supervisión y la dimensión estructura organizacional es de $-,300^{**}$ y su significancia bilateral es de $,004$, esto significa que cuando la empresa se encuentre bien organizada en jerarquía y exista buena relación entre todos los puestos ,sin discriminación , el clima será favorable;por otra parte tenemos la correlación entre supervisión y la dimensión territorio organizacional es de $-,173$ (Siendo la dimensión con más bajo puntaje) según Spearman y su significancia bilateral es de $,103$,) dando a entender de que probablemente los jefes o gerentes dentro de la empresa no están comprendiendo o atendiendo las quejas del espacio físico en donde trabajan los colaboradores; así mismo tenemos la entre supervisión y la dimensión tecnología es de $-,244^*$ y su significancia bilateral es de $,021$, significando que mientras los jefes tomen más en cuenta el hecho de capacitar a sus trabajadores con el uso de los equipos de tecnología , el trabajador se sentirá menos estresado , por ende el clima mejorará;

continuando encontramos que el índice de correlación según Spearman entre supervisión y la dimensión influencia del líder es de $-,288^{**}$ y su significancia bilateral es de $,006$, esto significa que mientras los superiores mejor enseñen a

interactuar con los artefactos o herramientas tecnológicas a los trabajadores , el clima será mejor ;por otra parte tenemos la correlación entre supervisión y la dimensión falta de cohesión es de $-.320^{**}$ y su significancia bilateral es de $.002$, , lo que quiere decir que mientras los puestos superiores en la empresa más se preocupen por enseñarle los valores y principios de la empresa mostrando que se sientan identificados , el clima mejorara;por último la correlación entre supervisión y la dimensión respaldo de grupo es de $-.200$ y su significancia bilateral es de $.058$, 200 , lo cual se interpreta en que si los jefes enseñan a sus colaboradores a trabajar en equipo y crean un ambiente de empatía , el clima mejorará. Al contrastar los resultados presentados con la investigación de Quispe titulada "Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima", se destaca un puntaje menor en el área de "Territorio Organizacional" en ambas investigaciones. Esto podría atribuirse a la posibilidad de que la empresa en cuestión tenga instalaciones deficientes, una similitud que se refleja en los puntajes presentados en la Tabla 7. Los resultados de este análisis subrayan una correlación inversa entre las distintas dimensiones del clima laboral y las de estrés laboral. Es relevante señalar que el puntaje registrado en el área de "Territorio Organizacional" fue significativamente más bajo en comparación con las otras dimensiones evaluadas.

En la Tabla 8 se encuentra la correlación de la dimensión comunicación de la variable clima organizacional con las dimensiones de la variable estrés laboral en donde podemos observar que el índice de correlación según Spearman es de $-.276^{**}$ y su significancia bilateral es de $.008$, esto implica que cuanto más efectiva sea la interacción del trabajador con todos los miembros de la empresa u organización, mejores serán los resultados en términos de comunicación. Por otra parte , encontramos la correlación entre comunicación y la dimensión estructura organizacional es de $-.317^{**}$ y su significancia bilateral es de $.002$, esto significa que si la relación entre todos los trabajadores sin importar su puesto (ya sea operativo o administrativo) es buena y cordial , el clima será más favorable;así mismo tenemos la correlación entre comunicación y la dimensión territorio organizacional es de $-.199$ (Siendo el área con menor puntaje) y su significancia bilateral es de $.060$, dando a entender de que los espacios físicos de la empresa no promueven la interacción entre trabajadores , por lo que el clima será más

