



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA**

**ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN OBREROS DE UN MUNICIPIO DE
TRUJILLO, 2018**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología

**AUTORA
DENCY JAMILLY GUADALUPE CARO**

**ASESORA
Dra. Natalia Guzmán Rodríguez**

Línea de Investigación:

Desarrollo Organizacional

**Trujillo - Perú
2019**



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV

Código : FCB-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Dency Jamilly Guadalupe Caro, identificada con DNI N° 40656183, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Estre y Clima Laboral en obreros de un municipio de Trujillo"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 40656183

FECHA: 05-01-19

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Natalia Guzmán Rodríguez

Presidente

Dra. Mariela Bustamante León
Secretario

Mg. Ernesto Loyaga Bartra
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por dame la vida y salud para seguir alcanzando mis metas y objetivos y darme su infinita bondad.

A mis padres por darme la vida, su cuidado confianza y amor.

A mis dos razones para seguir esforzándome cada día a seguir adelante son mis dos hijitos Frank Anthony Sánchez Guadalupe y Dayana Elvira Sánchez Guadalupe, que son la razón de ser en mi vida mis dos fuerzas para seguir avanzando y superándome creciendo y ser un ejemplo para ellos.

AGRADECIMIENTO

A dios por darme su protección y bendición y guiarme día a día.

A mis hijitos por ser esa fuerza para poder avanzar y poder llegar a la meta planteada.

A mi madre y mi padre que desde el cielo me está guiando, mis hermanas por su motivación brindada

Y a una persona en especial un gran amigo compañero que está presente en cada momento de mi vida, es como un ángel que está cuidándome cada día guiándome para lograr mis objetivos trazados.

A mis profesores Natalia Guzmán y Gino Reyes por su apoyo brindado.

Para ellos muchas gracias y que Dios los bendiga

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Dency Jamilly Guadalupe Caro con DNI°40656183, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Título de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Trujillo, Enero del 2019

PRESENTACIÓN

Estimado Señores miembros del Jurado:

Del estudio realizado, solicito a consideración de vuestro criterio profesional la evaluación del presente informe de investigación denominada: “Estrés y clima laboral en los obreros de un municipio”. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el título profesional de Licenciado de Psicología, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Atentamente y respetuosamente

El autor

INDICE

Página del jurado	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación.....	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas	16
1.4. Formulación del problema.....	19
1.5. Justificación del estudio	19
1.6. Hipótesis	20
1.7. Objetivos	21
II. MÉTODO	21
2.1. Diseño de investigación.....	21
2.2. Variables, Operacionalización.....	22
2.3. Población y muestra	22
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	23
2.5. Métodos de análisis de datos	25
2.6. Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	26
IV.DISCUSIÓN.....	29
V.CONCLUSIONES	32
VI.RECOMENDACIONES	32
VII. REFERENCIAS.....	34

ANEXOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Correlación entre el estrés y el clima laboral en obreros de un municipio de Trujillo	26
Tabla2.	Niveles de estrés en obreros de un municipio de Trujillo	26
Tabla 3.	Niveles en el clima laboral y sus áreas en obreros de un municipio de Trujillo.....	27
Tabla 4.	Correlación entre el estrés y las áreas de clima laboral en obreros de un municipio de Trujillo	28

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el estrés y el clima laboral en obreros de un municipio de Trujillo. Se seleccionó una muestra de 113 obreros entre hombres y mujeres de un municipio de Trujillo a quienes se les aplicó la Escala de Estrés Socio-laboral (EAE-S) y la Escala de Clima Laboral (ECL-SPC). Los resultados pusieron en evidencia la existencia de relación significativa e inversa entre el estrés y el clima laboral ($\rho = .254$; $p < .01$). Asimismo, el estrés correlacionó de manera significativa e inversa con las escalas de clima laboral autorrealización ($\rho = -.356$; $p < .01$), involucramiento ($\rho = -.262$; $p < .01$), supervisión ($\rho = -.232$; $p < .05$), comunicación ($\rho = -.29$; $p < .01$) y condiciones laborales ($\rho = -.229$; $p < .05$).

Palabras clave: estrés, clima laboral, obreros.

ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relationship between stress and work climate in workers in a municipality of Trujillo. A sample of 113 workers was selected from men and women in a municipality of Trujillo, who were subjected to the Socio-occupational Stress Scale (EAE-S) and the Labor Climate Scale (ECL-SPC). The results showed the existence of a significant and inverse relationship between stress and work environment ($\rho = .254$; $p < .01$). Likewise, stress correlated significantly and inversely with the scales of work climate self-realization ($\rho = -.356$; $p < .01$), involvement ($\rho = -.262$; $p < .01$), supervision ($\rho = -.232$, $p < .05$), communication ($\rho = -.29$; $p < .01$) and working conditions ($\rho = -.229$; $p < .05$)

Keywords: stress, work climate, workers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El estrés en el ámbito laboral se puede catalogar como una reacción física y psicológica negativa del organismo ante las exigencias del medio, susceptible de ocurrir en todas aquellas circunstancias de trabajo en equipo y de vínculos cercanos con otros. Asimismo, suscita sentimientos de displacer y tiene consecuencias en la vida personal, social y laboral de los individuos, y afecta de manera directa sus emociones, procesos intelectuales y salud física (Franklin & Grieger, 2012).

En las últimas décadas, la globalización y el progreso tecnológico han trastocado el mundo del trabajo incorporando nuevas formas de organización del trabajo, relaciones laborales y modalidades de empleo y contribuyendo al incremento del estrés vinculado con el trabajo y los trastornos asociados al mismo. Estas prácticas pueden dar pie a mayores exigencias laborales e inseguridad en el trabajo, un menor control y una mayor probabilidad de despido de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Al respecto, Franklin & Grieger (2012), consideran que el estrés en el trabajo está supeditado a la existencia de estresores. Es decir, situaciones determinadas, objetos o individuos capaces de desencadenar una respuesta de displacer en el individuo. En ese sentido, un ejemplo claro de estrés laboral es cuando las exigencias del trabajo son incompatibles con las necesidades, capacidades y/o competencias del individuo. Por tanto, cuando la problemática se mantiene durante un tiempo determinado, puede desencadenar padecimientos físicos o psíquicos y afectar la productividad y eficiencia en el trabajo.

Resulta claro por lo descrito que el fenómeno del estrés cobra una gran relevancia en el contexto laboral por diversas razones, y en particular por aquellas que van de la mano con el menoscabo que provoca en la integridad de los trabajadores o colaboradores. Es por ello, que Según Juárez (2007), las actuales condiciones laborales en todo el mundo generan una serie de problemas de salud crónicos, entre las que destacan las enfermedades metabólicas y cardiovasculares, lo cual representa un alto costo en la salud pública de los países. Por ende, sugiere que temas como el estrés, salud mental, bienestar psicológico y calidad de vida los trabajadores, deben generar

estudios, diagnósticos para su detección, vigilancia e intervención a nivel individual, organizacional y social.

De otro lado, muy aparte del estrés, otro aspecto que merece la atención es el que concierne al fenómeno del clima laboral. Según Toro-Álvarez (2009), El clima o el clima laboral es un constructo complejo, multidimensional, ligado con la cultura de un modo poco claro, que puede estudiarse como causa, como efecto o como condición intermediaria y que generalmente alude a la representación cognitiva que las personas construyen a partir de las realidades colectivas que experimentan en el contexto laboral u organizacional.

Estudiar el clima laboral y su relación con salud es muy importante en virtud de que las empresas u organizaciones no solamente deben conocer la dinámica relacionada con variables de productividad, sino que también son importantes aquellas relacionadas con la salud de los trabajadores. Por eso, lo importante de su ligazón con el estrés.

Independientemente del abordaje utilizado, en la mayoría de los estudios se menciona que el estrés laboral en niveles excesivos está asociado a las experiencias desagradables, con repercusiones negativas en la salud física, psicológica y social. Mientras tanto, algunas investigaciones han comprobado que niveles muy bajos de estrés producen apatía y desánimo en el trabajo, mientras que dosis moderadas suscitan respuestas eficaces a diferentes demandas del entorno. Estas diferencias son importantes y deben ser sopesadas en los estudios laborales porque dan cuenta de que niveles extremos de estrés (bajos y altos) deben ser contrarrestados, mientras que el nivel intermedio es deseable porque hace posible la activación y creatividad, fortalece el desempeño, estimula la adaptación a nuevas situaciones y el crecimiento personal en el trabajo (, Da Sousa, Nascimento & Sousa 2018Cruz,).

Definitivamente, el nexo entre el estrés en el contexto de trabajo y el clima laboral debe ameritar su estudio en todo contexto organizacional. En ese sentido, resulta pertinente su estudio en diferentes espacios o contextos organizacionales. Es el caso, en ese sentido de una organización municipal o edilicia a nivel de Trujillo. Teniendo en cuenta que los estudios son escasos, en particular en los segmentos obreros, se puede inferir que resulta procedente llevar a cabo un estudio de carácter empírico.

Por tanto, en el presente estudio interesa evaluar y analizar la relación entre el estrés y clima laboral en obreros de un municipio de Trujillo.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Naranjo (2014) efectuó un estudio acerca de la influencia del nivel de estrés laboral de los colaboradores en el clima organizacional. Seleccionó una muestra de 25 personas que laboran o prestaban servicios en una empresa de catering de la ciudad de Quito (Ecuador) a quienes se les aplicó el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), y la Escala de Clima Organizacional (EDCO). Los hallazgos demostraron la influencia del estrés en el clima organizacional. Asimismo, se determinó la insatisfacción de los colaboradores, los cuales solamente se enfocaban en cumplir con sus actividades establecidas sin dar algún valor agregado a sus funciones.

Dueñas y Barreto (2014) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de determinar los factores que provocaban estrés laboral en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa. Seleccionaron una muestra de 60 personas que realizaban diferentes laborales en una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil (Ecuador) a quienes se les aplicó un conjunto de encuestas. Los hallazgos permitieron identificar los factores que provocaban el estrés laboral.

Da Cruz, Sousa, Nascimento y Sousa (2018) realizaron una investigación para evaluar el impacto del clima organizacional sobre el estrés laboral en servidores técnico-administrativos universitarios. Seleccionaron una muestra de 206 técnico-administrativos universitarios a quienes aplicaron la Escala de Estrés en el Trabajo, versión reducida (EET_R), la Escala de Clima Organizacional (ECO) y una Ficha Sociodemográfica. Los resultados evidenciaron que el 82.9% de la muestra tenía niveles tolerables de estrés y el 17% niveles preocupantes. Asimismo, la cohesión entre compañeros fue el factor del clima organizacional mejor positivamente evaluado, y el factor de apoyo de la Jefatura y de la Organización fue el único predictor de estrés en el trabajo.

1.2.2 Nacionales

Ferrando (2015) llevó a cabo un estudio acerca de la incidencia del clima organizacional en el estrés laboral percibidos por los trabajadores en empresas agroindustriales. Seleccionó una muestra al azar de 222 empleados de 12 empresas agroindustriales de las regiones del Perú: Ancash, Callao, La Libertad, Lima y Junín, a quienes aplicó una encuesta con el fin de registrar los niveles de estrés laboral en relación con el clima organizacional que ellos percibían en las empresas en que estaban trabajando. Los hallazgos pusieron en evidencia que el 79.67% de los trabajadores percibían el clima laboral de sus empresas como favorable y reforzador y el 20.33% como desfavorable; el 20.26% de los trabajadores presentaban estrés laboral, que iba desde moderado a demasiado. Asimismo, al determinarse la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral, la percepción del clima organizacional explicaba los niveles de estrés existentes en los trabajadores de las empresas agroindustriales.

Castillo (2017) efectuó una investigación con el objetivo de relacionar el clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores. Seleccionó una muestra de 30 trabajadores contratados por locación de servicios del Gobierno Regional de Ancash Sede Central, a quienes se les aplicó unos cuestionarios de clima organizacional y estrés laboral. Los resultados evidenciaron una relación fuerte y negativa entre las variables involucradas, lo cual implicaba que a mejor clima organizacional menor estrés laboral.

Choque (2017) realizó un estudio acerca del estrés laboral y su Influencia en el clima organizacional del personal de una Caja Municipal. Seleccionó una muestra de 23 colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y créditos de Tacna, Agencia Puno a quienes se les aplicó la Escala de Burnout de Maslach (MBI) y el cuestionario de escala de clima organizacional (EDCO). Los resultados evidenciaron que el 43.48% de los trabajadores presentaban un nivel alto de estrés laboral, el 78.26% presentaba un nivel promedio en el clima organizacional, en cuanto a las correlaciones se determinó que el estrés laboral se correlacionaba directa y significativamente con la variable de clima organizacional.

Guardamino (2017) llevó a cabo una investigación con el fin de relacionar el estrés laboral y clima organizacional en el personal de una institución de salud pública. Seleccionó una muestra de 203 trabajadores del Hospital del distrito de Chancay a quienes se les aplicó la escala de estrés laboral de la OIT y escala de clima laboral (CL-SPC). Los resultados pusieron en evidencia la relación entre las variables involucradas.

1.2.3 Locales

Anampa (2016) realizó un estudio para determinar la correspondencia entre el compromiso organizacional y el estrés en trabajadores de una empresa constructora de Trujillo. Seleccionó una muestra de 35 trabajadores a quienes se les administró un cuestionario de compromiso organizacional y otro de estrés laboral. Los resultados pusieron en evidencia la relación inversa entre las variables estudiadas.

Bardales (2018) efectuó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el clima laboral y la motivación laboral en docentes. Seleccionó una muestra de 115 docentes (hombres y mujeres) entre 25 y 60 años de una institución educativa estatal de Trujillo a quienes se les aplicó la Escala de Clima Social Laboral (WES) y el Cuestionario de Motivación Laboral de Steers y Braustein. Los resultados evidenciaron la predominancia de un nivel medio de Clima Laboral a nivel general y en sus dimensiones (Relaciones, Autorrealización, Estabilidad/Cambio). Asimismo, se determinó un nivel medio de Motivación Laboral, a nivel general y en sus dimensiones (Logro, Poder, Tradición). Finalmente, se encontró una correlación muy significativa y positiva, entre Clima Laboral y Motivación Laboral en los participantes.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Estrés laboral o estrés en el trabajo

1.3.1.1. Delimitación conceptual

El estrés sociolaboral o laboral ha merecido la atención de diversos autores y especialistas, por ende, se han generado definiciones o conceptos que dan cuenta de lo que realmente implica. Señalan y Leka, Griffiths Cox (2004) que se trata de una respuesta o reacción ante demandas y presiones propias del ámbito de trabajo que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que

ponen a prueba su capacidad para afrontarlas. Asimismo, dan a entender Castillo, Torres, Ahumada, Cárdenas y Liconá (2015) que se trata de una reacción que tiene un individuo ante la gama de actividades y exigencias del contexto de trabajo, en las cuales la persona se percata que no tiene la capacidad para afrontarlas, generando por lo tanto, un bajo rendimiento, y cambios de humor.

Todo lo cotejado conceptualmente tienen en común el hecho que el individuo en el ámbito laboral se vea desbordado por las presiones que se generan, lo cual conlleva a que se vea afectado, razón por la cual evidenciará desajustes psicosociales o emitirá respuestas desadaptativas.

Finalmente, Fernández-Seara y Mielgo (2017) lograron en su momento con fines de medición conceptualizar el estrés sociolaboral como la gama o el conjunto de hechos e incidencias que amenazan la salud física y psíquica en el ámbito laboral.

1.3.1.2. Bases teóricas

En este apartado, se incidirá en el desarrollo de las bases teóricas que sustentan la perspectiva de Fernández y Mielgo (2017), y que se ve reflejado en su batería denominada Escalas de Apreciación del Estrés. En ese sentido, se trata de la teoría de los acontecimientos vitales estresantes y el enfoque cognitivista.

En lo concerniente al enfoque de los acontecimientos vitales, se debe tener en cuenta que según Baltes (1985, citado en Salvador, s.f.) se puede identificar tres sucesos vitales: 1) Los ajustados a los estándares de la edad, que aluden a cuestiones biológicas y ambientales que arrojan una alta correlación con la edad cronológica. 2) los estándares históricos, que consisten en hechos experimentados por una cultura determinada, predispuesta a conexiones con énfasis en el cambio biosocial. Y finalmente, 3) los estándares que aluden a situaciones de grupo ambientales y biológicos.

En lo concerniente al enfoque cognitivista del estrés, este aparece para superar las cuestiones vinculadas a lo biológico, por lo tanto, se genera el replanteamiento de las ideas o concepciones en respuesta a la concepción

hormonal y periférica existente, sopesando el papel de los factores psicológicos en la generación de la respuesta endocrina y en la probabilidad de expresiones psicopatológicas a raíz de los factores mencionados. La simplificación de esto conlleva a cuestiones o resistencias que algunos autores han tipificado de injustificable, concluyendo que se puede admitir cuando el factor de estrés es intenso y de corta duración. En ese sentido, Holmes y Rahe (1967, citados en Fernández-Seara & Mielgo, 2017) y Lazarus (1966, citado en Fernández-Seara & Mielgo, 2017) en su perspectiva cognitiva consideran que la persona hace una valoración subjetiva del estrés. En ese sentido, tener una capacidad de afrontamiento resulta aceptable en la medida acertada que disipa el malestar.

1.3.2. Clima laboral

1.3.2.1. Delimitación conceptual

Hay una variedad de definiciones o conceptos que dan cuenta del clima laboral. Sin embargo, algo que tienen en común es que le prestan o le dan mucho énfasis a la motivación. La coincidencia en esto, va de la mano con el hecho de que la motivación incide de manera determinante en el rendimiento laboral y el buen ambiente en las organizaciones. Por lo tanto, se puede asumir que el clima laboral contempla la percepción que se tiene de la organización o el medio organizacional que rodea a los colaboradores (García, Escalante & Quiroga, 2012).

Asimismo, Litwin y Stringer (1968, citados en Ramos, 2012) contemplaron que el clima organizacional o laboral involucra los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, así como de otros aspectos ambientales o contextuales sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de los individuos que laboran o se desempeñan en una organización.

De otro lado, Brunet (2011) considera que el clima laboral es un conjunto o cúmulo de características que describen o detallan una organización y la diferencian de otro acorde a los propósitos que se persiguen.

