



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Clima laboral y estrés laboral del personal administrativo  
femenino de una municipalidad Cañete, 2023.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Psicología**

**AUTORA:**

Aedo Caceres, Alexandra Patricia (orcid.org/0000-0003-2898-0189)

**ASESORA:**

Dra. Lam Flores, Silvia Liliana (orcid.org/ 0000-0002-6039-7666)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024

## **Dedicatoria**

A mis padres Alberto Aedo Medina y Ernestina Caceres Echacaya por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes, entre los que se incluyen este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

## **Agradecimiento**

Un agradecimiento especial a nuestra asesora de la carrera de Psicología, por tanta paciencia, por su orientación y por su apoyo constante.

A la universidad por estar pendiente de cada paso que hemos dado en nuestra elaboración de tesis para obtener nuestra licenciatura en Psicología.

## Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, LAM FLORES SILVIA LILIANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Clima Laboral y Estres Laboral del personal administrativo femenino de una municipalidad Cañete, 2023.", cuyo autor es AEDO CACERES ALEXANDRA PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones. He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo. En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LAM FLORES SILVIA LILIANA <b>DNI:</b> 32541236 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6039-7666	Firmado electrónicamente por: SLAMFL28 el 03-01- 2024 10:03:05

Código documento Trilce: TRI - 0708823

## Declaratoria de originalidad del autor

Yo, AEDO CACERES ALEXANDRA PATRICIA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Laboral y Estres Laboral del personal administrativo femenino de una municipalidad Cañete, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Apellidos y Nombres	Firma
AEDO CACERES ALEXANDRA PATRICIA <b>DNI:</b> 74431056 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2898-0189	Firmado electrónicamente por: AAEDOC el 30-12- 2023 19:32:54

Código documento Trilce: INV - 1506501

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor / autores .....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	vii
Abstract .....	ix
I INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO.....	5
III METODOLOGÍA .....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Población, muestra y muestreo .....	13
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.4 Procedimientos .....	15
3.5 Método de análisis de datos .....	15
3.6 Aspectos éticos.....	15
IV RESULTADOS .....	17
V DISCUSIÓN.....	23
VI CONCLUSIONES.....	27
VII RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS .....	29
ANEXOS.....	34

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Relación entre el clima laboral y estrés laboral</i> .....	17
<b>Tabla 2.</b> <i>Relación entre la dimensión autorrealización y estrés laboral</i> .....	18
<b>Tabla 3.</b> <i>Relación entre la dimensión involucramiento personal y estrés laboral</i> .	19
<b>Tabla 4.</b> <i>Relación entre la dimensión supervisión y estrés laboral</i> .....	20
<b>Tabla 5.</b> <i>Relación entre la dimensión comunicación y estrés laboral</i> .....	21
<b>Tabla 6.</b> <i>Relación entre la dimensión condiciones laborales y estrés laboral</i> .....	22
<b>Tabla 7.</b> <i>Tabla de prueba de normalidad de la variable Clima laboral y dimensiones</i> .....	46
<b>Tabla 8.</b> <i>Tabla de prueba de normalidad de la variable Estrés Laboral y</i> <i>dimensiones</i> .....	47

## Resumen

El estudio se realizó con el objetivo de determinar la relación entre clima laboral y estrés laboral. Siguiendo una metodología desde un tipo de estudio básica, con nivel de estudio correlacional, con un total de muestra de 120 trabajadores. Para la recolección de información se aplicaron dos cuestionarios Escala del Clima Laboral CL-SPC, de Palma (2011) y el Escala de Estrés Laboral de OIT-OMS (1989) Al concluir el estudio se halló una correlación de tipo inversa moderada de  $-0.410$ ;  $P < 0.05$  por lo que se determinó la existencia de una relación inversa, en relación con la relación de las dimensiones del clima laboral autorrealización, involucramiento personal, supervisión, comunicación, condiciones laborales y el estrés laboral se evidenciaron una relación inversa y significativa. Llegando a la conclusión de que, mientras mejores características de clima laboral presente el trabajador, menores niveles de estrés laboral experimentarán.

**Palabras clave:** Trabajadoras, clima laboral, estrés laboral.



## **Abstract**

The study was carried out with the objective of determining the relationship between work environment and work stress. Following a methodology from a basic type of study, with a correlational study level, with a total sample of 120 workers. To collect information, two questionnaires were applied: the CL-SPC Work Environment Scale, from Palma (2011) and the ILO-WHO Work Stress Scale (1989). At the end of the study, a moderate inverse correlation of  $-0.410$ ;  $P < 0.05$ , therefore the existence of an inverse relationship was determined, in relation to the relationship of the dimensions of the work environment, self-actualization, personal involvement, supervision, communication, working conditions and work stress, an inverse and significant relationship was evident. Reaching the conclusion that the better work environment characteristics the worker presents, the lower levels of work stress they will experience.

**Keywords:** Female workers, work environment, work stress.

## I INTRODUCCIÓN

A nivel mundial menos del 6% de los puestos gerenciales son ocupados por una mujer, en diferentes países desarrollados y en desarrollo las mujeres tienen un horario laboral por 2 horas más semanalmente que los de sexo masculino, además que las mujeres tienen una dedicación desde 31 a 42 horas semanales a las actividades no remuneradas que es el trabajo dentro del hogar a diferencia de los hombres solo presentan una dedicación de 5 a 15 horas semanas a dicha función generando así una mayor sobrecarga para las mujeres siendo a experimentar mayor niveles de estrés laboral u otras problemáticas (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2019).

Las empresas, en los últimos años, eligen hacer las cosas de manera diferente para brindar un servicio al cliente adecuado, aumentando la satisfacción del cliente, pero dejando de lado los aspectos internos como el clima laboral donde las diferentes prioridades no pasan por priorizar dichas condiciones y enfocarse solo en el resultado en este sentido, las condiciones desfavorables para el trabajador puede generar diferentes experiencias como el estrés como los datos descritos por Mejia et al., (2019) quienes describen que en seis países de Sudamérica Venezuela, Ecuador, Panamá, Honduras, Perú y Colombia, en el cual las cifras proporcionadas dentro de dichos países existe la presencia dentro de un nivel moderado de estrés laboral moderado en los trabajadores en las entidades públicas y privadas donde los porcentajes diferencian con mayor significancia en las mujeres que en los hombres siendo este un interés de las empresas y del estado poder prevenir a que esa problemática se agrave.

En este sentido, según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), especifica que las mujeres presentan mayor tiempo de dedicación a sus actividades de trabajo, las remuneraciones son un 25% inferior a la de los hombres. A nivel mundial, el 45% de las trabajadoras de edades de 15 a 64 años tienen una economía activa, dentro de los países desarrollados más del 50% de las trabajadoras mujeres presenta una actividad laboral asalariado, a diferencia de un 37% en Europa Occidental y un 30% en Estados Unidos.

Los municipios son entidades del estado que son representativas y descentralizadas de nuestro gobierno en un determinado local del territorio nacional, lo cual lo administra las autoridades que son elegidas mediante el sufragio popular ante el gobierno municipal, dentro de las municipalidades existe un equipo multidisciplinario seleccionado de manera arbitraria generando un clima laboral poco favorable entre las mismas, los principales problemas en las municipalidades tienen nexo con las relaciones interpersonales, las condiciones laborales y el nivel de conflictividad, en conjunto se origina la insatisfacción laboral en los trabajadores, lo cual se ve reflejada en su desempeño (Rodrigo, 2021).

En este sentido, según la Unión General de Trabajadores (UGT, 2023) sostiene que en el último informe realizado desde inicios del año 2021 hasta finales del 2022 se han reportado cifras donde especifican en las entidades públicas tiene una mayor presencia con un 68% dentro del total de trabajadores. Además, este informe detalla que los trabajadores de sexo femenino presentan una mayor tendencia a experimentar problemas de salud mental, diferenciados a los hombres, los mismos que están asociados a altos niveles de estrés laboral y otras problemáticas. Además de presentar una mayor probabilidad de presentar alguna incidencia en su salud de los riesgos psicosociales que son de origen laboral.

En relación de los diferentes aspectos generan una limitación dentro del clima organizacional dentro de una entidad del estado, en muchos de ellos se generan grupos particulares que generan sus propias creencias, quienes buscan su propio bienestar, dentro del aspecto público no existe una supervisión detallada como en una entidad particular por el mismo hecho que los que ganan las elecciones manejan el poder según sus propios beneficios generando así que los demás miembros del equipo de diferentes áreas se suelen sentir aislados o menospreciados por el mismo alcalde o los regidores de la plancha ganadora (Rodrigo, 2021).