desfavorable; por otro lado la correlación entre comunicación y la dimensión tecnología es de $-.226^*$ y su significancia bilateral es de $.032$, *, esto significa que si existe un diálogo entre la empresa y los trabajadores el cual favorezca la enseñanza de las herramientas y equipos tecnológicos, el clima será más favorable; además tenemos la correlación entre comunicación y la dimensión influencia del líder es de $-.263^*$ y su significancia bilateral es de $.012$, , esto quiere decir de que si el jefe es una persona comunicadora con sus trabajadores ayudándolos a solventar sus dudas y quejas, el clima mejorara; continuando se da a conocer que el índice de correlación según Spearman entre comunicación y la dimensión falta de cohesión es de $-.320^{**}$ y su significancia bilateral es de $.002$, , significando que si entre los mismos trabajadores existe un dialogo que involucre los mismos principios y valores de la empresa todos centrados en un mismo objetivo, el clima será mejor; en última instancia encontramos la correlación entre comunicación y la dimensión respaldo de grupo es de $-.284^{**}$ y su significancia bilateral es de $.007$, esto quiere decir que si frente a cualquier problemática todas las áreas son comunicativas y se apoyan entre si creando un ambiente de ayuda y colaboración entre todos, el clima será mejor. Al examinar los resultados, se evidencia que la comunicación es una de las áreas que presenta uno de los puntajes más bajos en comparación con las demás, lo cual concuerda con la investigación de Guardamino (2017) realizada en Chancay, bajo el título "Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay-2017". En este estudio, al analizar la correlación entre ambas variables, se observó que el área de comunicación registró la puntuación más baja, señalando una carencia de relaciones e interacciones entre los empleados. En conclusión, se confirma una correlación inversa entre las dimensiones del clima laboral y el estrés en la empresa, destacando que la comunicación es una de las áreas con un puntaje más bajo en comparación con las demás dimensiones

Por último, en la Tabla 9 se encuentra la correlación de la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional con las dimensiones de la variable estrés laboral en donde podemos observar que el índice de correlación según Spearman es de $-.225^*$ y su significancia bilateral es de $.033$, Esto señala que, al brindar más comodidades, bonos y beneficios a los trabajadores por parte de la empresa, se evidenciará una mejora en el clima laboral. Por otra parte, el

índice de correlación según Spearman entre condiciones laborales y la dimensión estructura organizacional es de $-.232^*$ y su significancia bilateral es de $.028$, esto significa que si la empresa ofrece línea de carrera al trabajador y oportunidades de ascenso, el clima será más favorable; por consiguiente encontramos la correlación entre condiciones laborales y la dimensión territorio organizacional es de $-.108$ (Siendo la dimensión con el puntaje más bajo) y su significancia bilateral es de $.311$,) dando a entender de que en la empresa tiene carencias en sus espacios físicos lo cual posiblemente le genere incomodidades, mientras esto se tome en cuenta el clima laboral será más favorable; por otro lado tenemos la correlación entre condiciones laborales y la dimensión tecnología es de $-.153$ y su significancia bilateral es de $.150$, esto significa que si la empresa le brinda buen material tecnológico al trabajador dándole así oportunidades de aprendizaje, el clima mejorará; así mismo el índice de correlación según Rho de Spearman entre condiciones laborales y la dimensión influencia del líder es de $-.242^*$ y su significancia bilateral es de $.021$, esto quiere decir que en cuanto los jefes o supervisores se preocupen en darle a los colaboradores mayores ganancias por ejemplo un pago de horas extra generándole así una mayor satisfacción, entonces el clima mejorará; continuando se hayo que la correlación entre condiciones laborales y la dimensión falta de cohesión es de $-.264^*$ y su significancia bilateral es de $.012$, , significando que si la opinión del trabajador con respecto a peticiones que pueda hacer en relación a las oportunidades que se le brindan en la empresa son escuchadas, el clima será favorable; Por último la correlación entre condiciones laborales y la dimensión respaldo de grupo es de $-.229^*$ y su significancia bilateral es de $.030$, esto quiere decir que mientras más se demuestre la camaradería entre los trabajadores y la empresa genere algún tipo de beneficio o recompensa a ello, el clima será mejor. Al realizar una evaluación comparativa entre todas las dimensiones, se confirma que la dimensión de condiciones laborales registra puntajes significativamente más bajos en relación con las demás áreas, una similitud que se asemeja a la investigación de Salazar y Samanamud (2022) titulada "Estrés laboral y clima organizacional en agentes de seguridad de una empresa durante la pandemia del COVID-19". En este estudio, al correlacionar las dimensiones de las variables, se observaron puntajes notoriamente deficientes en el área de condiciones laborales, indicando que ambas empresas presentan carencias en comodidades o beneficios para sus trabajadores. En conclusión, se