Desde otra perspectiva, Robbins (1999) considera que el clima es como la esencia misma de la organización, lo cual implica la asimilación de un conjunto de prácticas y patrones socioculturales.

Finalmente, Palma (2004) considera al clima laboral como la percepción sobre hechos o cuestiones ligados al centro laboral.

1.3.2.1. Manifestaciones o características

Las manifestaciones o expresiones que caracterizan el clima laboral (Ramos, 2013), son:

- El clima se refiere a hechos muy propios del espacio laboral.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los colaboradores.
- El clima es una variable que media o intermedia entre el sistema organizacional y el comportamiento interpersonal.
- El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen.

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre el estrés y el clima laboral en los obreros de un municipio de Trujillo?

1.5. Justificación del estudio

El presente estudio se justifica por las siguientes razones:

A nivel teórico va a permitir consolidar los fundamentos teóricos que legitiman el nexo entre las variables estrés y el clima laboral, y en particular refrendar los postulados y las argumentaciones en favor de la relación inversa entre las mismas.

A nivel metodológico va a fortalecer los estudios empíricos de carácter correlacional, con el propósito de validar o legitimar el nexo o la asociación entre las variables de estudio. De este modo, se consolida la importancia de los estudios correlacionales en la comprensión del comportamiento de las variables de estudio en un contexto social determinado con un segmento poblacional específico.

A nivel práctico, los resultados que se obtengan van a ser útiles a las autoridades y los especialistas del municipio seleccionado, encargados de mejorar los procesos de evaluación, selección y capacitación del personal. En ese sentido, se beneficiarán con hallazgos recientes que les permitan actualizar políticas de gestión del recurso o el talento humano al interior de la institución.

A nivel social, va a permitir que los colaboradores sean conscientes de sus fortalezas y debilidades en el desempeño de sus actividades, y de ese modo, estar más predispuestos a preservar su bienestar y calidad de vida, de modo tal, que eso incida en el proceso de atención al público de manera más eficiente y oportuna.

1.6. Hipótesis

1.6.1. General

Hi: El estrés se relaciona con el clima laboral en los Obreros de un municipio de Trujillo.

1.6.2. Específicas

Hi1: El estrés se relaciona con el área realización personal de clima laboral en los obreros de un municipio de Trujillo.

Hi2: El estrés se relaciona con el área involucramiento de clima laboral en los colaboradores de los obreros de un municipio de Trujillo.

Hi3: El estrés se relaciona con el área supervisión de clima laboral en los obreros de un municipio de Trujillo.

Hi4: El estrés se relaciona con el área comunicación de clima laboral en los obreros de un municipio de Trujillo.

Hi5: El estrés se relaciona con el área condiciones laborales de clima laboral en los obreros de un municipio de Trujillo.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

- Analizar la relación entre el estrés y el clima laboral en los obreros de un municipio de Trujillo.

1.7.2. Específicos

- Identificar los niveles de estrés en los obreros de un municipio de Trujillo.
- Identificar los niveles de clima laboral y sus áreas en los obreros de un municipio de Trujillo.
- Estimar la relación entre el estrés y las áreas de clima laboral (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) en los obreros de un municipio de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El tipo de investigación que se utilizó fue el sustantivo. Con respecto a la investigación sustantiva, señalan Sánchez y Reyes (2006) que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos. Esta investigación contempla la descripción y la explicación.

En lo concerniente al diseño, se utilizó el diseño descriptivo-correlacional. En ese sentido, el estudio contempló relacionar las variables estrés y clima laboral en una muestra de los obreros de un municipio de Trujillo.

2.2. Variables, Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala de Medición
Estrés	Cconjunto de estímulos, agentes, circunstancias, situaciones y factores que amenazan la salud física y psíquica en el ámbito laboral (Fernández-Seara & Mielgo, 2017).	Puntuación obtenida en la Escala de Estrés Sociolaboral (EAE-S) que refleja la menor o mayor presencia de acontecimientos estresantes en el contexto laboral.	Trabajo en sí Mismo. Contexto laboral. Relación del sujeto con el trabajo.	Escala de Intervalo.- Según Alarcón (2008), esta escala ofrece un ordenamiento de los objetos medidos.
Clima laboral	Manera o modo de percibir que tiene el trabajador en lo concerniente a su organización o ámbito laboral (Palma, 2004).	Puntuación obtenida en la Escala de Clima Laboral CL-SPC que evalúa el nivel de percepción global del ambiente laboral.	Autorrealización. Involucramiento laboral. Supervisión. Comunicación. Condiciones laborales.	Escala de Intervalo.- Según Alarcón (2008), esta escala ofrece un ordenamiento de los objetos medidos.

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y muestra

La población la constituyeron un total de 159 obreros de un municipio de Trujillo. De esta población se determinó una muestra de 113 teniendo en cuenta la fórmula de Cochran que a continuación se presenta:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Con respecto a la selección de la muestra, esta se llevó a cabo de manera no probabilística intencional por conveniencia.

Los criterios de selección de la muestra a considerar fueron:

Criterios de inclusión:

- Colaboradores de ambos sexos.
- Colaboradores que realizan actividades en condición de obreros.
- Colaboradores con una permanencia laboral mínima de un año.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores indispuestos por motivos de salud.
- Colaboradores suspendidos o sancionados por razones administrativas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica a utilizar para la recolección de datos fueron la encuesta teniendo en cuenta que se procedió a utilizar instrumentos de carácter psicométrico. Los instrumentos a utilizar serán la Escala de Estrés Sociolaboral (EAE-S) y la Escala de Clima Laboral (CL-SPC).

La Escala de estrés sociolaboral (EAE-S) tiene como objetivo principal analizar la incidencia y la importancia de los distintos acontecimientos estresantes, que han tenido lugar en el contexto laboral. Esta escala consta de una prueba que abarca 50 ítems.

El instrumento presenta tres categorías:

- a) Presencia (SI) o ausencia (NO) del acontecimiento estresante en la vida del sujeto.
- b) Intensidad con que se han vivido o se viven esos sucesos estresantes (0 1 2 3).
- c) Vigencia del acontecimiento estresante, si surgió en el pasado o dejó de afectarle (P) o si todavía le afecta (A).

Con respecto a la validez y confiabilidad en su origen, Fernández-Seara y Mielgo (1992) reportan validez de constructo determinado a través de análisis factorial por el método de componentes principales. En lo concerniente a la confiabilidad, determinaron por el método del test-retest.

Asimismo, en el presente trabajo se tuvo en cuenta la versión adaptada por Salazar (2016), quien logró en un estudio con trabajadores de empresas industriales de Chimbote confirmar sus bondades psicométricas. En ese sentido, a través del análisis ítem-test corregido pudo determinar la validez de constructo. Asimismo, con respecto a la confiabilidad, pudo determinar por consistencia interna un valor muy aceptable.

De otro lado, con respecto a la Escala de Clima Laboral, esta fue elaborada por Sonia Palma en el año 2004 en el formato Likert comprendido en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral, definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de Realización Personal (1), Involucramiento con la tarea asignada (2), Supervisión que recibe (3), Acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros (4) y Condiciones laborales que facilitan su tarea (5).

Cabe decir que para cada factor, se consideran 10 ítems como mínimo. Asimismo, tiene un ámbito de aplicación en trabajadores con dependencia laboral (empresas públicas y privadas), de manera individual o colectiva y a la vez de forma física o computarizada, con una duración de 15 minutos (físico) y 5 minutos (computarizada); por consecuencia, debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarizado para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima laboral, que de acuerdo a las normas técnicas establecidas, se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores. Además, las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento, están basadas en las puntuaciones directas donde se toma como criterio que a mayor puntuación es más Favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación se interpreta de manera contraria.

La validez de la escala de medición de clima laboral se llevó a cabo a través de criterios de jueces para validar su contenido, mientras que la confiabilidad se obtuvo a través del Alfa de Cronbach por consistencia interna. Todo esto fue satisfactorio en el contexto de una muestra con colaboradores de tres universidades de Lima (Palma, 2000).

Teniendo en cuenta que el instrumento Escala de Clima Laboral (CL-SPC) ha sido muy utilizado a nivel local y nacional en diversos contextos laborales y organizacional, su validez y confiabilidad han sido refrendadas una y otra vez. Como evidencia de ello, un reciente trabajo de Morales (2016) con colaboradores municipales de Trujillo, pudo comprobar su validez de contenido y la confiabilidad por consistencia interna.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos se utilizó la estadística inferencial, en ese sentido para la prueba de normalidad se utilizó la prueba Kolmogorov-Smirnov y para la correlación el estadístico rho de Spearman. Se contó por lo descrito, con el soporte de un paquete estadístico, el cual fue el SPSS en su versión 24.

2.6. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se sopesaron, fueron:

- El empleo del consentimiento informado en el proceso de aplicación de las pruebas.
- Garantizar el anonimato del participante.
- Asegurar la discreción con respecto al procedimiento en el recojo de datos y el procesamiento de los mismos.
- Asegurar absolutamente la confidencialidad.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre el estrés y el clima laboral en obreros de un municipio de Trujillo

	Clima laboral	
	rho	p
Estrés	-.254	.007**

Nota: r: Correlación de Spearman

Nota: *p <.05, dos colas, **p<.01, dos colas

En esta tabla se puede apreciar la existencia de correlación significativa e inversa entre el estrés y el clima laboral en los obreros municipales ($\rho = -.254$; $p < .01$). Esto implica, por un lado, que a mayor estrés menor clima laboral y de otro, que a mayor clima laboral menor estrés.

Tabla 2

Niveles de estrés en obreros de un municipio de Trujillo

Niveles	N	%
Alto	41	25.8
Medio	35	22
Bajo	83	52.2
Total	159	100

En esta tabla se puede apreciar que en los obreros municipales predomina el nivel bajo de estrés.

Tabla 3

Niveles en el clima laboral y sus áreas en obreros de un municipio de Trujillo

Clima laboral	Niveles										Total	
	Muy favorable		Media		Desfavorable		Muy desfavorable					
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
General	68	42.76	17	10.7	21	13.2	33	20.76	20	12.58	159	100
Autorrealización	65	40.89	18	11.32	15	9.43	35	22.01	26	16.35	159	100
Involucramiento	71	44.65	23	14.47	18	11.32	25	15.72	22	13.84	159	100
Laboral												
Supervisión	59	37.1	25	15.72	15	9.43	42	26.43	18	11.32	159	100
Comunicación	74	46.54	17	10.7	21	13.2	27	16.98	20	12.58	159	100
Condiciones	55	34.59	33	20.76	26	16.35	20	12.58	25	15.72	159	100
Laborales												

En esta tabla se puede apreciar en los obreros municipales que en el clima laboral en general y en cada uno de sus factores predomina el nivel muy favorable. Siendo más evidente este hallazgo en los factores comunicación e involucramiento laboral.

Tabla 4

Correlación entre el estrés y las áreas de clima laboral en obreros de un municipio de Trujillo

Escalas	Estrés	
Clima laboral	rho	p
Autorrealización	-.356	.000**
Involucramiento	-.262	.005**
Supervisión	-.232	.014*
Comunicación	-.29	.002**
Condiciones laborales	-.229	.015*

Nota: r: Correlación de Spearman

Nota: *p <.05, dos colas, **p<.01, dos colas

En esta tabla se puede apreciar la existencia de correlaciones significativas e inversas entre el estrés y las escalas de clima laboral en los obreros municipales. Esto implica que a mayor puntaje en el clima laboral y sus escalas menor puntaje en el estrés sociolaboral, o dicho de otro, a menor puntaje en el clima laboral y sus escalas mayor puntaje en el estrés sociolaboral.

IV. DISCUSIÓN

En este apartado se procederá a analizar y discutir los resultados tanto a nivel descriptivo como inferencial. En ese sentido, a nivel descriptivo, se analizarán los hallazgos correspondientes a los niveles obtenidos en las variables de estrés y clima laboral. Posteriormente se procederá a discutir los hallazgos de carácter inferencial vinculados a la comprobación de las hipótesis.

Con respecto a los niveles de estrés se logra determinar que la mayor parte de los obreros municipales se ubican en un nivel bajo. Este hallazgo es satisfactorio, en vista que implica o refleja que no presentan mayores reacciones contraproducentes ante las exigencias o demandas derivadas del contexto laboral. A pesar de la condición de obreros que tienen y de las actividades de carácter manual que efectúan, logran generar mecanismos de afrontamiento apropiados, lo cual conlleva a inferir que institucionalmente se generan políticas que salvaguardan su integridad. Este panorama es muy halagador si tenemos en cuenta lo que acarrearán las circunstancias adversas en el ámbito laboral.

Es pertinente resaltar lo hallado, ya que según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s.f.) las tensiones no resueltas entre el trabajo y la vida familiar y personal agravan las situaciones de discriminación que afectan con mayor intensidad a los trabajadores con responsabilidades familiares en el mercado de trabajo. Esto conlleva muchas veces a que abandonen sus empleos, se desplacen hacia empleos informales, menos protegidos o con menores ingresos, o se mantengan en sus empleos pero sin oportunidades de ascenso o mejora económica.

En lo que respecta a los hallazgos en el clima laboral, se logra determinar que tanto a nivel general como por factores se detecta la predominancia del nivel muy favorable, lo cual conlleva a entender que los obreros municipales tienden a percibir de una manera favorable el entorno en el cual realizan sus labores. Esto es muy relevante, si se tiene en cuenta, que la utilidad del clima laboral radica en su efecto que tiene en los trabajadores, en su conducta y en su desempeño en las organizaciones (Patlán, 2014).

Otros detalles a sopesar en el clima laboral muy favorable de los participantes, es lo concerniente a la detección de los factores más significativos al interior. En ese sentido, se logra identificar como tales, a la comunicación y el involucramiento

laboral. Esto es digno de destacar, en la medida que autores como Uribe, González, Littlewood y Gurrola (2014) relacionan estos factores con la productividad de los trabajadores. Con respecto a la comunicación, pone en perspectiva el nivel de confianza, compañerismo, y trabajo en equipo que la persona asocia con la comunicación escrita, verbal y no verbal observada entre las personas en su área de trabajo. En lo concerniente al involucramiento laboral conlleva a la importancia que tienen las labores y el puesto con la autoestima del trabajador, como un estado cognitivo que refleja el grado de identificación psicológica con sus deberes y obligaciones en el contexto laboral (Littlewood, 2008).

De otro lado, con respecto a lo inferencial, un primer aspecto a sopesar es lo que se formula en la hipótesis general, es decir probar la relación entre el estrés y el clima laboral. En ese sentido, se puede señalar que se comprueba esta relación de manera significativa e inversa ($\rho = -.254$; $p < .01$). Lo hallado implica que a menor estrés mayor clima laboral. Es decir, aquellos obreros municipales que se caracterizan por evidenciar menos reacciones negativas ante dificultades de carácter laboral evidencian una mayor percepción positiva hacia el ambiente de trabajo. Este hallazgo se condice con lo encontrado por Naranjo (2014), quien logró determinar la influencia del estrés en el clima organizacional en colaboradores de una empresa de servicios. Asimismo, guarda afinidad con lo reportado por Castillo (2017) en un estudio con colaboradores de un Gobierno Regional, en cuanto al hallazgo que daba cuenta de la correlación fuerte y negativa entre el clima organizacional y el estrés laboral.

Lo detallado hace palpable cómo en la medida que sea manejable el manejo de estresores o minimizar la incidencia de estresores se hará patente una atmósfera psicológica favorable en el trabajo. Justamente, en el caso de los participantes del estudio, lo hallado refrenda o legitima la ligazón entre las tensiones del trabajo y la dinámica de la menor o mayor presencia de involucración en el trabajo.

A partir de lo comprobado en la hipótesis general, lo mismo ocurre con cada una de las hipótesis específicas. Es decir, se logra apreciar una coherencia o consonancia entre lo general y particular, de modo tal que cada aspecto o detalle que caracteriza al clima laboral se corresponde con la dinámica del estrés. Por lo tanto, se logra comprobar de manera significativa e inversa la relación entre el estrés y las

manifestaciones del clima laboral “autorrealización”, “involucramiento”, “supervisión”, “comunicación” y “condiciones laborales”.

Por tanto, se puede inferir, que aquellos obreros municipales que se caracterizan por evidenciar menos reacciones negativas ante dificultades de carácter laboral reflejarán una mayor predisposición al desarrollo personal (autorrealización), la identificación con los valores organizacionales (involucramiento), el monitoreo de los superiores (supervisión), el grado de fluidez (comunicación) y las facilidades para el cumplimiento de las tareas (condiciones laborales).

De lo descrito, resulta más que evidente que lo hallado resulta muy favorable, ya que a pesar de las labores rutinarias y hasta exigentes de estos obreros, sucede que hay circunstancias que favorecen un buen ajuste o adaptación. Es por eso, que teniendo en cuenta a Doval, Moleiro y Rodríguez (2004), la exposición a situaciones de estrés no es en sí misma algo “malo” o negativo, solamente cuando las reacciones de estrés son muy intensas y persistentes pueden generarse muchos trastornos. Dicho de otro modo, la incidencia del estrés laboral no sólo afecta a la persona, sino que también pueden producir un serio deterioro en el ámbito laboral (Ferrando, 2015).

Finalmente, por todo lo discutido, se lograron comprobar las hipótesis que conllevaron a legitimar el nexo entre el estrés y el clima laboral. En ese sentido, el trabajo, si bien es cierto tuvo un alcance limitado, logra suscitar el interés por cuestiones de índole laboral muy relevantes para la productividad y el desempeño en las organizaciones.

V. CONCLUSIONES

- Se pudo demostrar la relación entre el estrés y el clima laboral en los obreros de un municipio de Trujillo. En ese sentido, se halló una relación inversa y significativa.
- Se logró determinar que en los obreros del estudio predomina el nivel bajo de estrés en el contexto laboral.
- Se pudo detectar en los obreros municipales la prevalencia del nivel muy favorable en el clima laboral y sus factores, destacando la comunicación y el involucramiento laboral.
- Se logró determinar una relación inversa y significativa entre el estrés y el área realización personal de clima laboral en los obreros de un municipio de Trujillo.
- Se estableció una relación inversa y significativa entre el estrés y el área involucramiento de clima laboral en los obreros de un municipio de Trujillo.
- Se logró determinar una relación inversa y significativa entre el estrés y el área supervisión de clima laboral en los obreros de un municipio de Trujillo.
- Se estableció una relación inversa y significativa entre el estrés y el área comunicación de clima laboral en los obreros de un municipio de Trujillo.
- Se logró determinar una relación inversa y significativa entre el estrés y el área condiciones laborales de clima laboral en los obreros de un municipio de Trujillo.

VI. RECOMENDACIONES

- Preservar en los obreros del Municipio del estudio el nivel bajo de estrés o en su defecto minimizar su incidencia a partir de la adopción de políticas institucionales coherentes con la salud ocupacional y la prevención de los riesgos psicosociales.
- Fomentar e implementar actividades conducentes a fortalecer el clima motivacional con el propósito de alcanzar niveles de excelencia mediante la generación de charlas y talleres de carácter participativo, y asimismo, impulsando una adecuada política de estímulos y reconocimientos.
- Monitorear y realizar periódicamente estudios con fines de diagnóstico que conlleven a identificar niveles óptimos de satisfacción y bienestar como indicadores derivados del nexo entre el nivel bajo de estrés y el mayor nivel de clima laboral.
- Identificar el nivel de expectativas en los obreros municipales con el propósito de contribuir a su desarrollo personal mediante la realización de talleres de crecimiento psicológico y manejo de la frustración.

- Fomentar de manera recurrente actividades de diversa índole que aseguren la compenetración e identificación de los obreros con su puesto y área de trabajo, asegurando de ese modo un desempeño óptimo.
- Predisponer o sensibilizar al personal obrero hacia la aceptación de labores de supervisión y de ese modo fortalecer la percepción positiva hacia estas actividades con el fin de coadyuvar a una mayor productividad.
- Fortalecer y mejorar de manera permanente los diferentes niveles de comunicación para garantizar de ese modo el trabajo en equipo y el logro de metas a corto, mediano y largo plazo.
- Asegurar con políticas institucionales las mejores condiciones físicas del contexto de trabajo con el propósito de minimizar el riesgo de accidentes y exposición al peligro.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, R. (2008). *Métodos y Diseños de investigación el comportamiento*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Anampa, Z. (2016). Compromiso Organizacional y su Relación con el Estrés de los Trabajadores de la Constructora Janet EIRL del Distrito de Trujillo, 2016. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/418/anampa_az.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bardales, J. (2018). *Clima laboral y motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo*. (Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú).
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México.
- Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cárdenas, K., y Licon, S. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). *Salud Uninorte*, 30 (1), 34-43.
- Castillo, K. (2017). *Relación entre clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores contratados por locación de servicios del Gobierno Regional de Ancash Sede Central – 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú).
- Choque, D. (2017). *Estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de la caja municipal de ahorro y créditos de Tacna – agencia Puno 2015*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.)
- Da Cruz, S., Souza, S., Nascimento, K. y Souza, J. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios. *Alternativas en psicología*, 38, 61-79.
- Doval, Y., Moleiro, O. y Rodríguez, R. (2004). *Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento*. Recuperado de

http://www.psicologiaincientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/argonro01_1.htm

- Dueñas, K. y Barreto, A. (2014). *Incidencia del Estrés Laboral en el Clima Organizacional de la Unidad Educativa Hispanoamericano*. (Tesis de licenciatura, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Ecuador).
- Fernández-Seara, J. y Mielgo, M. (2017). *Escalas de apreciación del estrés*. Madrid; TEA Ediciones.
- Ferrando, A. (2015). Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales. *Anales Científicos*, 76 (1), 54-62.
- Franklin, E. y Krieger, M. (2012). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- García, M., Escalante, M. y Quiroga, Y. (2012) Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad, en *Contribuciones a la Economía*. Recuperado de www.eumed.net/ce/2012
- Juárez, G. A. (2007). Psicología de la Salud Ocupacional: Área de oportunidad en México. *Revista de la Facultad de Salud Pública y Nutrición, UANL*. Recuperado de: <http://www.respyn.uanl.mx/viii/3/editorial.htm>
- Guardamino, P. (2017). *Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay- 2017*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima, Perú).
- Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés. Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Recuperado en: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Littlewood, H. (2008). Evitación al Trabajo, Satisfacción en el Trabajo y Bienestar Emocional; Potenciales consecuencias de Prácticas Gerenciales y la Percepción de Justicia Organizacional. En Uribe-Prado, J.F. *Psicología de la Salud Ocupacional en México*. México: UNAM.

- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (s.f.). *Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal*. Lima: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo
- Naranjo, D. (2014). *La influencia del estrés laboral en el clima organizacional en la empresa de catering del Valle*. (Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador).
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral*. Lima.
- Palma, S. (2000). Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34. Recuperado de <http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico.php>
- Patlán, J. (2014). Definición, medición y consecuentes del clima organizacional: resultados de tres estudios en población mexicana. En J. Uriarte (Coord.). *Clima y ambiente organizacional : trabajo, salud y factores psicosociales* (pp. 39-95). México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ramos, D. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Recuperado de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/21111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Reyes, R. (2016). Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Reyes-Maria.pdf>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Prentice Hall.
- Salvador, M. (s.f). *La investigación sobre los sucesos vitales como marco de referencia para el cambio evolutivo*. Recuperado de

http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/80648/forum_1995_21.pdf?sequence=1

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.

Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud, III(1)*.

Toro-Álvarez, F. (2009). *Clima Organizacional*, Bogotá: CINCEL.

Uribe, J., González, M., Littlewood, H. & Gurrola, M. (2014). Salud ocupacional, clima laboral y variables sociodemográficas: tres estudios en México y Centroamérica. En J. Uriarte (Coord.). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales* (pp. 95-120). México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México.

ANEXOS

ANEXO 1: ESCALA DE CLIMA LABORAL

1. Existen oportunidades de progresar en la institución.	
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.	
3. El superior 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 sí.	
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 sus responsabilidades	
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 del 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 facilite el trabajo.	
46. Se reconocen los logros en el trabajo.	
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	
48. Existe un trato justo en la institución	
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización	
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	

ANEXO 2: ESCALA DE ESTRÉS SOCIO-LABORAL (EAE-S)

A continuación va a encontrar una serie de enunciados con acontecimientos importantes, situaciones de ansiedad, momentos tensos, de nerviosismo, de inquietud de frustración, etc.