En este mismo sentido en Chile Araya y Medina (2019) reportaron un mal clima laboral dentro de una jurisdicción del estado, donde los trabajadores reportaron que no se sienten satisfechos dentro de su entidad pública de trabajo por lo que existe una sobrecarga de trabajo, generando estrés en los trabajadores, el poco manejo del presupuesto para poder generar proyectos en beneficios de la comunidad, las

pocas comodidades que brindan la entidad del estado dentro de su infraestructura, el poco liderazgo de los que administraban dicha entidad por el voto general de las personas, por lo que tener unas condiciones desfavorables lleva a que el trabajador llegue a desarrollar otras problemáticas comunes que puede generar mayores problemas.

El poder analizar el clima laboral es poder realizar un análisis de las diferentes condiciones básicas dentro de un ambiente de trabajo, si en un ambiente de trabajo no existe un adecuado liderazgo, trabajo en equipo, el reconocimiento de los logros personales y grupales. Otras de las variables que genera un inadecuado clima laboral es que los trabajadores no están capacitados, y las pocas facilidades de poder desarrollar ideas propias en bien de la entidad por seguir los intereses del propio partido y las prioridades del propio alcalde (Bohórquez et al., 2020).

Por ello, Pfeffer (2020) plantea que un inadecuado clima laboral y el estrés laboral son factores que influyen en las principales consecuencias que lleva en el trabajador, como la muerte de trabajadores dentro de su contexto de trabajo, además de generar problemas significativos en los trabajadores también es muy perjudicial para la propia empresa llevándole a descuidar su visión y la búsqueda del bienestar de los propios trabajadores.

Asimismo, el aspecto laboral, la competitividad que existe dentro de las entidades públicas y privadas presentan presión hacia los trabajadores buscando una mayor producción, brindándole trabajos extras fuera de su horario laboral, la mala relación entre los compañeros en un centro de labores genera un ambiente invalidante para él trabajando generando un estrés laboral y otras problemáticas en el aspecto personal del trabajador (Cutti, 2022).

El presente estudio tiene una justificación teórica porque los datos reportados en el estudio ayudarán a poder generar una actualización dentro de los conocimientos ya existentes dentro de las variables estudiadas, los mismos cuáles se realizarán mediante el uso de citas y referencias de diferentes documentos existentes hasta la actualidad.

Dentro de la importancia práctica, el estudio con sus resultados ayudará a poder generar planes preventivos promocionales con base en las problemáticas que existen dentro de la población femenina, dentro de su centro laboral.

En relación con la relevancia social, el presente trabajo es relevante porque el bienestar óptimo de los trabajadores generara adecuadas condiciones laborales y familiares, llevando así a una mayor productividad mantenimiento un beneficio para la estabilidad social, en este sentido el estudio tiene el fin de tomar las consideraciones de los diferentes datos encontrados como programas y plan de acción por el área correspondiente dentro de la municipalidad.

En este sentido, es estudio presenta como problema de estudio, ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Laboral y Estrés Laboral del personal administrativo femenino de una municipalidad Cañete, 2023? Como preguntas específicas se plantearon ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones autorrealización, Involucramiento personal, supervisión, comunicación, condiciones laborales y Estrés Laboral del personal administrativo femenino de una municipalidad Cañete, 2023?.

Como objetivo general se formuló determinar la relación del Clima Laboral y Estrés Laboral del personal administrativo femenino de una municipalidad Cañete, 2023, como objetivos específicos, se planteó, determinar la relación que existe entre las dimensiones autorrealización, Involucramiento personal, supervisión, comunicación, condiciones laborales y Estrés Laboral del personal administrativo femenino de una municipalidad Cañete, 2023.

El estudio se basa en la hipótesis, como hipótesis alterna se formuló, si existe relación significativa entre el Clima Laboral y Estrés Laboral del personal administrativo femenino de una municipalidad Cañete, 2023 y como hipótesis nula se planteó, no existe relación significativa entre el Clima Laboral y Estrés Laboral del personal administrativo femenino de una municipalidad Cañete, 2023.

## II MARCO TEÓRICO

En base con los antecedentes a nivel internacional, Espín (2020) en Ecuador, realizó un estudio titulado clima laboral y estrés laboral en trabajadores. Hizo uso para su ejecución, la metodología cuantitativa y cualitativa que faciliten la obtención de la hipótesis planteada. Se hizo uso de los instrumentos de evaluación tales como: “La escala de estresores laborales” y el “Test Clima Organizacional: Ecos-S”, que tuvo como población 69 labradores de la entidad; dentro de los cuales se les aplicó los instrumentos de evaluación. Los resultados determinados por el método de correlación de Spearman, que en la Variable Clima Organizacional se obtuvo 1 y 2, denotando correlación con la dimensión calidad de trabajo. Y en la variable Estrés Laboral, se obtuvo 3 y 6 logrando identificar que los niveles de estrés afectan el ambiente laboral. Concluyendo de que la hipótesis es afirmativa, y que si existe una influencia.

Además, Paucar (2022) en Ecuador, realizó un estudio titulado estrés laboral y el clima laboral de los trabajadores de una empresa en el municipio. Con un método de estudio de diseño correlativo, con un enfoque cuantitativo, contando con una población total de 90 trabajadores administrativos y operativos, 8 féminas y 82 varones. Se empleó el uso, el inventario de Burnout MBI y el test de desarrollo laboral del personal. Los principales resultados evidenciaron una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

De igual manera, Lucas (2023) en Ecuador, realizó un estudio titulado Estrés laboral y Clima laboral de los trabajadores del Municipio. Hizo uso de la técnica de la encuesta, usando una metodología cuantitativa, contó con una muestra de 473 labradores por una cantidad de 40 establecimientos que cuenta el municipio de Cantón Montecristi. Según los resultados obtenidos se observó que el 100% presenta signos leves de estrés cuando labora, así que se observó un clima laboral bajo, producto del cansancio, agotamiento, etc.

Por otro lado, Cazas (2018) en Bolivia, realizó un estudio titulado habilidades de la inteligencia emocional, Indicadores de Clima laboral y Estrés laboral en los funcionarios. Que tuvo como metodología el enfoque de tipo descriptivo correlacional. Haciendo uso de un instrumento, que mide el estrés laboral y la

funcionalidad. Los resultados obtenidos de cada una de las dimensiones según el análisis estadístico y el nivel de percentiles arrojaron que el nivel estrés laboral, depende del clima laboral, a mayor nivel en las dimensiones del estrés laboral, mayor será el nivel en las dimensiones del clima laboral. Llegando a la conclusión de que los trabajadores presentan signos de estrés moderado y grave con presencia de síntomas considerablemente notable que influenciaría en su trabajo.

Dentro del plano nacional, Vasquez (2021) realizó un estudio titulado Clima laboral y estrés laboral de las trabajadoras de una Municipalidad. Con un método de estudio, con un corte transversal y un alcance de correlaciones. Su muestra se encontró integrada por 70 trabajadores administrativos. Para recolectar los datos se usó un cuestionario de clima organizacional del Minsa y una escala de estrés laboral de la OIT. Hallando los resultados de que existe una correlación inversa y significativa, entre sus dimensiones de ambas variables. Por lo que se llegó a la conclusión, de que la existencia de un nivel menor de clima organizacional, mayor será el nivel de estrés laboral, y viceversa.

De igual manera, Fuentes & Lozada (2019) realizaron un estudio titulado Clima laboral y su relación con el estrés laboral en colaboradores. Su investigación es de tipo descriptivo- correlativo, no experimental, con un corte transversal. Su muestra fue de 50 participantes. Para la recolección de datos y su medición se hizo uso de la escala de clima organizacional CL-SPC, y la escala de estrés laboral EEL. Para la obtención de los resultados, se usó el coeficiente de Rho de Spearman, en el que los coeficientes arrojados en cada una de las dimensiones de ambas variables arrojaron que existe una correlación. Llegándose así a la conclusión, de que hay una correlación directa, significativa y positiva entre ambas variables y sus dimensiones. Por consiguiente, a un mejor nivel y desarrollo del clima laboral, menores niveles de estrés experimentarán los trabajadores.

De la misma forma, Pairazaman & Salirrosas (2022) realizó un estudio titulado Estrés laboral y el clima laboral administrativo. Hizo uso de un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional. Teniendo una población de 18 trabajadores, haciendo uso de cuestionarios como instrumento de evaluación correspondiente a cada una de sus variables. Como resultados se evidenciaron un valor correlacional 0.187, dando a entender que sus hipótesis alternas son inválidas y su hipótesis nula es aceptable.

Concluyendo que no existe una relación entre ambas variables en los administrativos de la Municipalidad de Jequetepeque.

Además, Loloy & Gálvez (2019) realizaron un estudio titulado El estrés laboral y clima laboral en los trabajadores administrativos, Su investigación es de tipo correlacional, con un diseño no experimental. Teniendo una muestra de 200 labradores de la Municipalidad, se empleó el uso para la recolección de datos de cuestionarios para ambas variables. Para la obtención de resultados se usó la prueba estadística del  $\chi^2$ , en el que arrojó según los valores obtenidos que existe una relación entre ambas variables. Por otro lado, según sus dimensiones, los resultados obtenidos no fueron positivos, al contrario, dio indicadores de que en cada una de sus dimensiones existen problemas y disconformidad. Llegando así, a la conclusión de que los trabajadores presentan estrés y a la par, un clima laboral desfavorable.

A nivel regional, Medina (2021) realizó un estudio titulado Estrés laboral y su relación con el clima laboral de los trabajadores. El tipo de investigación fue básica, fundacional, con un nivel correlacional. Para realizar el recojo de los datos se realizó un cuestionario de pregunta, con él se mide la variable independiente y dependiente. El presente estudio concluyó con correlación (0.714 y  $p < 0.05$ ) indicando que relación entre el estrés laboral tiene relación con el clima laboral.

Dentro del plano local, Amaya & Cisneros (2021) realizaron un estudio con el fin de determinar la relación entre el estrés laboral y el clima laboral en los trabajadores. Su población estuvo integrada por 114 trabajadores. En la recolección de datos se utilizó la escala de estrés laboral OIT y la escala de Bienestar Laboral BIEPS-A. La investigación fue tipo correlativo, con un corte transversal y un diseño no experimental. Según los resultados obtenidos, existe una correlación entre ambas variables, siendo de manera “inversa, moderada y muy significativa”. Se llegó a la conclusión de que un nivel bajo de estrés laboral genera un excelente clima laboral.

Por último, en el plano local se consideró a Flores (2022) quien ejecuto un estudio cuyo objetivo fue relacionar la variable estrés laboral y clima laboral en trabajadores, con un método de estudio de diseño correlacional, con una muestra de 104 trabajadores, se utilizaron el cuestionario de estrés laboral (JSS) y Escala



Clima Laboral CL-SPC. Como resultado, se reportó una relación inversa entre las variables de estudios. En relación con los resultados descriptivos, se hallaron que el 39.4% presentan un estrés laboral moderado y el 48.1 en un nivel medio de clima laboral.

En cuanto a la variable clima laboral, Brow (1990) refiere que este constructo tiene que ver con las características del entorno donde la persona lleva cabo sus actividades laborales. Por otro lado, este autor destaca lo vital que es el clima laboral para las organizaciones, sostiene que un clima laboral adecuado o no tendrá consecuencias en el comportamiento de los colaboradores. Y dichas consecuencias pueden instalarse en la organización hasta que el ambiente se modifique.

Por su parte, Bohórquez (2015) nos dice que el clima laboral es el marcador principal del trabajo de las empresas. Así mismo, nos dice que el clima laboral estaría regulado por otras variables como el lugar de trabajo, la política empresarial, las normas, la conducta de los trabajadores de mayor rango, el aspecto económico y las satisfacciones que cada trabajador obtiene de la labor que realiza.

Además, López y Mata (2007) señalan la importancia del clima laboral, respecto a ello nos dicen que el desempeño de las funciones designadas a cada colaborador para conseguir los objetivos de la empresa representa la cosmovisión, la convicción, los aspectos positivos del entorno laboral.

Por otra parte, Quintero et al (2008) propone que un buen clima laboral se asienta en el comportamiento de los trabajadores y la perspectiva que tiene cada uno de ellos respecto a esta variable. La percepción de clima laboral depende de las asociaciones, prácticas y momentos de reunión de los trabajadores.

Con base en las dimensiones del clima laboral se ha seguido a Palma (2004) quien fundamenta los siguientes puntos.

Autorrealización, tiene que ver con la percepción de cada trabajador en relación con la posibilidad de desarrollarse personal y profesionalmente, esto se encuentra sujeto a la asignación de tareas y perspectivas que pudieran aparecer en el camino.

Involucramiento personal; se expresa a través de la aceptación y el compromiso con los valores de la institución, también el compromiso por el desarrollo de la empresa.

Supervisión; esto tiene que ver con valorar la función que realizan los supervisores de las empresas en relación con las tareas asignadas. Esta colaboración se expresa a través de la comunicación, la fluidez, claridad, velocidad, continuidad y precisión de las actividades internas, así como la comunicación de la información más importante proporcionada por los usuarios de los servicios.

Condiciones laborales; reconocimiento de los recursos económicos, materiales, psicológicos y sociales que pueden proporcionar las empresas, lo que en su conjunto es importante para asignar las tareas fijadas.

Así mismo Benavides (2017) señala algunos aspectos del clima laboral, refiere que el comportamiento de los individuos en las empresas no es lo que va a determinar el clima, sino también, a observación que hace la persona respecto al medio de donde se encuentra. Y esto es así porque el colaborador se encuentra sumergido en un ecosistema que lo afecta y al mismo tiempo él afecta al sistema. El comportamiento del trabajador dentro de su entidad laboral es muy significativo para su desarrollo. El desarrollo de la empresa guarda relación con las actividades designadas y con la posibilidad de ejecutar dicha labor con efectividad.

De la misma manera, Bordas (2016) sostiene que uno de los elementos principales para generar un ambiente positivo tiene que ver con la generación y expansión de sentimientos positivos entre los compañeros de trabajo. Se debe tener en cuenta que los trabajadores de mayor rango tienen la posibilidad de influir de manera positiva o negativa en el clima laboral. De esto se desprende que las competencias de buen liderazgo son cruciales para el desarrollo óptimo de la empresa. Afortunadamente, las competencias de liderazgo positivo pueden aprenderse con el paso del tiempo, y es necesario que todo buen líder sepa llevarlas a cabo por el bienestar de las organizaciones.

Para el estudio se tomaron en cuenta el siguiente enfoque de estudio, la teoría del aprendizaje experiencial, propuesta por Kolben en 1984, sugiere que el aprendizaje de los individuos se aprende por medio de las diferentes experiencias que se va

teniendo. En su libro sobre psicología de las organizaciones, propone como eje central del desempeño de las organizaciones el clima que las empresas fomentan. Por otro lado, también hace hincapié en la relación entre la capacidad para liderar, la motivación y el clima laboral. Estas relaciones se dan de la siguiente manera, relación entre las características del liderazgo y el clima laboral, los aspectos de motivación y el clima laboral, y el propio motivaciones que se proporcionan al colaborador, y por último los aspectos de la personalidad y los aspectos de un clima laboral óptimo.

Con base en las principales teorías de la variable del estrés laboral, la OMS (2010) la define como la respuesta del organismo frente a las demandas y presiones del entorno laboral. Dichas presiones y demandas no se ajustan a las competencias que el trabajador posee y pone a prueba la suficiencia que tiene el trabajador para hacerle frente a la situación. También nos dice que el estrés laboral puede tener consecuencias versivas dentro de la propia salud y física en los colaboradores, lo que en definitiva afectaría la eficacia de las empresas.

Palma (1999) sustenta que la variable es la percepción que tiene la persona en cuanto a su entorno de labores. La percepción del entorno laboral puede hacerse respecto a factores objetivos y subjetivos de las organizaciones y como estos pueden repercutir en el bienestar y desempeño del trabajador. En otras palabras, si el trabajador no encuentra un equilibrio emocional, es posible que haya repercusiones poco favorables para la vida del sujeto y el entorno de labores.

Según la Junta de Andalucía (2019) existen diferentes tipos de estrés. La primera categoría es el estrés y distrés, el estrés hace referencia al elemento motivación, la superación de obstáculos y se considera que es normal y cotidiana. No obstante, cuando aparece el distrés, si puede ser potencialmente peligroso para la persona. El estrés físico y mental, ambos tipos, están interrelacionados. En cuanto al estrés físico, tiene que ver con el nivel de fatiga o cansancio que los trabajadores pueden manifestar. El estrés mental tiene que ver con las relaciones personales, apegos y sentimientos de frustración, así como las dificultades que pueden surgir del entorno cultural, religión y la preocupación de sufrir alguna enfermedad.

La junta de Andalucía (2019) manifiesta que el estrés agudo, se refiere a las consecuencias de fuertes agresiones físicas o emocionales. Esto sucede en espacios limitados de tiempo, pero afecta las respuestas emocionales de los sujetos, las cuales pueden ser intensas y rápidas. Cuando la persona está bajo situaciones de estrés agudo, el organismo se ve comprometido. Esto se puede expresar a través de úlceras o trastornos cardiovasculares.

De igual manera, la junta de Andalucía (2019) señala que el estrés crónico tiene que ver con el estrés que permanece en el tiempo, este tipo de estrés no es siempre intenso, no obstante, exige constante adaptación. Si se llega a pasar el umbral de resistencia, es posible que se presenten las llamadas enfermedades de adaptación. Esto sucede porque el cuerpo está sujeto a constante estimulación y progresivamente merma los recursos fisiológicos, lo que en un lapso de tiempo se convertirá en estrés. Estrés crónico; en este tipo de estrés la presencia de irritabilidad y fatiga es evidente. El organismo está afectado por la sobre estimulación de determinados estresores.

En cuanto a los tipos de estrés laboral, Vicente et al, (2014) presenta tres modos diferentes:

Trabajo que demanda tiempo excesivo. En este tipo de estrés, la tensión de los colaboradores se expresa a través de la disminución de la productividad, la energía y la tolerancia hacia la institución

Interferencias en la motivación propiciada por consecuencias externas o extremas agresiones psicológicas por parte de uno o varios sujetos.

Aparición de síntomas de ansiedad y otras afectaciones psicológicas y físicas aparecerán en los espacios donde los trabajadores experimentan estrés.

Cox (2000) establece 10 tipos de particularidades de la labor y se distinguen en dos grupos. En el primer grupo, el que se refiere al contenido del trabajo, encontramos; el medio ambiente, los dispositivos de trabajo, la fiabilidad, la dificultad de la disponibilidad, sostén, adecuación, el establecimiento de labores, carga laboral. Exceso o déficit de carga laboral y de horario, horarios inflexibles o que no hacen posibles de disfrutar la vida personal.

Cox (2000) manifiesta que el siguiente grupo es el contexto de trabajo, encontramos aquí; función, organización, diálogo escaso, poco respaldo para la solución de conflictos, ambigüedad y problemas en cuanto a las tareas, competencia, inseguridad y detenimiento profesional, pagos limitados, independencia para la toma de decisiones, vínculos sociales en el trabajo, aislamiento, poca integración con los trabajadores de mayor rango, inconvenientes entre la labor en la empresa y las experiencias del hogar.

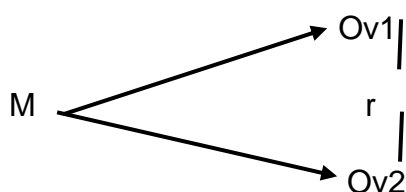
Para el estudio se tomaron en cuenta el siguiente enfoque psicológico planteado por Selye (1936), quien sostiene que el estrés laboral no solo se puede delimitar las causas al aspecto psicosocial o físico por lo que las causas determinantes no solo son los aspectos o condiciones laborales, por lo que este enfoque sostiene que el estrés laboral está relacionado con los aspectos netamente psicológicos como los patrones de pensamientos y las habilidades de regulación emocional para poder resolver conflictos dentro del trabajo los mismos que el autor sostiene como apreciaciones o interpretaciones que tiene sobre la realidad laboral y las habilidades de adaptación que cuenta a los cambios comunes.

### III METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El actual estudio ha seguido un tipo de estudio cuantitativo, ya que se utilizó técnicas estadísticas para contrastar los resultados y un diseño de no experimental porque no se generaron manipulaciones deliberadas en las variables de estudio y desde un corte transversal porque se estudió en un solo momento y lugar y desde un nivel correlacional porque el fin del estudio fue determinar la relación entre las dos variables estudiadas dentro de la población estudiada (Hernández et al., 2014).

Dónde:



M = Muestra de estudio

Ox = Observación de la variable X: Clima Laboral

Oy = Observación de la variable Y: Estrés Laboral

r= Correlación entre las variables

#### 3.2 Población, muestra y muestreo

En relación con la población de estudio, estuvo conformada por los trabajadores de sexo femenino de la municipalidad seleccionada para el estudio, con un total de 120 trabajadores que trabajan dentro de la municipalidad en diferentes áreas. Asimismo, dentro de la muestra se trabajará un muestreo censal, haciéndole partícipe a todas las trabajadoras.

#### 3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con base en las diferentes técnicas que se tomaron en consideración para el estudio, fue la encuesta como técnica de recolección de datos. Esta técnica es una herramienta sistematizada que ayuda a poder recolectar información de manera más organizada y en un menor tiempo posible. (Supo, 2014).

### **Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS**

En relación a la ficha técnica del instrumento tiene como nombre del instrumento: Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, tiene como autor a OIT-OMS, sustentado por Ivancevich y Matteson, tiene una procedencia en España 1989, la adaptación en el contexto peruano fue realizada por Suárez 2013. El instrumento tiene como objetivo la medición del nivel de estrés laboral, la aplicación es desde los 18 años, puede ser administrada de manera individual y colectiva, tiene una duración aproximadamente de 15 minutos, la estructura general del instrumento tiene una distribución total de 7 dimensiones. En relación a la **validez** del instrumento Suárez (2013) aprobó el instrumento, mediante una evaluación con jueces expertos, obteniendo un KMO de 0.953, esta aplicación es apropiada, también se presentó un valor de 65% de la varianza en las dimensiones, esto a su vez son valores adecuados para la variable y dimensiones. Por otro lado, por parte del Alfa de Cronbach, se evidencia valores superiores a 0.966) todo esto se ve reflejado en una validez y confiabilidad aceptable. En relación a la **fiabilidad**, se realizó el uso de Alfa de Cronbach con valores superiores a 0.739 en la variable y dimensiones aplicado en la población de los colaboradores municipales.

### **Escala del Clima Laboral CL-SPC**

En relación a la ficha técnica del instrumento del clima Laboral, la escala tiene por nombre Escala del Clima Laboral CL-SPC, teniendo como autor a Sonia Palma Carrillo de procedencia Lima-Perú, el objetivo para esta variable es la medición del nivel de Clima Laboral, se verá reflejado en la medición del nivel de la variable clima laboral, con una población de 18 años en adelante. Es aplicado de manera individual y colectiva con una duración de 15 a 30 minutos con una estructura de 50 ítems que constan en cinco dimensiones. En relación a **validez** del instrumento y dimensiones se realizó mediante el uso del análisis factorial. Los mismos estuvieron distribuidas en 5 factores que llevan a la explicación con un valor de 41.858 dentro de su varianza total. En relación a la validez hallada por el método de criterio de jueces donde se reportaron valores superiores a 0.84. En relación a la **fiabilidad** del instrumento se tomaron en cuenta un total de 1323 trabajadores, dentro de la misma se aplicó el método del alfa del coeficiente del Alpha de

Cronbach oprimiendo valores superiores a 0.90 en las dimensiones y variable general.

### **3.4 Procedimientos**

Los diferentes procedimientos que se ha seguido el estudio se dio desde el proceso de redacción del proyecto de investigación una vez aprobada el proyecto de estudio se procedió a la solicitud de recolección de datos dentro de la institución educativa seleccionada como población de estudio, luego del acceso a la institución educativa se realizó la entrega de los consentimientos informados y finalmente la aplicación de los instrumentos se realizó un proceso de selección aleatoria a todas las trabajadoras que presentaban las condiciones necesarias para participar del estudio iniciando con la firma del consentimiento informado y posterior desarrollo de los test psicométricos utilizados.

### **3.5 Método de análisis de datos**

La información recolectada se realizó desde la tabulación de los datos para la distribución de los ítems y dimensiones correspondientes para el análisis estadístico respectivo por el software estadístico SPSS v26, donde en primera instancia se realizó el análisis de normalidad de Prueba de Kolmogorov-Smirnov por presentar una muestra mayor de 50 participantes de estudio donde se detalló una distribución no normal perteneciendo a una distribución no normal llevando a utilizar el estadístico de correlación no paramétrica de Spearman para los objetivos generales y específicos respectivos.

### **3.6 Aspectos éticos**

En el estudio se tomaron en consideraciones éticas los establecidos por el Colegio De Psicólogos Del Perú (CPSP, 2017), quien en sus capítulos fundamenta que para la realización del estudio con personas es relevante tomar los siguientes códigos éticos, el uso de los consentimientos informados, el respeto de las normativas nacional e internacional para la ejecución del estudio y la consideración del respeto al derecho del autor en el uso de una información dentro del contenido redactado en el estudio.

Asimismo, se tomó en consideración los sustentados por Richaud (2007), quien sostiene que para estudios en psicología se tienen que tomar en cuenta los



siguientes detalles, la libre participación en el estudio, el uso adecuado y privado de los datos recolectados y la prevención de las consecuencias que se pueden dar dentro de la ejecución de estudio.

En el estudio el respeto de los principios éticos resaltados en relación al consentimiento informado se aplicó a las trabajadoras que deseaban participar en el estudio de manera voluntaria, se cumplió el código de uso adecuado y privado de los datos porque los resultados del estudio se reportaron de manera grupal, se cumplió el rigor científico porque se citaron citas y referencias prevaleciendo el cuidado del respeto del conocimiento encontrado para el uso para la redacción del estudio.

#### IV RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre el clima laboral y estrés laboral*

			<i>Clima laboral</i>	<i>Estrés laboral</i>
<i>Rho de Spearman</i>	<i>Clima laboral</i>	Coeficiente de correlación	1.000	-.410**
		Sig. Bilateral	-	.003
		N	120	120
	<i>Estrés laboral</i>	Coeficiente de correlación	-.410**	1.000
		Sig. Bilateral	.003	-
		N	120	120

*Nota: \*\*= $p < .01$ ,  $r_s$ =coeficiente de correlación de Spearman*

En la tabla se visualiza la correlación entre las variables clima laboral y estrés laboral. Se evidencia una correlación inversa moderada y significativa  $r_s = -.410^{**}$  ( $p < .05$ ). Dichos valores indican la aceptación la hipótesis que plantea la existencia de una correlación inversa entre las variables estudiadas.

**Tabla 2***Relación entre la dimensión autorrealización y estrés laboral*

			<i>Dimensión autorrealización</i>	<i>Estrés laboral</i>
<i>Rho de Spearman</i>	<i>Dimensión autorrealización</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	1.000	-.290**
		<i>Sig. Bilateral</i>	-	.000
		<i>N</i>	120	120
	<i>Estrés laboral</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	-.290**	1.000
<i>Sig. Bilateral</i>		.000	-	
<i>N</i>		120	120	

*Nota: \*\*=p<.01, r<sub>s</sub>=coeficiente de correlación de Spearman*

En la tabla se visualiza la correlación entre la dimensión autorrealización y estrés laboral. Se evidencia una correlación inversa moderada y significativa  $r_s = -.290^{**}$  ( $p < .05$ ). Dichos valores indican la aceptación la hipótesis que plantea la existencia de una correlación inversa entre las variables estudiadas.

**Tabla 3***Relación entre la dimensión involucramiento personal y estrés laboral*

			<i>Dimensión involucramiento personal</i>	<i>Estrés laboral</i>
<i>Rho de Spearman</i>	<i>Dimensión involucramiento personal</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	1.000	-.305**
		<i>Sig. Bilateral</i>	-	.005
		<i>N</i>	120	120
	<i>Estrés laboral</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	-.305**	1.000
		<i>Sig. Bilateral</i>	.005	-
		<i>N</i>	120	120

*Nota: \*\*=p<.01, r<sub>s</sub>=coeficiente de correlación de Spearman*

En la tabla se visualiza la correlación entre la dimensión involucramiento personal y estrés laboral. Se evidencia una correlación inversa moderada y significativa  $r_s = -.305^{**}$  ( $p < .05$ ). Dichos valores indican la aceptación la hipótesis que plantea la existencia de una correlación inversa entre las variables estudiadas.

**Tabla 4***Relación entre la dimensión supervisión y estrés laboral*

			<i>Dimensión supervisión</i>	<i>Estrés laboral</i>
<i>Rho de Spearman</i>	<i>Dimensión supervisión</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	1.000	-.257**
		<i>Sig. Bilateral</i>	-	.001
		<i>N</i>	120	120
	<i>Estrés laboral</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	-.257**	1.000
		<i>Sig. Bilateral</i>	.001	-
		<i>N</i>	120	120

*Nota: \*\*=p<.01, r<sub>s</sub>=coeficiente de correlación de Spearman*

En la tabla se visualiza la correlación entre la dimensión supervisión y estrés laboral. Se evidencia una correlación inversa moderada y significativa  $r_s = -.257^{**}$  ( $p < .05$ ). Dichos valores indican la aceptación la hipótesis que plantea la existencia de una correlación inversa entre las variables estudiadas.

**Tabla 5***Relación entre la dimensión comunicación y estrés laboral*

			<i>Dimensión comunicación</i>	<i>Estrés laboral</i>
<i>Rho de Spearman</i>	<i>Dimensión comunicación</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	1.000	-.377**
		<i>Sig. Bilateral</i>	-	.004
		<i>N</i>	120	120
	<i>Estrés laboral</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	-.377**	1.000
		<i>Sig. Bilateral</i>	.004	-
		<i>N</i>	120	120

*Nota: \*\*=p<.01, r<sub>s</sub>=coeficiente de correlación de Spearman*

En la tabla se visualiza la correlación entre la dimensión comunicación y estrés laboral. Se evidencia una correlación inversa moderada y significativa  $r_s = -.377^{**}$  ( $p < .05$ ). Dichos valores indican la aceptación la hipótesis que plantea la existencia de una correlación inversa entre las variables estudiadas.

**Tabla 6***Relación entre la dimensión condiciones laborales y estrés laboral*

			<i>Dimensión condiciones laborales</i>	<i>Estrés laboral</i>
<i>Rho de Spearman</i>	<i>Dimensión condiciones laborales</i>	<i>Coefficiente de correlación</i>	1.000	-.315**
		<i>Sig. Bilateral</i>	-	.000
		<i>N</i>	120	120
	<i>Estrés laboral</i>	<i>Coefficiente de correlación</i>	-.315**	1.000
<i>Sig. Bilateral</i>		.000	-	
<i>N</i>		120	120	

*Nota: \*\*=p<.01, r<sub>s</sub>=coeficiente de correlación de Spearman*

En la tabla se visualiza la correlación entre la dimensión condiciones laborales y estrés laboral. Se evidencia una correlación inversa moderada y significativa  $r_s = -.315^{**}$  ( $p < .05$ ). Dichos valores indican la aceptación la hipótesis que plantea la existencia de una correlación inversa entre las variables estudiadas.

## V DISCUSIÓN

El actual estudio se ejecutó con el objetivo de poder establecer la relación entre el clima laboral y estrés laboral en personal administrativo femenino, este estudio nace de las diferentes observaciones realizadas dentro de la municipalidad dentro del ambiente laboral, donde el índice de problemas a nivel personal y grupal cada vez fueron más llamativos en el tiempo. En este sentido, el estrés laboral tiene diferentes causas, las mismas que pueden ser generadas por el ambiente laboral, situaciones personales o individuales y generadas por un inadecuado clima laboral (Cox 2000).

Con base al objetivo principal del estudio, donde se buscó relacionar el clima laboral y estrés laboral, se pudo evidenciar que existe una relación inversa moderada y significativa  $rs = -.410^{**}$  ( $p < .05$ ). Indicando una relación de tipo inversa, por lo que mientras mejor clima laboral presente los trabajadores en la entidad habrá una menor tendencia a experimentar estrés laboral. Dichos resultados son similares a los encontrados por Flores (2022) donde en su estudio presento una mayor cantidad de evaluadas de sexo femenino, reporto una relación entre las variables de estudio, concluyendo que mientras más desfavorable sea el clima laboral existirá una mayor incidencia en el estrés laboral en los trabajadores. En este aspecto, Mejia et al. (2019) describen que en los países sudamericanos la mayor prevalencia de los problemas de estrés laboral es presentado por el sexo femenino, siendo una predisposición a presentar características o condiciones de estrés dentro de una entidad laboral.

Basándonos en el sustento teórico del resultado hallado según Brow (1990) sustenta que las características del clima laboral dentro de una empresa es de suma relevancia por los diferentes beneficios dentro de la producción y una adecuada interacción entre los trabajadores, así mismo el no presentar un óptimo clima laboral lleva a que los trabajadores presenten diferentes respuestas así como físicas y psicológicas y llevando a un inadecuado ambiente laboral generando así una barrera para el adecuado desenvolvimiento de los trabajadores en su productividad. Además, Palma (1999) sostiene que una de las causas para que se genere el estrés laboral dentro de las empresas es la sobrecarga laboral, un inadecuado clima laboral, problemas emocionales o físicos de sus trabajadores y



otras variables específicas. En este aspecto, el óptimo clima laboral dentro de cualquier organización ayudará a poder generar un mayor trabajo en equipo, generando mayor productividad y generará un óptimo ambiente dentro del clima laboral, generando así un mejor contexto laboral, ayudando a mejorar las altas cargas de trabajo dentro de la misma área donde se desenvuelva el personal.