puede afirmar que existe una correlación inversa entre las dimensiones del clima laboral y el estrés laboral, y, específicamente, dentro de todas las dimensiones del clima laboral, la más afectada es condiciones laborales.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Al determinar la correlación que existe entre estrés laboral y clima laboral se encontró un valor estadístico de $-,376^{**}$, además logró una significancia de 0.00 siendo esta menor a 0,05 lo que comprueba que es altamente significativa, por lo que se confirmó la hipótesis general planteada y se obtuvo como conclusión que el estrés presenta una correlación inversa en relación al clima laboral.

Al evaluar los resultados del nivel del estrés laboral dentro de la distribuidora hidrobiológica, se consiguió identificar que los laboradores dentro del área operativa tienen un nivel promedio bajo de estrés, con un porcentaje acumulado de 53,3, que se puede observar en la tabla 2. Lo que contrasta con la hipótesis específica “Existe la presencia de niveles bajos de estrés en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica pesquera en Piura”

Con respecto al clima laboral dentro de la distribuidora hidrobiológica se consiguió identificar que los laboradores dentro del área operativa presentan un nivel favorable de clima laboral, teniendo como resultado un porcentaje acumulado de 81,1 que se puede observar en la tabla 3. Lo que va de acuerdo con la hipótesis específica “Existe buen clima laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica pesquera en Piura”

Por otra parte, al estudiar las dimensiones de las variables planteadas, tenemos que: Con respecto a la hipótesis planteada “Existe relación entre la dimensión realización personal y estrés laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica en Piura”, se encontró como resultado una correlación inversa de $-,306^{**}$ por lo que se aprueba la hipótesis planteada.

De igual manera al plantear la hipótesis “: Existe relación entre involucramiento laboral y estrés laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica en Piura” dio como resultado una correlación inversa de $-,313^{**}$.

Así mismo, tenemos el resultado la hipótesis “Existe relación entre supervisión y estrés laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica en Piura”, en donde se obtuvo $-,274^{**}$ lo cual indica que si existe una correlación inversa.

De igual forma, se planteó la hipótesis “Existe relación entre comunicación y estrés laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica en Piura” dando como resultado una correlación inversa de $-,276^{**}$.

Por último, se halló el resultado de la hipótesis planteada “Existe relación entre condiciones laborales y estrés laboral en los trabajadores de una distribuidora hidrobiológica en Piura” obteniendo una correlación inversa de $-,225^*$.

RECOMENDACIONES

En primer lugar, este estudio propone centrar mayor atención en investigaciones relacionadas con estas variables en contextos empresariales, especialmente en poblaciones de áreas operativas. Tradicionalmente, se tiende a enfocarse únicamente en la producción y no en el bienestar del colaborador. Es crucial considerar que todas las personas, sin importar su edad, función laboral o género, están susceptibles a experimentar situaciones de estrés.

Se sugiere a la distribuidora hidrobiológica que preste atención a los hallazgos de esta investigación, permitiendo que el departamento de Recursos Humanos implemente medidas para fomentar bienestar físico y psicológico de los colaboradores mediante programas preventivos promocionales, permitiendo así erradicar futuros riesgos psicosociales.

En lo que respecta al estrés laboral, se sugiere concentrarse en mejorar y optimizar los lugares físicos destinados a los trabajadores. Esto incluye la creación de áreas de descanso y recreación, donde se puedan realizar talleres experienciales que permitan a los colaboradores expresar sus emociones. Esta táctica busca fortalecer las relaciones entre los empleados, mejorando así la comunicación en el ambiente de trabajo y creando un clima laboral más solidario y apoyador.