Debe decirnos cuales han estado o están presentes en su vida. Para ellos, marcar con un aspa el SI, siempre que uno de estos acontecimientos se haya producido en su vida; de lo contrario, marcara el NO.

Solo si ha rodeado el SI, señale en qué medida le ha afectado, para ellos marcará primero con una X el número que usted considere que representa mejor la intensidad con que le ha afectado sabiendo que 0 significa nada, 1 un poco. 2 mucho y 3 muchísimo.

En segundo lugar, debe indicar además, si todavía le está afectando o si ya le ha dejado de afectar: en el primer caso, marcará la letra A; si le ha dejado de afectar o apenas de afecta marcara la letra P

Ejemplo: “castigo inmerecido” SI NO 0 1 2 3 A P

ESPERE, NO DE LA VUELTA A LA HOJA HASTA QUE SE LE INDIQUE

ITEMS	SI NO	INTENSIDAD	TIEMPO
1. Etapa de búsqueda de trabajo.	SI NO	0 1 2 3	A P
2. Situación de empleo eventual o subempleo.	SI NO	0 1 2 3	A P
3. Estar en paro.	SI NO	0 1 2 3	A P
4. Etapa de preparación profesional.	SI NO	0 1 2 3	A P
5. Hacer el servicio militar.	SI NO	0 1 2 3	A P
6. Presentarse a una entrevista de selección.	SI NO	0 1 2 3	A P
7. Presentarse a exámenes y/u oposiciones.	SI NO	0 1 2 3	A P
8. Competitividad laboral.	SI NO	0 1 2 3	A P
9. Subida constante del coste de la vida.	SI NO	0 1 2 3	A P
10. Situación económica propia o de la familia.	SI NO	0 1 2 3	A P
11. Deudas, préstamos, hipotecas.	SI NO	0 1 2 3	A P
12. Llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas.	SI NO	0 1 2 3	A P
13. Relaciones con los demás compañeros, jefes, subordinados.	SI NO	0 1 2 3	A P
14. Sobrecarga de tareas y funciones laborales.	SI NO	0 1 2 3	A P
15. Tipo de trabajo (por lo ingrato que es).	SI NO	0 1 2 3	A P

16. Horario de trabajo o cambio del mismo.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
17. Ritmo de trabajo.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
18. Ambiente físico de tu trabajo.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
19. Desorganización del trabajo.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
20. Que supervisen constantemente tu	SI	NO	0	1	2	3	A	P

trabajo.								
21. Interrupción constante de decisiones importantes.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
22. Excesiva responsabilidad laboral.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
23. Toma de constante de decisiones importantes.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
24. Falta de alicientes en el trabajo.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
25. Trabajar ante un público exigente.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
26. Limitación de tiempo para realizar trabajo.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
27. Pocas posibilidades de ascenso laboral.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
28. Recibir constantes reproches de jefes o compañeros.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
29. Existencia de enchufes en tu trabajo.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
30. No poder realizar el trabajo como a uno le gustaría hacerlo.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
31. Baja remuneración o disminución de ingresos.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
32. Inseguridad en el puesto de trabajo.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
33. Trabajar en algo para lo que no estás preparado.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
34. Depender del coche u otro medio para ir trabajar.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
35. Vivir lejos de la familia.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
36. Cambiar de lugar de residencia o ciudad por el trabajo.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
37. Cambio de puesto de trabajo.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
38. Periodo de baja laboral.	SI	NO	0	1	2	3	A	P

39. Viajar con frecuencia por razones laborales.	SI NO 0 1 2 3 A P
--	-----------------------------

40. Implicación o influencia negativa de la familia en el trabajo.	SI NO	0 1 2 3	A P
41. Pérdida de autoridad.	SI NO	0 1 2 3	A P
42. Falta de reconocimiento de tu trabajo.	SI NO	0 1 2 3	A P
43. No haber conseguido los objetivos propuestos.	SI NO	0 1 2 3	A P
44. Fracaso profesional.	SI NO	0 1 2 3	A P
45. Éxito profesional alcanzado.	SI NO	0 1 2 3	A P
46. Tu futuro profesional.	SI NO	0 1 2 3	A P
47. Tener que hacer declaración de hacienda.	SI NO	0 1 2 3	A P
48. Etapa de preparación de las vacaciones.	SI NO	0 1 2 3	A P
49. Etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo.	SI NO	0 1 2 3	A P
50. Cercanía de la jubilación	SI NO	0 1 2 3	A P

Tabla 3

Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov de los puntajes directos del estrés sociolaboral y del clima laboral y sus escalas en obreros de un municipio de Trujillo

	Z de Kolmogorov-Smirnov	p
Estrés sociolaboral	1.832	.0002**
Clima laboral	1.28	.075
Autorrealización	1.149	.143
Involucramiento	1.26	.084
Supervisión	1.081	.193
Comunicación	1.631	.01**
Condiciones laborales	1.529	.019*

Nota: *p <.05, dos colas, **p<.01, dos colas

En esta tabla se puede apreciar que luego de aplicada la prueba de normalidad se aprecia que en lo que corresponde al estrés sociolaboral y las escalas de clima laboral “comunicación” y “condiciones laborales”, los valores significativos obtenidos implican que no se ajustan a la curva normal, razón por la cual en todo análisis estadístico inferencial se debe emplear estadística no paramétrica. Con respecto a los valores obtenidos en clima laboral y sus escalas “autorrealización”, “involucramiento” y “supervisión”, los valores obtenidos no son significativos, razón por la cual se ajusta a la curva normal, por tanto, para todo análisis estadístico inferencial se debe optar por el empleo de estadística paramétrica. De acuerdo a lo detallado y teniendo en cuenta que se debe proceder a efectuar la correlación de la variable estrés sociolaboral con el clima laboral y sus escalas, por regla cuando una de las variables no se ajusta a la curva normal y las otras con las que debe ser correlacionada se ajustan o no a la curva normal, se debe proceder a emplear estadística no paramétrica. Por ende, en el presente estudio se procede a emplear el estadístico no paramétrico rho de Spearman