Con base en la relación entre la dimensión autorrealización y el estrés laboral, donde se evidenció una relación baja de tipo inversa  $r_s = -.290^{**}$  ( $p < .05$ ). Indicando una relación de tipo inversa entre las condiciones de la dimensión autorrealización y el estrés laboral, indicando que mientras mayores habilidades de autorrealización presente, la persona presentará un menor nivel de estrés laboral. Estos sustentados por los planteados por Arguedas-Negrini (2019), quien sostiene que las trabajadoras de sexo femenino, a diferencia de los de sexo masculino, presentan menos habilidad de autorrealización por las mismas condiciones personales y sociales que presentan las mujeres en América latina y algunos países europeos. En esta misma línea son fundamentados por los descritos por OIT (2019) quien sostiene que las mujeres presentan menos probabilidades de ocupar cargos gerenciales o presentar una labor significativa dentro de la empresa, los mismos que genera que las mujeres presenten mayor predisposición a presentar déficit en la propia autorrealización personal en su vida personal y a nivel laboral llevando consigo a presentar mayor predisposición a diferentes consecuencias como el estrés laboral, problemas de salud mental y deserciones laborales. La autorrealización personal es muy fundamental para las personas para poder afrontar las diferentes situaciones complejas a las que se enfrentan los trabajadores dentro de su ambiente laboral, siendo la misma una habilidad básica en la propia motivación personal que presenta la persona para poder realizar cualquier actividad.

Con base en la relación entre la dimensión, involucramiento personal y estrés laboral, donde se evidenció una relación baja de tipo inversa  $r_s = -.305^{**}$  ( $p < .05$ ). Indicando una relación de tipo inversa entre las condiciones de la dimensión involucramiento personal y el estrés laboral, indicando que mientras mayores habilidades de involucramiento personal presente, la persona presentara un menor nivel de estrés laboral. En este sentido, estos resultados son fundamentados por

los planteados por la OIT (2019), quien describe que las empresas en los últimos años las mujeres han presentado un mayor tiempo de dedicación a la empresa, pero en la mayoría de las mismas sus sueldos son inferiores al 25% a comparación de los varones. En este sentido, las trabajadoras de sexo femenino presentan una mayor disposición a experimentar sobreexplotación sin presentar consideraciones adecuadas de parte de las empresas, llevando a generar situaciones de condiciones laborales inestables y consecuencias personales en las trabajadoras. El trabajo en equipo es una de las características principales que lleva al éxito a un grupo de personas, el involucramiento personal ayuda a la adecuada integración de los trabajadores para aportar a la causa a la que se persigue, ayudando a mantener un mejor clima laboral y beneficiando a la estabilidad de los propios trabajadores.

Con base en la relación entre la dimensión supervisión y estrés laboral, donde se evidenció una relación baja de tipo inversa  $r_s = -.257^{**}$  ( $p < .05$ ). Indicando una relación de tipo inversa entre las condiciones de la dimensión supervisión y el estrés laboral, indicando que, mientras mayores situaciones de supervisión presente, la persona presentará un menor nivel de estrés laboral. Los mismos que son fundamentados por los planteados por Palma (2004) quien sostiene que las condiciones adecuadas de supervisión realizada dentro del centro laboral lleva consigo a poder prevenir consecuencias laborales y mantenimiento de la productividad, así como el cumplimiento de metas en los plazos establecidos el mismo que genera que se presente condiciones de sobrecarga o consecuencias a nivel personal de los trabajadores. Al respecto, no contar con adecuados protocolos de supervisión lleva a que el trabajador se sienta con una mayor presión laboral, llevando a que experimente un mayor estrés laboral.

Con base en la relación entre la dimensión, comunicación y estrés laboral, donde se evidenció una relación baja de tipo inversa  $r_s = -.377^{**}$  ( $p < .05$ ). Indicando una relación de tipo inversa entre las condiciones de la dimensión de comunicación y el estrés laboral, indicando que mientras mejores habilidades de comunicación presente, la persona presentará un menor nivel de estrés laboral. Estos resultados son fundamentados por Kolben (1984) quien sostiene que las competencias de liderazgo dentro del contexto empresarial son relevantes para poder generar

condiciones adecuadas de comunicación y motivación laboral, los mismos son básicos para el avance personal y grupal dentro de la empresa. En este sentido, la OIT (2019) sostiene que las mujeres presentan menor valoración dentro de la empresa a diferencia de los varones, llevando a que las empresas presenten mayor tendencia a poder generar mayor confianza en los hombres en actividades relevantes para la empresa. La comunicación dentro del ambiente laboral es relevante para la adecuada productividad y las óptimas relaciones entre los compañeros de trabajo.

Con base en la relación entre la dimensión, condiciones laborales y estrés laboral, donde se evidenció una relación baja de tipo inversa  $r_s = -.315^{**}$  ( $p < .05$ ). Indicando una relación de tipo inversa entre las condiciones de la dimensión, condiciones laborales y el estrés laboral, indicando que mientras mejores condiciones laborales presentes, la persona presentará un menor nivel de estrés laboral. Estos resultados son fundamentados por los propuestos por la Unión General de Trabajadores (UGT, 2023) quien plantea que las mujeres presentan peores condiciones laborales dentro de las empresas a nivel mundial, dichas cifras que en los últimos años ha resaltado con mayor tendencia por indicar una diferencia entre los puestos laborales y los sueldos entre los trabajadores varones y mujeres. En esta misma línea, Cox (2000) sostiene que las condiciones inadecuadas dentro de una entidad laboral es un factor de riesgo para consecuencias a nivel empresarial y personal de los propios trabajadores. En este aspecto, las condiciones laborales con las que cuenta la empresa son básicas para el óptimo desenvolvimiento y la satisfacción laboral dentro de la misma empresa.

## **VI CONCLUSIONES**

1. Existe relación inversa moderada ente el clima Laboral y Estrés Laboral del personal administrativo femenino de una municipalidad Cañete 2023.
2. Existe relación inversa baja ente la dimensión Autorrealización y Estrés Laboral del personal administrativo femenino de una municipalidad Cañete 2023.
3. Existe relación inversa baja ente la dimensión Involucramiento personal y Estrés Laboral del personal administrativo femenino de una municipalidad Cañete 2023.
4. Existe relación inversa baja ente la dimensión Supervisión y Estrés Laboral del personal administrativo femenino de una municipalidad Cañete 2023.
5. Existe relación inversa baja ente la dimensión Comunicación y Estrés Laboral del personal administrativo femenino de una municipalidad Cañete 2023.
6. Existe relación inversa baja ente la dimensión Condiciones laborales y Estrés Laboral del personal administrativo femenino de una municipalidad Cañete 2023.

## **VII RECOMENDACIONES**

Se recomienda al área encargada de recursos humanos a poder plantear talleres y actividades de relajación y motivación, con el objetivo de disminuir los niveles de estrés y sobrecarga del personal de la municipalidad.

Se recomienda a la empresa poder generar actividades que ayuden a poder generar habilidades para mejorar un adecuado clima laboral entre los mismos miembros de la empresa.

Se sugiere al trabajador de la salud mental de la empresa poder generar concientización sobre la importancia de la comunicación entre los compañeros de trabajo y su importancia del trabajo en equipo para poder generar mejores resultados.

A las trabajadoras se les recomienda poder desarrollar habilidades para poder mejorar el ambiente del clima laboral dentro de la municipalidad.

A las trabajadoras se les recomienda poder generar habilidades de relajación para poder manejar los niveles de estrés experimentados dentro de la rutina laboral.

## REFERENCIAS

- Amaya, P., & Cisneros, P. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, Cañete* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar vallejo] Universidad Cesar vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62178/Amaya\\_SPA-Cisneros\\_MPS-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62178/Amaya_SPA-Cisneros_MPS-SD.pdf?sequence=1)
- Arguedas-Negrini, I. (2019). Autorrealización en personas adultas jóvenes: fuentes y estrategias para su construcción. *Revista de Educación y Desarrollo*, 1(2), 10-20. [https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/51/51\\_Arguedas.pdf](https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/51/51_Arguedas.pdf)
- Bailón-González, C. A., & Cedeño-Zambrano, R. M. (2022). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores del distrito de educación, Manta, Montecristi, Jaramijó. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 3(2) 22-45. Retrieved from <https://doi.org/10.46296/yc.v6i10edespab.0162>
- Benavides, O. (2017). Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la Universidad de Nariño. *Revista Tendencias*, 18(1), 41-54. doi:DOI: 10.22267/rtend.171801.63
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, M., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad Y Sociedad*, 3, 385-390.
- Bohórquez, K. (2015). *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato] Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/13230>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED.
- Brow, W. (1990). *Teoría de la organización y la administración, enfoque integral*. Limusa.

- Cárdenas, J. (2020). *Incidencia del estrés laboral en el personal de primer nivel de atención del Distrito 12d05 Palenque – Vinces - Salud, enero - junio 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Internacional del Ecuador]. Universidad Internacional del Ecuador  
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4087/1/T-UIDE-2301.pdf>
- Casanova, R. M., & Ynga, L. S. (2021). *Clima laboral y estrés en el teletrabajo de los trabajadores administrativos del ministerio publico- fiscalía de Lima Norte, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipan]. Universidad Señor de Sipan.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9680/Casanova%20Orme%C3%B1o%20Rosa%20%26%20Ynga%20Rios%20Lludy.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- Cruz-Zuñiga, N., Alonso, M. M., Armendáriz-García, N. A., & Lima, J. S. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Rev Esp Salud Pública*, 95(23), 1-15.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v95/1135-5727-resp-95-e202104057.pdf>
- Cutti , M. I. (2022). *El clima organizacional y su relación con el estrés laboral en la Financiera Confianza S. A. A -Agencia Jauja-Junín 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Universidad Continental.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11068/2/IV\\_FCE\\_308\\_TE\\_Cutti\\_Tello\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11068/2/IV_FCE_308_TE_Cutti_Tello_2022.pdf)
- DEL ROSARIO, J. L. (2022). *Clima laboral y estrés laboral en pandemia por covid-19 en el personal de salud de un centro materno infantil del distrito de Chorrillos* [Tesis de licenciatura, Universidad Autonoma del Peru] Universidad Autonoma del Peru.  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1856/Del%20Rosario%20Carrasco%2c%20Jeni%20Lisbet.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado, L. (2022). *Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81516/Delgado\\_PLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81516/Delgado_PLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Díaz, F., Guevara, S. E., & Vidaurre, W. E. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del Hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV-HACER*, 1, 33-77. <https://doi.org/10.18050/RevUCVHACER.v8n1a3>

El Comercio. (2019, 8 11). Estres Laboral dentro de las empresas. <https://elcomercio.pe/>

Flores, Y. I. (2022). *Estrés laboral y clima laboral en trabajadores de la microred Cumba, Bagua 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Autonoma del Peru]. Universidad Autonoma del Peru. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2018/Flores%20Calle%2C%20Yerixa%20lvonn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores, Y. I. (2022). *Estrés laboral y clima laboral en trabajadores de la microred cumba, bagua 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Autonoma del Peru]. Universidad Autonoma del Peru. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2018/Flores%20Calle%2c%20Yerixa%20lvonn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Junta de Andalucía. (2010). *Estrés Laboral. España*. Retrieved from Estrés Laboral.: <http://www.juntadeandalucia.es/salud/export/sites/csalud/galerias/do>

Kolb, D. A., Rubin, I. M., & McIntyre, J. M. (1997). *Psicología de las organizaciones problemas contemporáneos*. . Prentice Hall Hispanoamericana.

López, W. E., & Mata, C. T. (2007). *Diagnóstico y propuesta de mejora de Clima Organizacional en la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillado* [Tesis de pregrado, Universidad Dr. Jose Matias Delgado]. Universidad Dr. Jose Matias Delgado. <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/PP.pdf>

Medina, L. M. (2021). *Estrés laboral y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad de Santa María, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino]. Universidad Nacional José



- Faustino.  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6968/TESIS%20-%20LESLIN%20M.%20MEDINA%20CANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Flores-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 195-213. doi:10.29375/01237047.3890
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2019, Julio 30). *Organización Internacional del Trabajo OIT*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008423/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008423/lang--es/index.htm)
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34. <https://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/>
- Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral CL-SPC Manual*. SPS. [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Universidad del Zulia.*, 33-66.
- Rodrigo, M. K. (2021). *El Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Sorochuco Celendín, Región de Cajamarca. Periodo 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Educación]. Universidad Nacional de Educación.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5328/EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20LA%20MUNICIPALIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Unión General de Trabajadores UGT. (2023). *Análisis de la perspectiva de género en la salud laboral*. Secretaría Confederal de Salud Laboral.

[https://www.ugt.es/sites/default/files/analisis\\_de\\_la\\_perspectiva\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_salud\\_laboral\\_-\\_marzo2023.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/analisis_de_la_perspectiva_de_genero_en_la_salud_laboral_-_marzo2023.pdf)

Vicente, M., Torres, J., Ramírez, M., Terradillos, M., López, A., & Aguilar, E. (2014). Trastorno de estrés postraumático y trabajo. Criterios de valoración en incapacidad y discapacidad. *Revista Española de Medicina Legal*, 150-160. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4932483>

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA LABORAL	<p>“Brow (1990) refiere que este constructo tiene que ver con las características del entorno donde la persona lleva realiza sus actividades laborales. Por otro lado, este autor destaca lo vital que es el clima laboral para las organizaciones, sostiene que un clima laboral adecuado no tendrá consecuencias en el comportamiento de los colaboradores</p>	<p>Conjunto de actitudes que muestran los trabajadores de al clima organizacional al interior de la municipalidad de san Luis, el cual será medido en la escala.</p>	Autorrealización	Aspectos personales Motivación	Ordinal
			Involucramiento personal	Trabajo en equipo Incluyamiento	
			Supervisión	Seguimiento Compromiso laboral Responsabilidades	
			Comunicación	Interacción Salud mental	

			Condiciones laborales	Aspectos del área laboral Ambientes de cada area	
Estrés laboral	“Fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles. Es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona (Edelwich y Brosky, 1980.34)	Conjunto de actitudes que muestran los trabajadores al estrés laboral al interior del municipio de San Luis el cual será medido en la escala.	Agotamiento Emocional	Cansancio Mental Fatiga Desgaste Físico Frustración Estrés	Ordinal
			Despersonalización	Falta de Motivación Deshumanización Depresión Cambio de Actitud Apatía	
			Falta de Realización Profesional	Sobrecarga Deterioro a Nivel Profesional Exigencia Baja Implicancia Laboral Absentismo Laboral	

## ANEXO 2: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

### OIT-OMS (1989)

A continuación, con la finalidad de medir el nivel de estrés que puede presentar en su centro de trabajo, se presentan 25 situaciones relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem deberá indicar con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés. Marca con una (x) dentro del recuadro, según corresponda.

ITEMS		NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis 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 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 están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe de 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 de trabajo 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 3: ESCALA DE CLIMA LABORAL CL – SPC

**DATOS PERSONALES:**

EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO: \_\_\_\_\_ ÁREA DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

PUESTO QUE OCUPA: \_\_\_\_\_ JEFE: \_\_\_\_\_

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo con lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

N	ITEMS	NINGUNO O NUNCA	POCO	REGULAR O ALGO	MUCHO	TODO O SIEMPRE
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	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
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 4: Modelo de consentimiento informado



### Consentimiento Informado

Título de la investigación:

Clima Laboral y Estrés Laboral del personal administrativo femenino de una municipalidad Cañete, 2023

Investigador: Aedo Caceres Alexandra Patricia

**Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada: Clima Laboral y estrés laboral del personal administrativo femenino de una municipalidad Cañete, 2023, cuyo objetivo es determinar la relación del Clima Laboral y Estrés Laboral del personal administrativo femenino de una municipalidad Cañete, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la carrera profesional de Psicología Humana de la Universidad César Vallejo del campus.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde

es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Aedo Caceres Alexandra Patricia, correo: aedo\_alexandra@hotmail.com y Docente asesor Lam Flores, Silvia.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

## Anexo 5: Matriz evaluación por juicio de expertos

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS (adaptado por Angela Suárez, 2013). La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Datos generales del Juez**

Nombre del Juez:	Juan Carlos Baños Ramos		
Grado profesional	Maestro ( )	Doctor (x)	
Área de formación académica	Clinica (x)	Social ( )	
	Educativa ( )	Organizacional ( )	
Áreas de experiencia profesional			
Institución donde labora			
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación psicométrica	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado		

2. **Propósito de la evaluación**  
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Ordinal

Nombre de la prueba	Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS
Autor (es)	Ivankevich y Matteson
Procedencia	España
Administración	Autoadministrable, individual y colectiva
Tiempo de aplicación	15 minutos
Ámbito de aplicación	Ámbito educativo, clínico, laboral y social
Significación	La escala tiene 25 ítems, que constan de 7 dimensiones.

4. **Soporte teórico:**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Autoconcepto Palma (1999) define al	Clima organizacional	Es el ambiente donde la persona lleva a cabo sus funciones laborales, se desarrolla

**Dimensiones del instrumento:** Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

- Clima organizacional
- Es el ambiente donde la persona lleva a cabo sus funciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	1	4	4	4	
El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	10	4	4	4	
El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	11	3	4	4	
El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	20	4	4	4	

- Estructura Organizacional
- Asignación de responsabilidades de manera jerárquica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.	2	3	4	4	
El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	12	4	3	3	
El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa	16	4	4	4	

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y Nombres del juez validador: Juan Carlos Baños Ramos    DNI: 40139812

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	
01	Universidad Cesar Vallejo	Doctorado en educación	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Autónoma del Perú	Docente	Lima	2021 hasta la actualidad	Asesor de Tesis

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*Dr. Juan Carlos Baños Ramos*  
 C.P.S.P. N° 19475

Lima,

**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS (adaptado por Angela Suárez, 2013). La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del Juez**

Nombre del Juez:	Huber Candela Cubillas		
Grado profesional	Maestro (x)	Doctor ( )	
Área de formación académica	Clinica (x)	Social ( )	
	Educativa (x)	Organizacional ( )	
Áreas de experiencia profesional	Docente Universitario		
Institución donde labora	Universidad Particular San Juan Bautista		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años (x) Más de 5 años ( )		
Experiencia en investigación psicométrica	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado		

**2. Propósito de la evaluación**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala:** Ordinal

Nombre de la prueba	Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS
Autor (es)	Ivancevich y Matteson
Procedencia	España
Administración	Autoadministrable, individual y colectiva.
Tiempo de aplicación	15 minutos
Ámbito de aplicación	Ámbito educativo, clínico, laboral y social
Significación	La escala tiene 25 ítems, que constan de 7 dimensiones.

protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	23	3	3	3	
El que mi equipo de trabajo me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	23	4	4	4	

*Huber Candela*

Firma del evaluador D.N.I. 06276541

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y Nombres del juez validador: Huber Candela Cubillas    DNI : 06276541

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicólogo	Lic. En Psicología
02	Universidad Cesar Vallejo	Maestría	Maestría en educación

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad (ULADECH)	Docente	Cañete	2020	
02					

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 15 de Marzo 2022

*Huber Candela*

**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima Laboral CL-SPC". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del Juez**

Nombre del Juez:	Luis Alberto Pérez Oré		
Grado profesional	Maestro (X)	Doctor	( )
Área de formación académica	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa (x)	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional</b>			
Institución donde labora	JEC Augusto B. Leguía		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación psicométrica	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado: Estrés en estudiantes Depresión en estudiantes Clima organizacional en docentes		

**2. Propósito de la evaluación**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala:** Ordinal

Nombre de la prueba	Escala del Clima Laboral CL-SPC
Autor (es)	Sonia Palma Carrillo
Procedencia	Lima-Perú
Administración	Es autoadministrable, individual y colectiva.
Tiempo de aplicación	15 a 30 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación	Ámbito laboral, social.
Significación	La escala consta de 50 ítems en 5 cinco dimensiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	5	3	4	4	
Los objetivos de trabajo son relaciones.	10	3	4	4	
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	15	4	4	4	
El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	20	3	4	4	
Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	25	4	4	4	
Existe buena administración de los recursos.	30	4	4	4	
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	35	3	4	4	
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	40	4	4	4	
Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	45	4	4	4	
La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	50	4	4	4	

  
Firma del evaluador  
D.N.I. 21556563

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC**

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable |  No aplicable después de corregir |  No aplicable |

Apellidos y Nombres del juez validador: Pérez Oré Luis Alberto DNI: 21556563

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad
01	Universidad Católica de Trujillo	Psicología
02	Universidad Cesar Vallejo	Psicología educativa

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	Augusto B. Leguía	Psicólogo Educativo	Cañete	1 año	Evaluación de estudiantes

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima,

  
Firma  
DNI: 21556563

## Anexo 7: Tablas de normalidad

**Tabla 7**

*Tabla de prueba de normalidad de la variable Clima laboral y dimensiones*

Variable/Dimensiones	K-S	Sig
Autorrealización	.032	.005
Involucramiento personal	.039	.001
Supervisión	.046	.000
Comunicación	.049	.090
Condiciones laborales	.036	.004
Clima laboral	.067	.000

*Nota:* K-S: Komorogov-Smirnov.

En la tabla 7 se observa el contraste de normalidad de los datos de la variable Clima laboral y dimensiones. Por lo que los datos siguen una distribución no normal  $p < .05$ .

**Tabla 8**

*Tabla de prueba de normalidad de la variable Estrés Laboral y dimensiones*

Variable/Dimensiones	K-S	Sig
Clima organizacional	.040	.000
Estructura organizacional	.055	.000
Territorio organizacional	.085	.001
Tecnología	.077	.000
Influencia del líder	.069	.000
Falta de cohesión	.083	.000
Respaldo del grupo	.074	.000
Agresividad	.055	.000

*Nota:* K-S: Komorogov-Smirnov.

En la tabla 8 se observa el contraste de normalidad de los datos de la variable Agresividad y sus dimensiones. Por lo que los datos de la variable Estrés Laboral y dimensiones presentan una distribución no normal  $p < .05$ .

## Anexo 8: Carta de presentación



Universidad  
César Vallejo

"AÑO DE LA UNIDAD, DE LA PAZ Y EL DESARROLLO"

SAN JUAN DE LURIGANCHO, 21 de JULIO del 2023

Señor(a)  
**ING. ZOSIMO INFANZON DE LA  
CRUZALCALDE  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS DE CAÑETE  
SECRETARIA GENERAL**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de  
PSICOLOGÍA De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial SAN JUAN DE LURIGANCHO y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. ALEXANDRA PATRICIA AEDO CACERES, con DNI 74431056, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de PSICOLOGÍA, pueda ejecutar su investigación titulada: "CLIMA LABORAL Y ESTRES LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO FEMENINO DE

UNA MUNICIPALIDAD CAÑETE, 2023", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Mgtr. José Luis Ibañez Estrella

COORDINADOR NACIONAL DE  
LA FACULTAD DE CIENCIAS  
DE LA SALUD PROGRAMA DE  
TITULACIÓN UCY


cc: Archivo PTUN.

www.ucv.edu.pe





## Anexo 9: Carta de aceptación

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN LUIS DE CAÑETE  
GERENCIA DESARROLLO SOCIAL Y SERVICIOS PÚBLICOS  
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

**INFORME N° 1544-2023-GDSYSP/MDSL.C.**

A : **Abog. Beatriz Tanta Flores**  
Oficina de Recurso Humanos

DE : **Lic. Eduardo Salazar Tito**  
Gerencia de Desarrollo Social y Servicios Públicos


ASUNTO : **EL QUE SE INDICA**


FECHA : **San Luis, 21 de setiembre del 2023**

Mediante el presente es grato dirigirme a Usted, para saludarlo muy cordialmente y a la vez remitirle el EXPEDIENTE N°3732-2023 para su conocimiento y atención por afinidad en el tema de investigación.


Sin otro particular, reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
FOLIO: \_\_\_\_\_ FIRMA: \_\_\_\_\_

  
FOLIO: \_\_\_\_\_ FIRMA: \_\_\_\_\_

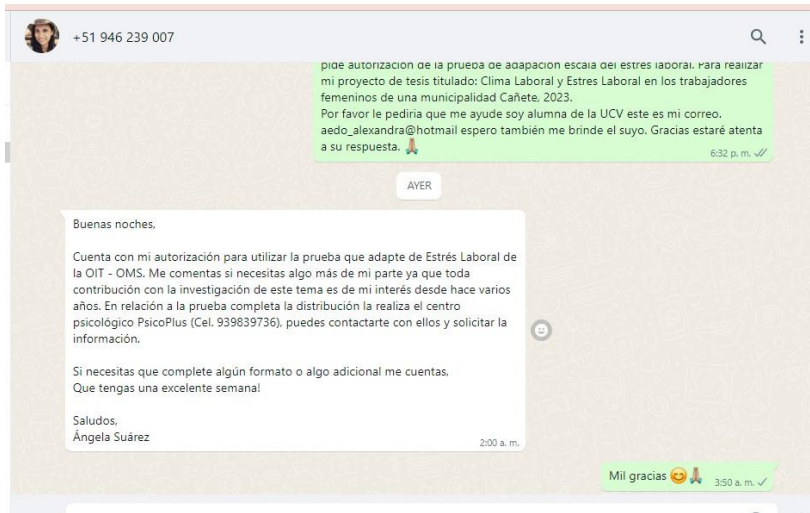
Mgtr. José Luis Ibañez Estrella  
COORDINADOR NACIONAL DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE TITULACIÓN UCV

  
FOLIO: \_\_\_\_\_ FIRMA: \_\_\_\_\_

cc: Archivo PTUN.

www.ucv.edu.pe

## Anexo 10: Autorización de pruebas



SONIA PALMA CARRILLO  
www.soniapalmacarrillo.com

### CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización a: Alexandra Patricia Aedo Cáceres - DNI 74431056

Institución: Universidad Cesar Vallejo, Lima-Este.

Motivo: Tesis: "Clima Laboral y Estrés Laboral del personal administrativo femenino de una Municipalidad. Cañete, 2023".

Instrumento que se autoriza: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004).

Muestra de investigación: Máximo de 100 trabajadores municipales.

Asesora: Dra. Silvia Liliana Lam Flores.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante para la tesis de referencia en la muestra especificada. La solicitante es autora única de la tesis y ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC (2004). La calificación, análisis e interpretación de los datos es de exclusiva responsabilidad de la tesista.

Marzo 18, 2024

Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.