En cuanto al clima organizacional, se recomienda inicialmente la instauración de actividades o programas con un enfoque integrativo para fomentar la conexión y la interacción entre los colaboradores, independientemente de sus áreas de trabajo perimiendo fortalecer habilidades sociales. Asimismo, se sugiere considerar la implementación de bonificaciones o beneficios destinados a aquellos colaboradores destacados, ya sea por su rendimiento destacado o por dedicar más horas de trabajo. También se plantea la posibilidad de premiar al empleado destacado del mes con algún tipo de incentivo, todo esto a motivo de evitar un tipo de clima monótono o rutinario donde no existe ninguna novedad e incentivo para los colaboradores. (Brunet, 1999)

Finalmente, con el propósito de obtener resultados aún más detallados, se aconseja llevar a cabo entrevistas con el personal, ya sea de forma individual o en grupos reducidos. Este enfoque permitirá recopilar información adicional acerca de posibles indicadores o factores que podrían estar influyendo en su bienestar dentro de la empresa, ofreciendo una perspectiva más completa y específica.

CAPITULO VI

REFERENCIAS

Alberto, O. (2012). El estrés. Que es y Como evitarlo. México, D.F: Fondo de la Cultura

Arroyo (2020) . Estrés y clima laboral en el personal administrativo de una universidad pública, 2020. Repositorio universidad Cesar Vallejo:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64148/Arroyo_RSI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bonifacio, J. (2018) el estrés laboral, sus causas y cómo prevenirlo. El Caribe. Obtenido de <http://elcaribe.com.do>

Cano. (2002). Estrés en el trabajo

Cayllahua (2020). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores municipales en el distrito de Cusco, 2021 .repositorio de la universidad cesar vallejo:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56875/Cayllahua_HR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Cedillo y Ato (2021). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura, 2021 . Repositorio de la universidad Cesar Vallejo:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73271/Alvarado_CES-Cunya_AAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Contreras (2021). Estrés y el clima laboral en trabajadores de una empresa privada en Arequipa. Repositorio universidad autónoma del Perú:

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2035>

Cornell f. (1955). socially perceptive administration. New york: Ronald press. Recuperado en: http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf

Guardamino (2017) “Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay- 2017” Repositorio Universidad Cesar Vallejo:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3270/Guardamino_CPS.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Hernández et al. (2003) metodología de la investigación (6ta ed). McGraw Hill education.

Idalberto Chiavenato. 1999.administración de recursos humanos.

Recuperado en:

[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

López y Valverde (2022). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la UGEL Chimbote. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/106528>

Mayorga y Espín. (2020). Clima organizacional y estrés laboral en el Gad Municipal Santiago de Pillar- Ecuador

Otero, J. (2011). Estrés laboral y burnout. Madrid: Díaz de Santos S.A.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2007). Sensibilizando sobre Estrés Laboral en los Países en Desarrollo Sensibilizando sobre el riesgo moderno en. Protección de La Salud de Los Trabajadores, 6, 1–50.

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf

Organización internacional del trabajo (2016, p1-5). Estrés relacionado al trabajo.

<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). La organización del trabajo y el estrés. Ginebra; 2004

Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL- SPC. Manual SPC 1 Edición, 52.

Peiró, J. M. (2010). desencadenantes del estrés laboral. Barcelona.

Quispe, Sherlley (2016) " Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores en una empresa privada de Lima". Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú:

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/366/QUISPE%20GAMIO%2c%20SHERLLEY%20KATHERINE%20JULLY%20ROSSMERY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, T. (1999) Como hacer un proyecto de investigación (1era ed). Caracas, Venezuela.

Sanchez y Reyes (2002, p18-19). Tipo de investigación sustantiva

Salazar y Samanamud (2022) "Estrés laboral y clima organizacional en agentes de seguridad de una empresa durante la pandemia del COVID 19. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93380/Salazar_MGA-Samanamud_OMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toro, F. (2001). El clima organizacional: perfil de empresas colombianas. Recuperado en: [Dialnet-](#)

[ClimaOrganizacionalSatisfaccionLaboralYSuRelacionC-5114801.pdf](#)

Zúñiga, E (2019).” El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores”. Recuperado en: <file:///C:/Users/Dedio/Downloads/60360.pdf>

Zavala (2020). Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la unidad educativa República de Cuba de la ciudad de la Paz.

ANEXOS

ANEXO 1: Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

En cada ítem, señale con qué frecuencia la condición señalada es una fuente actual de estrés para usted:

- ❖ Coloque 1: si la condición “nunca” es fuente de estrés.
Coloque 2: si la condición “raras veces” es fuente de estrés.
- ❖ Coloque 3: si la condición “ocasionalmente” es fuente de estrés.
- ❖ Coloque 4: si la condición “algunas veces” es fuente de estrés.
- ❖ Coloque 5: Si la condición “frecuentemente” es fuente de estrés.
- ❖ Coloque 6: Si la condición “generalmente” es fuente de estrés.
- ❖ Coloque 7: Si la condición “siempre” es fuente de estrés.

Preguntas:

1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.
2. El rendirle informes a mis supervisores y subordinados me estresa.
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.
5. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.
6. El que mi supervisor no me respete me estresa.
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.
10. El que la forma en la que trabaja la empresa no sea clara me estresa.
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.
12. El que las personas que estén a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.
13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.

14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.
17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.
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.
20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.
24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.

ANEXO 2 : Escala de Clima Laboral CL-SPC

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque sólo una alternativa la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Contesté todas las preguntas no respuestas buenas ni malas

Preguntas:

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

24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades
29. En la institución se afrontan y superan los obstáculos
30. Existe buena administración de los recursos
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones
36. La empresa promueve el desarrollo personal
37. Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo
46. Se reconocen los logros en el trabajo
47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral
48. Existe un trato justo en la empresa
49. se conocen los avances en otras áreas de la organización
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros

ANEXO 3: Carta de presentación para la empresa

SOLICITO: Carta de presentación para aplicar instrumentos de recolección de datos

Dra. Zelmira Beatriz Lozano Sánchez

Directora del Programa Académico de Psicología

Yo, Guillermo Dedios Cordova alumno(a) del X ciclo del Programa Académico de Psicología, con ID N° 75876566 ante Usted expongo:

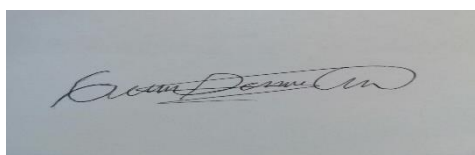
Que con la finalidad de ejecutar el proyecto de tesis titulado “ESTRÉS LABORAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA DISTRIBUIDORA HIDROBIOLOGICA EN PIURA” parte del curso de Tesis II, acudo a su despacho para solicitar se me expida la **carta de presentación** respectiva para poder realizar la aplicación del/los Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS (ADAPTACIÓN PARA PERÚ) y Escala de clima laboral CL-SPC a los trabajadores de la organización SEAFROST S.A.C.

La carta de presentación deberá estar dirigida a Julio Fernando Costa De la Cruz quien es dueño y ocupa la posición de jefe de la empresa “Transportes Sakura EIRL”

Es de precisar que una vez culminada la investigación y posterior a la sustentación del informe de tesis me **comprometo a presentar un ejemplar de la investigación en la institución respectiva.**

Esperando acceda a mi petición, agradezco su gentil atención al presente.

Piura, 12 de mayo del 2021.



Dedios Cordova Guillermo

Alumno de Psicología del X ciclo

ID N° 000123196

ANEXO 4: Consentimiento informado

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a **Trabajadores de una empresa hidrobiológica en Paita**

Se me ha explicado que:

- El objetivo del estudio es **Determinar la relación entre estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una hidrobiológica en Paita**.
- El procedimiento consiste en responder a uno/dos cuestionarios denominados: **Escala de estrés laboral OIT-OMS y Escala de clima laboral CL-SPC**
- El tiempo de duración de mi participación es de 20 – 30 minutos
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme a participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
- Mi participación se realizará de manera presencial.
- Puedo contactarme con el autor de la investigación **LUIS GUILLERMO DEDIOS CORDOVA** mediante correo electrónico para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones **ACEPTO** ser participante de la investigación.

Piura, de..... de 2021.

...(Nombre y Apellidos)...

DNI N°:

...(Nombre y Apellidos)...

DNI N°: