



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de una empresa
textil, Lima Este – 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Administración de Negocios - MBA**

AUTORA:

Bravo Puca, Naisha Zuleica (ORCID: 0000-0003-0174-6501)

ASESORA:

Dra. Ledesma Cuadros, Mildred Jénica (ORCID: 0000-0001-6366-8778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente investigación es dedicada a todas aquellas personas que estuvieron desde el inicio hasta el final en la realización del trabajo, motivándome y alentándome a seguir adelante.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme y permitirme cumplir mi objetivo, a mi familia por su apoyo incondicional en mi crecimiento profesional, a mis docentes por habernos compartido conocimientos que nos ayudaran en nuestra formación académica y a mi asesora de tesis quien me ha guiado a lo largo de esta investigación, con su sabiduría y experiencia.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimiento	27
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	60

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable Estrés laboral	21
Tabla 2 Operacionalización de la variable Clima Organizacional	22
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento de estrés laboral	26
Tabla 4 Coeficiente de Alfa de Cronbach de estrés laboral	27
Tabla 5 Confiabilidad del instrumento de clima organizacional	27
Tabla 6 Coeficiente de Alfa de Cronbach de clima organizacional	27
Tabla 7 Frecuencia de la variable estrés laboral	30
Tabla 8 Frecuencia de la variable clima organizacional	31
Tabla 9 Tabla cruzada del estrés laboral y clima organizacional	32
Tabla 10 Tabla cruzada del estrés laboral y la autorrealización	32
Tabla 11 Tabla cruzada del estrés laboral y el involucramiento laboral	33
Tabla 12 Tabla cruzada del estrés laboral y la supervisión	33
Tabla 13 Tabla cruzada del estrés laboral y la comunicación	34
Tabla 14 Tabla cruzada del estrés laboral y las condiciones laborales	34
Tabla 15 Prueba de normalidad para las variables estrés laboral y clima organizacional	35
Tabla 16 Prueba de hipótesis general	36
Tabla 17 Prueba de hipótesis específica 1	37
Tabla 18 Prueba de hipótesis específica 2	38
Tabla 19 Prueba de hipótesis específica 3	39
Tabla 20 Prueba de hipótesis específica 4	40
Tabla 21 Prueba de hipótesis específica 5	41

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Frecuencia de la variable estrés laboral	30
Figura 2 Frecuencia de la variable estrés laboral	31

Resumen

La investigación titulada Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este – 2021, fue realizada con el objetivo general de determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional. La fundamentación teórica respecto al estrés laboral y sus dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, se basó en la teoría de Maslach y Jackson (1986); del mismo modo para el clima organizacional y sus dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; se basó en la teoría de Palma (2004). Se desarrolló empleando el método científico, en el cual se determinó que el estudio es de tipo básica, de nivel descriptivo, correlacional, no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo, con una población de 108 trabajadores a los cuales se aplicó el cuestionario en base a la escala de likert, el cual consta de 22 preguntas para la primera variable y 50 preguntas para la segunda variable; la validación fue realizada a través de juicio de expertos, con un nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach, para el estrés laboral de 0.859 y para el clima organizacional de 0.948. Asimismo, el proceso estadístico fue en base al software SPSS, la cual se empleó con el objetivo de realizar los gráficos y porcentajes de las tablas de frecuencias y tablas cruzadas, según lo expuesto en la investigación. Por otra parte, con respecto a los resultados obtenidos en el análisis estadístico, se utilizó la prueba de Rho Spearman para la contratación de hipótesis entre las variables, en la cual se alcanzó una correlación positiva débil 0,418, concluyendo que, si existe una relación significativa entre ambas variables de estudio.

Palabras clave: estrés laboral, clima organizacional, productividad laboral

Abstract

The research entitled Job stress and organisational climate in the workers of a textile company, Lima East - 2021, was carried out with the general objective of determining the relationship between job stress and organisational climate. The theoretical basis regarding work stress and its dimensions: emotional exhaustion, depersonalisation and personal fulfilment, was based on the theory of Maslach and Jackson (1986); similarly for the organisational climate and its dimensions: self-realisation, work involvement, supervision, communication and working conditions; it was based on the theory of Palma (2004). It was developed using the scientific method, in which it was determined that the study is basic, descriptive, correlational, non-experimental, cross-sectional and quantitative approach, with a population of 108 workers to whom the questionnaire was applied based on the likert scale, which consists of 22 questions for the first variable and 50 questions for the second variable; validation was performed through expert judgment, with a level of reliability of Cronbach's Alpha, for work stress of 0.859 and for organisational climate of 0.948. Likewise, the statistical process was based on the SPSS software, which was used with the aim of making graphs and percentages of the frequency tables and cross tables, as set out in the research. On the other hand, with respect to the results obtained in the statistical analysis, the Rho Spearman test was used for the contracting of hypotheses between the variables, in which a moderate correlation 0.418 was reached, concluding that there is a significant relationship between both study variables.

Keywords: work stress, organizational climate, labor productivity

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente observamos que uno de los problemas primordiales que afecta el clima organizacional y que repercute en la salud de los colaboradores es el estrés laboral. Debido a que, origina el incremento del ausentismo en el puesto de trabajo, disminución de la productividad, rotación del personal, entre otros. Por lo cual, es indispensable que toda organización pueda determinar el nivel de estrés que se origina en su personal para evitar influir de forma negativa en el clima organizacional (Patlán, 2019). Asimismo, uno de los factores que los trabajadores de una empresa textil en México refieren que repercute en el clima laboral y calidad de vida, son la comunicación deficiente con sus compañeros y supervisores, reclamos sobre las mejoras salariales sobre todo en el personal con grados académicos universitarios, insatisfacción y desmotivación, por lo cual, se recomendó que se debe mejorar la formación de equipos que optimicen sus competencias laborales, mejorar las condiciones laborales que permitan incrementar la satisfacción, fomentar el liderazgo en sus supervisores para aumentar el compromiso organizacional (Carreño et al., 2006).

Por otra parte, en un estudio realizado en tiendas de conveniencia en Chihuahua, determinaron que el estrés laboral tiene como factores la sobrecarga de actividades y el riesgo ocupacional que incrementa su rotación de colaboradores en la empresa, por la cual refieren que se debe gestionar de forma eficiente los factores estresantes que influyen directamente en las labores de sus trabajadores (Máñez-Guaderrama et al., 2021). Por consiguiente, en un cuestionario elaborado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) determinó que México es el país con más índice de estrés laboral a nivel mundial, que origina unas pérdidas entre 5000 a 40 millones de dólares al año, además que cifras brindadas por la Organización internacional del trabajo nos indica que ello puede afectar entre un 0.5% y 3.5% el PBI de los países (Rodríguez et al., 2017).

En el Perú, en una investigación realizada en 140 docentes provenientes de dos colegios de la ciudad de Chimbote, demostró que, si se mejora el clima organizacional de las instituciones educativas, se podría disminuir los problemas que origina el estrés y que se debería ejercer un liderazgo transformacional que pueda mejorar las relaciones interpersonales entre sus colaboradores y puedan originar un ambiente saludable en su organización. Debido a que, el obtener un puesto laboral se ha convertido en prioridad para las personas económicamente activas. Por la cual, buscan diversos trabajos que a pesar que no se sientan satisfechos de ejecutarlo, por el lado económico los aceptan, puesto que les permitirá satisfacer sus necesidades básicas y de su familia, y es allí que a diario se enfrentan en una lucha constante con el cansancio físico, mental y emocional, que origina actitudes negativas al realizar sus labores en su trabajo, produciéndose el estrés laboral (Bada et al., 2020). Asimismo en un estudio realizado en empresa textil en Arequipa, se evidenció que, a mayor edad que tenían los colaboradores es menor el involucramiento que mantienen con los objetivos de la organización, además que perciben factores estresante que influyen en su comportamiento diario como en el personal operativo la necesidad de mayor apoyo social, incremento en la remuneración, mínimas oportunidades de crecimiento profesional, inestabilidad laboral, entre otros., adicionalmente se resaltó que el personal femenino tienen el mayor índice de nivel de estrés que el personal masculino (Lazo et al., 2018). Tal como se evidencia en la investigación de Jacqueline Rojas, profesora de la carrera de Psicología de la Universidad Privada del Norte (UPN) quien determinó que, el sesenta por ciento de los peruanos sufren estrés en su vida cotidiana y el setenta por ciento de los colaboradores peruanos padecen de estrés laboral, en las edades de 25 a 40 años, siendo las mujeres el mayor índice reflejado y debido al aumento de las responsabilidades que tienen. Además, que, de no mejorar la situación, puede repercutir negativamente en su eficiencia y eficacia en el trabajo (Gestión, 2017).

Por otra parte, en un estudio realizado sobre el estrés laboral en los colaboradores de una institución educativa en San Juan de Lurigancho nos mencionó que, el estrés se genera por la excesiva carga laboral que ejercen sobre el personal a través de exigencias las cuales no vienen con una retroalimentación previa para el cumplimiento de las funciones, generando agotamiento físico y mental que influye de forma negativa en el desempeño del colaborador, afectando el clima laboral de la organización (Montes, 2021).

Por consiguiente, en esta empresa textil de Lima Este, en consecuencia de la situación actual por la pandemia, se ha generado un incremento de estrés, el cual viene afectando el desempeño de sus colaboradores, debido a que, se genera demasiada presión por las metas que establece la empresa y origina que algunos trabajadores no realicen sus funciones eficientemente, además de la desmotivación por incentivos por el cumplimiento de objetivos, puesto que, por la situación actual, la compañía ha tenido que reducir algunos costos para continuar ofreciendo unos precios competitivos en el mercado de sus productos y mantener el vínculo laboral con sus trabajadores. Asimismo, hay factores externos que influyen en el rendimiento del colaborador, como la muerte de un familiar, la economía, el temor al contagio de la enfermedad, entre otros.

La siguiente investigación tiene como problema general: ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021?. Y sus respectivos problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la autorrealización en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021?, ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el involucramiento laboral en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021?, ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la supervisión en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021?, ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la comunicación en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021?, ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y las

condiciones laborales en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021?.

El estudio presenta una justificación teórica, el cual Fernández-Bedoya (2020) determinó que, está relacionada con el deseo del investigador por profundizar aspectos teóricos con el fin de aumentar los conocimientos en el estudio originando una reflexión a través la contratación de resultados. El presente estudio analizó la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional, porque nos permitió generar recomendaciones para el incremento en el rendimiento de la organización, en base a las teorías estudiadas. Se utilizó a Maslach y Jackson (1997) para el estrés laboral y a Palma (2004) para el clima organizacional.

Por otra parte, se presenta una justificación metodológica que, según Medina y Deroncele (2020) se basa en los procedimientos científicos que busca contextualizar el problema identificado a través del estudio de una población y aplicación de instrumentos. En este estudio se ejecutó una metodología científica que va desde el descubrimiento del problema, la propuesta de hipótesis y objetivos que permitieron la relación de nuestras variables propuestas, con una investigación de tipo Descriptivo-Correlacional no experimental de tipo transversal. Asimismo, se utilizó como instrumento de medición el cuestionario con escala tipo likert, la cual fue aplicada a los trabajadores de una empresa textil de Lima Este, para poder obtener los resultados deseados para la comprobación de nuestra hipótesis general. Además de que se utilizó la información mediante su aplicación estadística que permitió cuantificar las variables para un eficiente análisis de los descubrimientos que se obtuvo.

Por otro lado. esta investigación cuenta con una justificación práctica (Nolazco et al., 2020) debido a que, ayuda a generar una investigación a detalle sobre la situación actual del problema identificado, a través de la recolección de datos. El presente estudio busca ser aplicado en una empresa textil de Lima Este, para el incremento de su productividad, puesto que, según lo indicado en la realidad problemática, determinaremos los

factores estresantes que influyen negativamente en el clima organizacional afectando la productividad.

Asimismo, se presentó como objetivo general: determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021. De igual manera, se planteó los objetivos específicos: Determinar la relación entre el estrés laboral y la autorrealización en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021. Determinar la relación entre el estrés laboral y el involucramiento laboral en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021. Determinar la relación entre el estrés laboral y la supervisión en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021. Determinar la relación entre el estrés laboral y la comunicación en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021. Determinar la relación entre el estrés laboral y las condiciones laborales en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021.

Y como hipótesis general: El estrés laboral se relaciona de forma significativa con el clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021. Sus hipótesis específicas: El estrés laboral se relaciona de forma significativa con la autorrealización en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021. El estrés laboral se relaciona de forma significativa con el involucramiento laboral en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021. El estrés laboral se relaciona de forma significativa con la supervisión en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021. El estrés laboral se relaciona de forma significativa con la comunicación en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021. El estrés laboral se relaciona de forma significativa con las condiciones laborales en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En lo que respecta a los antecedentes internacionales tenemos a Calahorrano (2019) quien realizó un estudio, cuyo fin fue establecer la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional de docentes de educación básica. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal y no experimental, su unidad muestral fue de 40 docentes. Logrando una correlación de Pearson entre ambas variables, además que al disminuirse el nivel de estrés en los docentes se refleja un mayor nivel de clima organizacional.

Por otro lado, Zhañay (2017) realizó un trabajo de investigación, cuyo fin fue establecer si el estrés laboral predomina en el clima organizacional en su población de estudio. La metodología aplicada fue cuantitativo correlacional, de corte transversal y no experimental, con una unidad muestral de 40 enfermeros. Teniendo como resultado la prueba de Chi-Cuadrado de 27,6 el cual es superior al valor del Chi-Cuadrado que es 21,0261, concluyendo que el estrés repercute en el clima organizacional, afectando las relaciones interpersonales entre el personal y genera inconveniente en la realización de las funciones.

Barba (2021) realizó un trabajo de investigación, cuyo objetivo fue hallar la influencia del estrés laboral en el clima organizacional en su población de estudio. La metodología recurrida fue de tipo cuali-cuantitativo correlacional, su muestra fue conformada por 93 colaboradores. Obteniendo como resultado una correlación positiva de 0,559 y de una intensidad considerable, concluyendo que, si hay una correlación entre ambas variables analizadas, además que es importante mantener al personal en un ambiente de trabajo estable para que los niveles de estrés no sean altos y se pueda cumplir los objetivos organizacionales.

Guangatal (2018) realizó una investigación, cuyo objetivo fue determinar cómo predomina el estrés en el clima laboral de la empresa de estudio. La metodología aplicada fue de tipo cuali-cuantitativo correlacional, su unidad muestral fue de 54 trabajadores. Obteniendo un coeficiente de chi

cuadrado de 64,24 concluyendo que, ambas variables tienen una relación significativa, además que el estrés laboral influye negativamente en el clima laboral produciendo desmotivación, desgaste cognitivo por el cumplimiento de objetivos, deficiente rendimiento laboral y comunicación.

Sailema (2018) realizó un trabajo de investigación cuyo fue identificar la conexión que hay entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa constructora. La metodología recurrida fue de tipo cuali-cuantitativo correlacional, su muestra fue conformada por 32 colaboradores. Obteniendo como resultado un coeficiente de chi cuadrado de 91,63 concluyendo que los factores psicosociales que originan el estrés repercuten en el desempeño laboral de los trabajadores, además que el estrés predomina directamente en el rendimiento laboral.

En lo que respecta a los antecedentes nacionales, tenemos a Liza (2020) realizó un estudio cuyo fin fue demostrar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en los trabajadores de una empresa privada. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo, correlacional de corte transversal, su muestra fue conformada por 30 colaboradores. Obteniendo como resultado una correlación positiva de Pearson, concluyendo que, aquellos factores que afectan el clima organizacional e incrementan los niveles de estrés son las relaciones y conflictos entre compañeros, las recompensas y la responsabilidad.

Carrasco (2020) realizó un estudio cuyo fin fue demostrar la relación entre el clima laboral y el estrés de los trabajadores del sector de ventas de un Call Center de una compañía de capacitación empresarial. La metodología recurrida fue aplicada, correlacional, de diseño no experimental, su unidad muestral fue de 67 colaboradores. Obteniendo como resultado un coeficiente de Rho Spearman de 0,700 significativo, brindando como resultado que, entre menos favorable sea el clima laboral mayor será la vulnerabilidad de los estímulos estresores para los trabajadores afectando su desempeño en su puesto laboral.

Jacobo (2021) realizó un estudio cuyo fin fue hallar el nivel de la relación que hay entre clima organizacional y estrés laboral en docentes de un colegio de Ayacucho. La metodología aplicada fue cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental, su unidad muestral fue de 60 profesores. Logrando como resultado un coeficiente de Rho Spearman de -0.450, concluyendo una relación inversa moderada entre ambas variables analizadas, además que, a más estrés menor es el nivel del clima organizacional.

Hinojosa (2019) realizó un estudio cuyo fin fue hallar el nivel de la relación que hay entre clima organizacional y estrés laboral en docentes de un colegio en Ayacucho. La metodología recurrida fue cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental, su unidad muestral fue de 60 docentes. Obteniendo como resultado una correlación negativa $-.197$ y significativa al $.05$, concluyendo una relación inversa moderada entre ambas variables analizadas, además que, si el clima laboral es inestable se incrementara los niveles de estrés en los trabajadores, y si el clima organizacional es favorable entonces lo niveles de estrés se reducirán.

Muguruza (2018) realizó una investigación cuyo objetivo fue hallar como repercute el estrés laboral y el clima organizacional en una empresa privada en Malla. La metodología aplicada fue cuali-cuantitativo, no experimental-transaccional-correlacional, su unidad muestral fue de 20 colaboradores. Obteniendo como resultado una correlación de Pearson de $0,579$, concluyendo que, si una empresa tiene a sus colaboradores con un nivel de estrés alto, su clima organizacional se decaerá, afectando el bienestar personal de sus trabajadores, originando un desgaste en su salud y generando ineficiencia al cumplir sus funciones.

Arque y Bruno (2018) realizó un estudio cuyo fin fue hallar la relación existente entre el clima organizacional y el nivel de estrés laboral en un Centro de Salud público en San Juan de Lurigancho. La metodología recurrida fue cuantitativo, correlacional, no experimental, su unidad muestral fue de 84 colaboradores. Logrando como resultado una correlación

de Rho de Spearman de 0,719, concluyendo que existe significativamente una relación entre ambas variables de estudio.

Con respecto a las teorías sobre la primera variable estrés laboral tenemos el modelo fisiológico de Walter Cannon, el cual analiza las respuestas inmediatas que generan las personas en forma de defensa debido a los estímulos amenazantes externo o internos (Szabo, 2020). Se origina mediante un incremento en los niveles de adrenalina y noradrenalina en la sangre, elevando su tasa cardiaca y la presión sanguínea ante un estímulo estresor. Este enfoque resulta importante, puesto que, permite hallar las diferentes situaciones universales estresantes que permitirán ser de referencia para comparar las diversas reacciones que presenta el individuo en distintos contextos sociales (Capezzuto et al., 2017).

Por otra parte, Robinson (2018) nos refirió que este autor es considerado como el precursor más importante de la teoría del estrés, Cannon estudia la respuesta del cuerpo a las emergencias y, en particular, la llamada respuesta de "lucha o huida". Debido a esta respuesta, los humanos, así como los animales, elegirán entre luchar o tratar de escapar de una situación amenazada. Los experimentos de fuegos artificiales han demostrado el papel de la secreción de adrenalina en la adaptación del cuerpo a los estímulos ambientales en situaciones de emergencia (respuesta de emergencia).

Por otra lado, tenemos la teoría de Hans Selye SGA Síndrome General de Adaptación, quien fue conocido como el "padre de la investigación sobre el estrés", debido a que introdujo ese término en el léxico médico como una respuesta que tiene el cuerpo ante cualquier demanda (Tan et al., 2018). Esta teoría determina la manera en que un organismo reacciona ante un factor estresor, asimismo este proceso se divide en: reacción de alarma, resistencia y agotamiento (Zayachkivska, 2017). En primer lugar, tenemos la fase de alarma, en la cual el organismo reacciona antes una situación que origina estrés, con una pronta respuesta que es el choque seguida después de una de anti choque, como producto una reacción ante una situación de

emergencia que no se requiere de acción física. En segundo lugar, tenemos la fase de resistencia, se mantienen las reacciones de la fase anterior, reduce la intensidad y la persona intenta adaptarse a la situación tratando de generar un equilibrio ante el estímulo estresante. Por último, tenemos la fase de agotamiento, el individuo batalla con los estímulos estresantes, no obstante, si no logra adaptarse y se prolonga, es probable que se origine el agotamiento, adicional de otros síntomas que paso en la fase de alarma, asimismo, si no se corrige puede empeorar y ser causante de enfermedades graves (Vidal, 2019).

Por otra parte, Sfintes (2019) hace referencia a las tres etapas de evolución del SGA: la etapa de la reacción de alarma que consiste en dos fases el shock y contra-shock; la segunda etapa de resistencia (recuperación o shock prolongado) y la etapa de agotamiento. Durante la fase de choque agudo de la respuesta de alarma, la resistencia general del cuerpo cae por debajo del promedio. Si el agente causal es muy intenso y / o incompatible con la vida, entonces ocurre la muerte, y si el organismo superviviente establece una fase de choque, cuando se origina las defensas del organismo hasta generar un estado de fortaleza adecuada a la situación estresante, entonces la capacidad de resistencia se incrementa. Durante la fase de resistencia, el organismo parece haberse adaptado a la situación, funcionando con relativa normalidad, pero con cambios persistentes durante la fase de reacción de la respuesta de alarma. La etapa de agotamiento se desarrolla si el agente nocivo continúa actuando y la adaptación, obtenida a expensas de una respuesta de choque prolongada, no puede sostenerse. La resistencia cae por debajo del promedio y una vez que se agotan los recursos, la vida cesará.

Por otro lado, está la teoría sobre la evaluación cognitiva del estrés de Lazarus y Folkman, se basa en la valoración cognitiva y sugiere que cuando una situación estresante se percibe como controlable, tratable o reducible, las personas tenderán a preferir un enfoque centrado en el problema y buscarán soluciones específicas para el estresor concreto (en

lugar de optar por una solución no calibrada) con el fin de reducir la amenaza específica o el nivel de estrés (Sivan-Donin et al., 2019).

Esta evaluación cognitiva se desarrolla cuando el individuo analiza constantemente la significación de lo que está pasando y lo vincula con bienestar propio y con los recursos que dispone para enfrentar esa situación. Por consiguiente, no es el estímulo estresor lo que desencadena el estrés, si no la percepción que realiza el individuo sobre la situación. Asimismo, se distingue tres tipos de evaluación: primaria, secundaria y reevaluación (Jean-Baptiste et al., 2020). La primera evaluación se refiere al análisis que realiza el individuo sobre lo que está pasando, y así pueda considerarlo como irrelevante, positiva - beneficiosa o estresante. La segunda evaluación, nos indica la apreciación de los medios que tiene el individuo para combatir la situación estresante, lo cual implica buscar las opciones de afrontamiento disponible y analizar si serán favorables o no al aplicarlas. Por consiguiente, el estrés dependerá de cómo el individuo utilice sus recursos para abordar la situación estresante. Finalmente, la tercera evaluación, la cual es una retroalimentación que se origina cuando el individuo desarrolla la interacción con las demandas externas o internas, originando correcciones sobre las acciones (Tanta-Luyo et al., 2020).

Asimismo, Rabenu y Yaniv (2017) nos indicó que, Lazarus y Folkman identificaron 2 tipos de estrategias de afrontamiento del estrés, el primero se basa en el afrontamiento orientado a problemas y el segundo en el afrontamiento impulsado por las emociones. En la primera parte, el individuo recopila información sobre qué hacer y actuar para cambiar las realidades de la conflictiva relación hombre-medio ambiente. La segunda función tiene como objetivo regular las emociones asociadas a situaciones estresantes. Esto puede implicar evitar pensar en la amenaza o reevaluarla, lo que no cambia la realidad de la situación estresante. El individuo acepta el factor estresante como un hecho inmutable y decide adaptarse y ajustarse (sus pensamientos y sentimientos) a la situación. En este caso, las personas utilizan sus creencias, valores y objetivos para encontrar o recordar los

beneficios de experimentar el estrés como una forma de afrontarlo para futuras ocasiones.

Por otra parte, Moya y Moya-Garófano (2020) nos refirieron que, este autor determinaba el estrés como una relación especial entre la persona y el entorno, en la cual el individuo considera sus recursos con los cuales puede afrontar esta situación, no obstante, puede afectar su bienestar personal. Además, que estos factores estresantes afectan al individuo de forma individual como la pérdida de un puesto laboral o la muerte de un familiar; y social como la exigencia de formar parte de grupos sociales.

Según Maslach y Jackson definen el estrés laboral, como una respuesta que tiene la persona con respecto a los estímulos estresantes que se originan en una organización, las cuales involucran la carga laboral, tensión por el cumplimiento de funciones, desmotivación, etc.; y que puede convertirse en un síndrome que afectaría su bienestar personal (1997).

El estrés laboral es una agrupación de factores emocionales, conductuales y fisiológicas, donde el colaborador presenta angustia con respecto a las exigencias de su puesto laboral (Nwaogu et al., 2021).

Asimismo, el estrés en el trabajo es una respuesta que los trabajadores muestran a las demandas y presiones del trabajo que no se corresponden con sus habilidades y recursos y pone a juicio su capacidad de enfrentar la situación (Marcatto et al., 2016). Este estado puede agudizarse cuando el colaborador no recibe el apoyo adecuado de sus compañeros o superiores, así como cuando tiene un control limitado sobre su labor y la manera de enfrentarse a las demandas y presiones del trabajo (Osorio et al., 2017).

También es considerado como una reacción que tiene el organismo de la persona ante las diversas exigencias del entorno, ocasionando un desequilibrio entre la forma en cómo afrontarlo o solucionarlo, asimismo origina cambios físicos y emocionales que afectan su bienestar personal (Tinline et al., 2019). Además, de otros síntomas como el deficiente rendimiento laboral, cansancio físico y mental. Por consiguiente, si esta

situación se prolonga por mucho tiempo y es intensa puede originar desordenes mentales y otras enfermedades (García-Rubiano et al., 2018).

En la determinación de las dimensiones de esta investigación se enfocó en lo establecido por Maslach y Jackson, que consta de 3 elementos que evalúan el estrés de un individuo en su trabajo, tenemos el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

La primera dimensión es el agotamiento emocional, el cual Maslach y Jackson refirieron al sobreesfuerzo físico y mental que realiza un individuo ante un factor estresante, esto conduce a un agotamiento continuo, originando que el individuo se siente vacía de acciones emocionales, haciéndola sentirse débil, cansada y llena de trabajo (1997). Asimismo, se produce cuando el colaborador se encuentra insatisfecho en su puesto laboral, originadas por problemas interpersonales en su entorno, causando una alteración en sus funciones corporales y una negativa de afrontamiento cognitivo- emocional. Se desarrolla mediante un patrón emocional básico como: miedo, enfado, envidia, celos, que favorece la evitación, el afrontamiento, expresado en esconder errores, en rechazar obligaciones laborales o repudiar el contacto con los compañeros (Preciado et al., 2017).

La segunda dimensión es la despersonalización, la cual Maslach y Jackson nos indicó que se singulariza por el hecho de que la persona deja de ser lo que era, cambiando sentimientos, respuestas y actitudes negativas, con inconsistencia en las emociones y originando apatía hacia su trabajo y su entorno, también puede presentar altos niveles de irritabilidad, además de desmotivación con las actividades que realiza (1997). El individuo se siente separado de sí mismo (física y emocionalmente), para soportar un poco más la carga de la realidad que afronta, generando una disociación que tiende a ocurrir entre el mismo y el cuerpo de uno o entre el mismo y sus emociones (Espinel et al., 2021).

La tercera dimensión es la realización personal, se define como la búsqueda que un individuo debe alcanzar para lograr una meta basada en la excelencia en el campo en el que labora ya sea académicamente o en

lograr un alto puesto en la jerarquía organizacional de su lugar de trabajo (Maslach & Jackson, 1997). Asimismo, refiere a la autoevaluación que se realiza el individuo, aquí predomina la percepción del colaborador de o estar logrando cumplir sus propias metas en su puesto laboral, por lo cual se juzga con respecto a su desempeño e inicia a autocriticarse negativamente disminuyendo su productividad y competencia personal (Salgado & Leria Francisco José, 2018).

Con respecto a las teorías sobre nuestra segunda variable clima organizacional, se encuentra los nueve factores de Litwin y Stringer, la cual sostiene que, el clima organizacional se mide en base a la repercusión del entorno en la conducta de los trabajadores de la empresa, por ello, en su estudio relacionaba el clima con la motivación con el fin de evaluar el resultado del estilo de liderazgo en ellos (Khasawneh, 2018). Asimismo, se conceptualiza como una agrupación de propiedades medibles del entorno laboral divisadas directa o indirectamente por los individuos que viven y trabajan en este entorno, además de revelar la personalidad colectiva de la organización (Jnaneswar & Ranjit, 2019). Asimismo, resaltaba que un clima laboral estable era aquel en el que el individuo se sentía satisfecho en su puesto laboral, reflejando la calidad del clima laboral desde la percepción del trabajador y la influencia en su desempeño. Es decir, se basaba en la percepción social que tenía el colaborador con respecto a su entorno de trabajo y como este influía en su comportamiento y motivación. Además, estos autores se proponían nueve dimensiones para medir este clima organizacional las cuales interactúan con los elementos de la organización, tales como: la entidad, el conflicto, estándares, relaciones, cooperación, desafíos, estructura, recompensa y responsabilidad (Riveros et al., 2017). El propósito era describir los efectos de las organizaciones y de la vida, sobre la motivación de los individuos en las empresas, resaltando que lo más significativo en la motivación de los individuos son las percepciones de las expectativas de alcanzar la meta y el incentivo que conlleva el logro del objetivo (Bindu, 2017).

Por otra parte, tenemos la teoría de Rensis Likert, quien determina el clima organizacional como un tipo de programa de capacitación, por lo cual genera esta teoría que evalúa el comportamiento del personal con respecto a su percepción que tiene sobre la realidad de la empresa en la que se encuentra (Gaspar, 2019). El autor clasifica los tipos de clima vinculados a la imagen del líder y la interrelación en cuatro grupos: Clima autoritario, clima paternalista, clima consultivo y clima participativo (Amzat et al., 2020). El primero también denominado sistema I – autoritarismo explotador, hace referencia a que los jefes no generan confianza en sus trabajadores originando un clima de miedo, castigos, amenazas y en ocasiones de recompensas, es decir no interactúa con ellos solo brinda instrucciones específicas. El sistema II autoritarismo paternalista, nos comenta que aquí se suele jugar con las necesidades sociales de los colaboradores, debido a que el jefe genera un vínculo condescendiente en sus colaboradores similar a la de un amo con su siervo, las decisiones aquí se ejecutan en la alta dirección (Jitesh Kumar Das, 2021). El sistema III – consultivo, aquí los jefes generan un ambiente participativos y de confianza con sus colaboradores, en la cual se considera al personal operativo para la realización de directrices generales. Por último, el sistema IV – participación en grupo, se resalta la confianza que origina los jefes con sus trabajadores, en base a la motivación, participación y establecimientos de objetivos en conjunto; existe un vínculo amistoso entre los superiores y subordinados, además que existe una comunicación eficiente, permitiendo, que las decisiones de la organización se tomen en cuenta las diferentes posturas de los niveles jerárquicos de la empresa (Loaiza et al., 2019).

Por consiguiente, el clima organizacional se ha transformado en un componente decisivo para la ejecución de las funciones de una organización, los cuales impactan en su desempeño laboral de manera positiva o negativa, sujeto a la apreciación y satisfacción que tenga el colaborador en su entorno laboral. Es así como un ambiente de trabajo agradable, armonioso y pacífico permitirá a los empleados dar lo mejor de

sí mismos en el desarrollo de sus actividades, quienes son el recurso humano indispensable para la empresa, debido a que, la mayor parte de su éxito o fracaso dependerá del compromiso, motivación, habilidades, y conocimientos de ellos mismos. Por consiguiente, la organización deberá propiciar un espacio donde puedan interactuar libremente y desarrollar sus funciones en su puesto laboral, para el cumplimiento de objetivos (Chirinos et al., 2018).

Palma conceptualizó el clima organizacional como el juicio que los colaboradores realiza acerca del entorno de trabajo y aspectos relacionados con la autorrealización, la participación en las tareas, la vinculación con la autoridad, las condiciones físicas y los mecanismos de comunicación (2004). Asimismo, es la evaluación que los colaboradores tienen de la organización en relación con la motivación que tienen en la empresa. Se refiere a los aspectos físicos y mentales que afectan la manera en que los colaboradores sienten su trabajo y así determinan el nivel de satisfacción que un individuo puede sentir en este entorno (Torres et al., 2018).

Se define como una situación y sus vínculos con los pensamientos, sentimientos y comportamientos de los integrantes de la organización o cómo las personas perciben su entorno de trabajo (Li et al., 2020). Además, de reflejar lo que una organización prioriza, al tiempo que hace hincapié en los comportamientos y actitudes que se esperan y recompensan en el lugar de trabajo (Loh et al., 2019). Por lo tanto, el clima organizacional guía la conducta de los empleados al transmitirles qué comportamiento es deseable y apropiado en la organización (Al-Kurdi et al., 2020). Un clima organizacional participativo y afable entre los integrantes puede mitigar los aspectos negativos, como la disonancia o la desarmonía emocional. A su vez, un menor número de condiciones negativas puede conducir a una disminución del riesgo de intención de rotación (Ryu et al., 2020).

En la determinación de las dimensiones de esta investigación sobre la segunda variable se enfocó en lo establecido por Palma (2004), que determina 5 dimensiones que miden el clima laboral de una compañía: la

autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales.

La primera dimensión es la autorrealización, la cual hace referencia a la valoración que tiene el colaborador en relación a las posibilidades y medios que provee la empresa para el crecimiento profesional e individual (Palma, 2004). Asimismo, hace referencia al desarrollo de las capacidades y cualidades que tiene un individuo para el cumplimiento de metas que conforman su proyecto de vida (R. M. Hernández & Carranza, 2017).

La segunda dimensión es el involucramiento laboral, el cual es el nivel de filiación con su compromiso y valores que cuentan los colaboradores con los propósitos y metas de la institución (Palma, 2004). Asimismo, es el nivel en que un individuo se reconoce psicológicamente con su puesto laboral, el cual se puede determinar en algunos aspectos como: su puesto laboral es uno de los intereses primordiales para sí mismo, participación activa en el desarrollo de sus funciones, esta comprometidos con incrementar su productividad para su crecimiento personal (Flores et al., 2019).

La tercera dimensión es la supervisión, se refiere a la sensación que tienen los colaboradores de la función e importancia de las actividades vinculadas con el control de los superiores, incluyendo el feedback en los diversos procesos de la empresa y el apoyo a su equipo (Palma, 2004). La supervisión se considera un medio para mejorar el desarrollo del personal, y ayuda a dotar a los trabajadores de las técnicas e intelecto profesionales requeridos para hacer su trabajo con eficacia, además de la oportunidad de comunicarse coordinar y cooperar entre sí como equipo (Jimoh et al., 2017).

La cuarta dimensión es la comunicación, evalúa el nivel de la fluidez, velocidad, consistencia y precisión en el manejo de la información vinculada con las operaciones de una empresa (Palma, 2004). Es considerado como el aspecto fundamental de una empresa, y se recomienda que sea empleada por las organizaciones para una mayor efectividad en el flujo de la información, debido a que, el éxito consiste en comunicarse de manera

oportuna, abierta y precisa para que todos los integrantes se sientan implicados y participativos (Segredo et al., 2017).

La quinta dimensión sobre las condiciones laborales, al respecto, nos comentó que es la apreciación que tienen los colaboradores con respecto a los medios económicos, psicosociales y físicos que la empresa brinda para la ejecución de las actividades diarias (Palma, 2004). Estas condiciones reflejan la calidad de empleo que tiene el individuo, considerando como las aspiraciones de hombres y mujeres por obtener un puesto laboral productivo, bien remunerado, ofreciéndoles seguridad, equidad y recursos para desarrollarse profesionalmente en la compañía (Murillo & Montaña, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque de investigación:

La investigación cuantitativa se basa en fenómenos medibles, mediante el uso de técnicas estadísticas para analizar los datos recopilados, siendo su propósito más importante describir, explicar, predecir y controlar objetivamente su causa y predecir su aparición a partir de la misma divulgación; apoyándose en los resultados sobre el uso riguroso de medidas o cuantificación, tanto para obtener resultados como para formularlos, analizarlos e interpretarlos, por el método hipotético-deductivo (Sánchez, 2019).

Tipo de estudio:

La investigación tiene como tipo de estudio básica, en vista de que, busca incrementar los conocimientos generales y teóricos (Hernández et al., 2014).

Descriptiva:

Se denomina así, debido a que, busca describir algunas peculiaridades primordiales de fenómenos de estudio, emplea aspectos sistemáticos que originan la vinculación de la estructura o el comportamiento de los fenómenos, brindando información relevante que permita compararse con otras fuentes (Guevara et al., 2020).

Nivel correlacional:

Este diseño de investigación, su fin es hallar el nivel de correlación o asociación existente entre dos objetos de estudio (Sánchez et al., 2018).

Diseño

No experimental

Puede definirse como una búsqueda realizada sin manipular variables intencionadamente. En otras palabras, estos son estudios en los que no cambiamos intencionalmente las variables independientes para comprobar su incidencia en otras unidades de estudio. El fin es explorar los fenómenos y cómo se desenvuelve en su entorno natural, para comprenderlos (Hernández et al., 2014).

Transaccional o transversal

Este tipo de diseño recopila datos de un estudio durante un período de tiempo específico, cuyo fin es detallar información de las variables y estudiar eventos e interrelaciones (Rodríguez et al., 2018).

3.2. Variables y operacionalización

El proceso por medio del cual se cambia una variable teórica en empíricas, de manera directa observables, con el objetivo de que logren ser medidas. A partir de un criterio más técnico, operacionalizar se refiere a detectar cuál es la variable de estudio, los indicadores y el índice (es decir, definirla teóricamente y operacionalmente), debido a que todo ello nos ayudará a traducir la variable teórica en características observables y medibles, partiendo cada vez más a partir de lo general a lo singular (Espinoza, 2018).

Variable 1: Estrés laboral

Según Maslach y Jackson, nos indican que son un conjunto de reacciones (físicas y emocionales) que afectan el desempeño del colaborador en la organización. (1997).

Variable 2: Clima organizacional

Según Palma indicó que es la percepción que el colaborador establece sobre criterios alineados al entorno del trabajo, mediante la interacción y motivación (2004).

Tabla 1

Operacionalización de la variable Estrés laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Agotamiento emocional	- Nivel de agotamiento	1, 2, 3, 6, 8,	Escala ordinal	
	-Sobrecarga laboral	13, 14, 16, 20.	Siempre [5]	
Despersonalización	- Sensibilidad humana	5, 10, 11, 15, 22	Casi siempre [4] A veces [3]	Bajo [22– 51] Regular [52– 81] Alto [82 – 111]
Realización personal	- Capacidad de respuesta	4, 7, 9, 12, 17,	Casi nunca [2]	
	-Competencia social	18, 19, 21	Nunca [1]	

Fuente: Maslach y Jackson (1997)

Tabla 2*Operacionalización de la variable Clima Organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Autorrealización	-Posibilidades de crecimiento. -Aprendizaje y desarrollo.	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46		
Involucramiento laboral	-Identificación con valores institucionales -Compromiso con la institución.	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47		
Supervisión	-Funcionalidad de la supervisión. -Significación de la supervisión. -Apoyo y orientación de los superiores	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	Escala ordinal Todo o siempre [5] Mucho [4] Regular o algo [3] Poco [2] Ninguno o nunca [1]	Ineficiente (50 – 67) Media (68 – 135)
Comunicación	-Fluidez de la información. -Precisión de la información.	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49		Eficiente (136 - 203)
Condiciones laborales	-Ofrece medios materiales. -Ofrece medios económicos. -Ofrece medios psicosociales.	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50		

Fuente: Palma (2004)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es la consolidación de individuos que se tomará como alusión para la implementación de la muestra, de acuerdo con los requisitos que el investigador quisiera utilizar en su trabajo. Asimismo, el término no hace mención únicamente a un grupo de personas, sino también a animales, organismos, empresas y objetos. Es decir, es un conjunto de factores con peculiaridades específicas que serán utilizados en una investigación como objeto de estudio (Ayala, 2019).

La población del presente estudio fue constituida por los 108 colaboradores de una empresa textil de Lima Este.

Muestra

La muestra se refiere a la agrupación de elementos definidos anteriormente con ciertas características para la encuesta, que corresponden a una población específica. Tomando una muestra de la población, significa que al evaluarlos pueden indicar los mismos resultados que podríamos haber obtenido en su totalidad (Posada, 2016).

Por consiguiente, en la mayoría de estas investigaciones se ejecuta el muestreo, puesto que, va a permitir al investigador poder optimizar recursos y tiempo, así como minimizar el nivel de error que podría tener.

La presente investigación utilizó el total de la población, puesto que, al obtener un grupo pequeño es más accesible para poder aplicar los instrumentos. Los criterios fueron: De inclusión, todos los trabajadores de una empresa textil y los de exclusión, son las personas ajenas a la organización y personas que no participaron del cuestionario.

Muestreo: No aplica

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Aborda los procesos que aplica el investigador para lograr la información pertinente otorgando respuesta a su interrogante de estudio, en este caso para el enfoque cuantitativo se emplea la encuesta, puesto que, nos permitirá halar la relación existente entre el estrés laboral y el clima organizacional, debido a que, es un método y técnica para la recopilación de información en una población específica (Hernández et al., 2020).

Instrumento

El instrumento reúne una secuencia de interrogantes relativas ante una temática particular, que el investigador necesita obtener para su investigación. Por lo tanto, la herramienta empleada fue el cuestionario, puesto que, es un instrumento que presenta las interrogantes con su respectiva escala de medición, que permite al individuo de estudio poder responder y ser referente para la investigación, cabe resaltar que no existe respuesta correcta o incorrecta, todas serán necesarias para la obtención de resultados (Carhuancho et al., 2019).

Los instrumentos utilizados fueron:

Ficha técnica del cuestionario de estrés laboral

Nombre: Escala de Maslach Burnout inventory (MBI)

Autor: Maslach C, Jackson. S (1981)

Adaptación: Lic. Bravo Puca Naisha Zuleica (2021)

Duración: 10 minutos

Aplicación: Trabajadores de una empresa textil, Lima Este

Objetivo: Explorar los niveles de estrés laboral en los trabajadores

Estructura

El instrumento cuenta con 22 ítems, mediante una escala de 5 niveles:

- Siempre [5]
- Casi siempre [4]
- A veces [3]
- Casi nunca [2]
- Nunca [1]

Consta de 3 dimensiones:

Cansancio emocional (6 ítems).

Despersonalización (6 ítems).

Realización personal (6 ítems)

Ficha técnica del cuestionario de clima organizacional

Nombre del instrumento: Clima laboral CL-SPC

Autor del instrumento: Sonia Palma Carrillo

Procedencia: Lima - Perú

Año: 2004

Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica, con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Aplicación: Trabajadores de instituciones públicas y privadas

Administración: Individual y colectiva

Estructura

El instrumento tiene 50, mediante una escala de 5 niveles:

- Todo o siempre [5]
- Mucho [4]
- Regular o algo [3]
- Poco [2]
- Ninguno o nunca [1]

Consta de 5 dimensiones:

Autorrealización (10 ítems).
 Involucramiento laboral (10 ítems).
 Supervisión (10 ítems)
 Comunicación (10 ítems)
 Condiciones laborales (10 ítems)

Validez

La validez hace referencia a la unión entre la teoría y la evidencia para el análisis de resultados de una investigación, y reporta la fuente del instrumento para su verificación por jueces que determinaran si sería aplicable para el estudio (Ventura-León, 2017).

Para el estudio se estableció la efectividad mediante del juicio de tres expertos, quienes indicaron que si existe suficiencia para su aplicación.

Confiabilidad

Son las respuestas de una investigación que puede considerarse confiable si tiene un alto grado de validez, es decir, sin contar con sesgos, además, este concepto se emplea cuando se están aplicando instrumentos para la obtención de datos de un estudio, y determinara si es reproducible y consistente para su ejecución (Villasís-Keever et al., 2018).

Criterio de confiabilidad de valores

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento de estrés laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	108	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	108	100,0

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

Tabla 4*Coeficiente de Alfa de Cronbach de estrés laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	22

Tabla 5*Confiabilidad del instrumento de clima organizacional*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	108	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	108	100,0

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

Tabla 6*Coeficiente de Alfa de Cronbach de clima organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	50

3.5. Procedimiento

Para la realización de esta investigación se consiguió delimitar las variables que evidencian la problemática de esta organización, mediante el análisis del estrés laboral y el clima organizacional de una empresa textil, para lo cual se realizó la búsqueda de autores que reafirmen nuestro marco teórico, para argumentar el objeto de estudio.

Toda la información y el desarrollo de esta investigación fue con la ayuda de docentes cualificados en el tema y línea de investigación, que indicaran el procedimiento a seguir para la demostración de la hipótesis. Asimismo, fue verificada mediante la utilización del programa estadístico

SPSS que permitió corroborar la relación de las variables con las dimensiones.

3.6. Método de análisis de datos

La recopilación y procesamiento de información se empleó métodos estadísticos descriptivos e inferencial por el software SPSS 25, donde se recolectó la información con mayor importancia para esta investigación. Asimismo, la información recogida mediante la aplicación del cuestionario fue procesada y almacenada para ejecutar los cálculos correspondientes, los cuales indicó la información más relevante para exponerlas en este estudio. El juicio por expertos se empleó para demostrar la validez de este estudio. Por consiguiente, para determinar el nivel de correlación entre los objetos de estudios se puntualiza entre los rangos -1.00 a +1.00 de la siguiente manera:

Coeficiente	Relación
-0.90 =	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 =	Correlación negativa considerable.
-0.50 =	Correlación negativa media.
-0.25 =	Correlación negativa débil.
-0.10 =	Correlación negativa muy débil.
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 =	Correlación positiva muy débil.
+0.25 =	Correlación positiva débil.
+0.50 =	Correlación positiva media.
+0.75 =	Correlación positiva considerable.
+0.90 =	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 =	Correlación positiva perfecta

Fuente: (Hernández et al., 2014)

3.7. Aspectos éticos

Este estudio evitó todo tipo de copia revisando la similitud que podría poseer con otros trabajos de investigación por medio del programa Turnitin usado por la Universidad César Vallejo, para lograr mostrar su autenticidad

y originalidad del progreso de este trabajo. Además, se usaron correctamente citas y referencias bibliográficas en base a las reglas apa. Las referencias y fuentes que se utilizaron en este estudio van a ser verificadas, reflejando por medio de los resultados su autenticidad.

Por consiguiente, se afirmó conservar el anonimato de los participantes del estudio; y también el respeto hacia ellos. Las herramientas fueron custodiadas correctamente y sus respuestas fueron meticolosa e imparcialmente asentados sin haber ningún aspecto de discriminación o juicio.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Estadística descriptiva para la variable estrés laboral

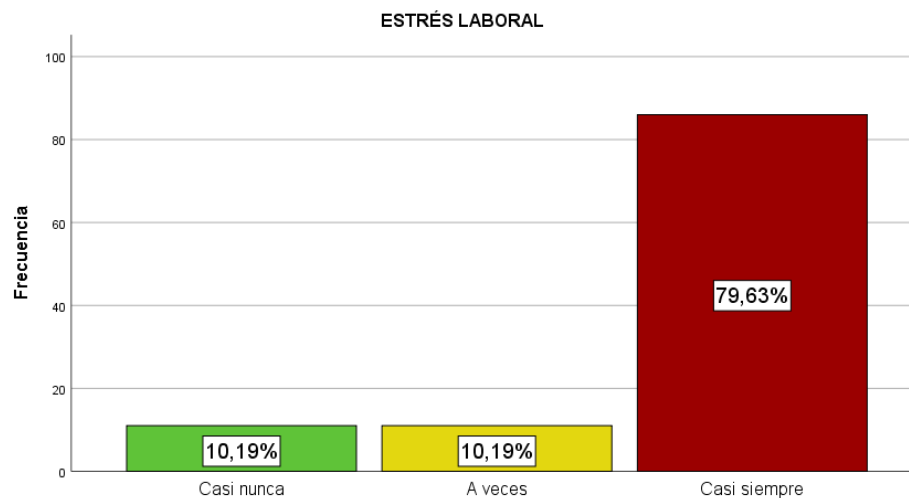
Tabla 7

Frecuencia de la variable estrés laboral

		Estrés laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	11	10,2	10,2	10,2
	A veces	11	10,2	10,2	20,4
	Casi siempre	86	79,6	79,6	100,0
Total		108	100,0	100,0	

Figura 1

Frecuencia de la variable estrés laboral



Interpretación

Acorde a los resultados de las frecuencias halladas, del total de los encuestados, el 79.6% aseguró que casi siempre el estrés laboral repercute en el clima organizacional de la organización. Además, el 10.2% de ellos aseveró que casi nunca el estrés es un componente que modifica el clima organizacional de una institución, así como el 10.2% indicó que a veces el estrés laboral puede ejercer un cambio en el clima organizacional.

Estadística descriptiva para la variable clima organizacional

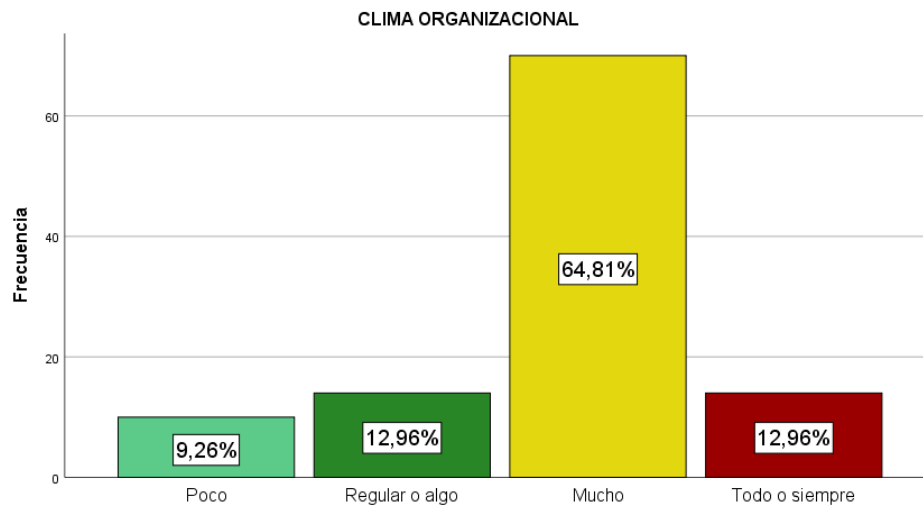
Tabla 8

Frecuencia de la variable clima organizacional

		Clima organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	10	9,3	9,3	9,3
	Regular o algo	14	13,0	13,0	22,2
	Mucho	70	64,8	64,8	87,0
	Todo o siempre	14	13,0	13,0	100,0
Total		108	100,0	100,0	

Figura 2

Frecuencia de la variable estrés laboral



Interpretación

Acorde a las frecuencias halladas del total de los encuestados, el 64.8% aseguró que mucho depende el clima organizacional con respecto al estrés que se pueda originar en los colaboradores. Además, el 13% de ellos aseveró que regular o siempre el desarrollo de un eficiente clima organizacional dependerá del estrés laboral que se puede originar en los trabajadores, y el 9.3% determinó que poco se puede aliviar el clima organizacional si en la compañía se encuentran bajo estrés.

Tablas cruzadas

Tabla 9

Tabla cruzada del estrés laboral y clima organizacional

		Tabla cruzada Estrés laboral *Clima organizacional			
% del total		Clima organizacional			Total
		Ineficiente	Media	Eficiente	
Estrés laboral	Bajo	9,3%		0,9%	10,2%
	Regular			20,4%	20,4%
	Alto		20,4%	49,1%	69,4%
Total		9,3%	20,4%	70,4%	100,0%

Interpretación

Del total de encuestados, demostró que cuando el estrés laboral está bajo se desarrolla un clima organizacional ineficiente en un 9.3 % y eficiente en un 0.9%. Si el estrés laboral se desarrolla de forma regular entonces el clima de la organización se demuestra eficiente. Y si el estrés laboral se incrementa se desarrolla un clima organizacional media de 20.4 % y eficiente en un 49.1%.

Tabla 10

Tabla cruzada del estrés laboral y la autorrealización

		Tabla cruzada Estrés laboral *Autorrealización			
% del total		Autorrealización			Total
		Ineficiente	Media	Eficiente	
Estrés laboral	Bajo	9,3%	0,9%		10,2%
	Regular			20,4%	20,4%
	Alto		28,7%	40,7%	69,4%
Total		9,3%	29,6%	61,1%	100,0%

Interpretación

Del total de encuestados, demostró que cuando el estrés laboral está bajo en el colaborador se genera una autorrealización ineficiente en un 9.3 % y eficiente en un 0.9%. Si el estrés laboral se desarrolla de forma regular entonces la autorrealización se demuestra eficiente en un 20.4%. Y si el

estrés laboral se incrementa se origina una autorrealización media de 28.7 % y eficiente en un 40.7%.

Tabla 11

Tabla cruzada del estrés laboral y el involucramiento laboral

Tabla cruzada Estrés laboral *Involucramiento laboral					
% del total		Involucramiento laboral			Total
		Ineficiente	Media	Eficiente	
Estrés laboral	Bajo	9,3%		0,9%	10,2%
	Regular		2,8%	17,6%	20,4%
	Alto	11,1%	32,4%	25,9%	69,4%
Total		20,4%	35,2%	44,4%	100,0%

Interpretación

Del total de encuestados, demostró que cuando el estrés laboral está bajo se genera un involucramiento laboral ineficiente en un 9.3 % y eficiente en un 0.9%. Si el estrés laboral se desarrolla de forma regular entonces se origina un involucramiento laboral media de 2.8% y eficiente de 17.6%. Y si el estrés laboral se origina alto se desarrolla un involucramiento laboral media de 32.4%.

Tabla 12

Tabla cruzada del estrés laboral y la supervisión

Tabla cruzada Estrés laboral *Supervisión					
% del total		Supervisión			Total
		Ineficiente	Media	Eficiente	
Estrés laboral	Bajo	9,3%		0,9%	10,2%
	Regular		11,1%	9,3%	20,4%
	Alto		49,1%	20,4%	69,4%
Total		9,3%	60,2%	30,6%	100,0%

Interpretación

Del total de encuestados, demostró que cuando el estrés laboral está bajo, la supervisión en lo trabajadores se desarrolla ineficiente en un 9.3 % y eficiente en un 0.9%. Si el estrés laboral se desarrolla de forma regular

entonces se origina una supervisión media de 11.8%. Y si el estrés laboral se origina alto se desarrolla una supervisión en media en un 49.1%.

Tabla 13

Tabla cruzada del estrés laboral y la comunicación

Tabla cruzada Estrés laboral *Comunicación					
% del total		Comunicación			Total
		Ineficiente	Media	Eficiente	
Estrés laboral	Bajo	9,3%		0,9%	10,2%
	Regular			20,4%	20,4%
	Alto		24,1%	45,4%	69,4%
Total		9,3%	24,1%	66,7%	100,0%

Interpretación

Del total de encuestados, demostró que cuando el estrés laboral está bajo, la comunicación en lo trabajadores se desarrolla ineficiente en un 9.3 % y eficiente en un 0.9%. Si el estrés laboral se desarrolla de forma regular entonces se evidencia una comunicación eficiente en un 20.4%Y si el estrés laboral se origina alto se desarrolla una comunicación media en 24.1% y eficiente en un 45.4%:

Tabla 14

Tabla cruzada del estrés laboral y las condiciones laborales

Tabla cruzada Estrés laboral *Condiciones laborales					
% del total		Condiciones laborales			Total
		Ineficiente	Media	Eficiente	
Estrés laboral	Bajo	9,3%	0,9%		10,2%
	Regular		9,3%	11,1%	20,4%
	Alto	9,3%	32,4%	27,8%	69,4%
Total		18,5%	42,6%	38,9%	100,0%

Interpretación.

Del total de encuestados, demostró que cuando el estrés laboral está bajo, las condiciones laborales en lo trabajadores se desarrollan ineficiente en un 9.3 % y eficiente en un 0.9%. Si el estrés laboral se desarrolla de

forma regular entonces se genera las condiciones laborales de forma eficiente en un 9.3% y eficiente en un 11.1%. Y si el estrés laboral se origina alto se desarrolla las condiciones laborales de forma regular en un 32.4%.

Prueba de normalidad

Es una demostración de normalidad de la distribución de la variable, de los supuestos que nos ayuda a verificar si se logra aceptar la hipótesis nula de la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis para determinar la distribución normal

Hipótesis nula Valor $p > 0.05$ Los datos continúan una distribución normal

Hipótesis alterna Valor $p < 0.05$ Los datos no continúan una distribución normal

Tabla 15

Prueba de normalidad para las variables estrés laboral y clima organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Estadístico	gl Sig.
V1. Estrés Laboral	,395	108 ,000
V2. Clima Organizacional	,340	108 ,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Con respecto a los datos procesados en la prueba de normalidad, se logró evidenciar que al ser una muestra superior a 100, se ejecutó la prueba Kolmogorov – Smirnov, el cual resultó un nivel de significancia inferior a 0.05, por consiguiente, se determinó que la distribución de datos no es normal. A partir de esa inferencia se recurrió el estadígrafo de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Esta evaluación nos ayuda a comprobar la hipótesis de este estudio, entre la hipótesis nula, que es la proposición que en general no se desea utilizar y la alterna, que es el objetivo de la investigación, entre otras palabras lo que se desea comprobar.

Prueba de hipótesis general

H0: El estrés laboral no se relaciona de forma significativa con el clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021

H1: El estrés laboral se relaciona de forma significativa con el clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021

Tabla 16

Prueba de hipótesis general

		Correlaciones		
			Estrés laboral	Clima organizacional
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,418**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	108	108	
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,418**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		108	108	

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

Interpretación

En lo relacionado a la prueba de hipótesis general para la variable estrés laboral y su vínculo con el clima organizacional, se evidenció que el porcentaje de relación logró el 41%, demostrando una correlación positiva débil. Por consiguiente, se afirmó que el estrés laboral sí tiene conexión con el clima organizacional de esta empresa textil.

El resultado de la prueba de significancia bilateral que se empleó mediante la prueba de correlación, permitió conocer que el valor $p=0.000$. En consecuencia, se desiste de la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, indicando que si hay relación vigente entre las variables de estudio.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: El estrés laboral no se relaciona de forma significativa con la autorrealización en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021

H1: El estrés laboral se relaciona de forma significativa con la autorrealización en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica 1

		Correlaciones		
			Estrés laboral	Autorrealización
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,493**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Autorrealización	Coeficiente de correlación	,493**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Interpretación

En lo relacionado a la prueba de hipótesis específica 1 para la variable estrés laboral y su vínculo con la autorrealización, se evidenció que el porcentaje de relación logró el 49%, demostrando una correlación positiva débil. Por consiguiente, se afirmó que el estrés laboral si tiene conexión con la autorrealización de esta empresa textil.

El resultado de la prueba de significancia bilateral que se empleó mediante la prueba de correlación, permitió conocer que el valor $p=0.000$. En consecuencia, se desiste de la hipótesis nula y se admite la hipótesis

alterna, indicando que si hay relación vigente entre la variable y la primera dimensión.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: El estrés laboral no se relaciona de forma significativa con el involucramiento laboral en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021

H1: El estrés laboral se relaciona de forma significativa con el involucramiento laboral en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este – 2021

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica 2

		Correlaciones	
		Estrés laboral	Involucramiento laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,207*
	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	,207*
		Sig. (bilateral)	,031
		N	108
		N	108

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

Interpretación

En lo relacionado a la prueba de hipótesis específica 2 para la primera variable y su vínculo con nuestra segunda dimensión, se evidenció que el porcentaje de correlación alcanzó el 20%, demostrando una correlación positiva muy débil. Por consiguiente, se afirmó que el estrés laboral si se conecta con el involucramiento laboral de una empresa textil.

El resultado de la prueba de significancia bilateral que se empleó mediante la prueba de correlación, permitió conocer que el valor $p=0.031$ siendo menor al 0.05. En consecuencia, se desiste de la hipótesis nula y se

admite la hipótesis alterna, indicando que si hay relación vigente entre la variable y la segunda dimensión.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: El estrés laboral no se relaciona de forma significativa con la supervisión en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021

H1: El estrés laboral se relaciona de forma significativa con la supervisión en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este – 2021

Tabla 19

Prueba de hipótesis específica 3

			Correlaciones	
			Estrés laboral	Supervisión
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,602**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Supervisión	N	108	108
		Coeficiente de correlación	,602**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Interpretación

En lo relacionado a la prueba de hipótesis específica 3 para la variable estrés laboral y su vínculo con la supervisión, se evidenció que el porcentaje de correlación alcanzó el 60%, demostrando una correlación positiva media. Por consiguiente, se afirmó que el estrés laboral tiene conexión con la supervisión de esta empresa textil.

El resultado de la prueba de significancia bilateral que se empleó mediante la prueba de correlación, permitió conocer que el valor $p=0.000$. En consecuencia, se desiste de la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, indicando que si hay relación vigente entre la variable y la tercera dimensión.

Prueba de hipótesis específica 4

H0: El estrés laboral se relaciona de forma significativa con la comunicación en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021

H1: El estrés laboral se relaciona de forma significativa con la comunicación en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021

Tabla 20

Prueba de hipótesis específica 4

		Correlaciones		
			Estrés laboral	Comunicación
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,203*
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	108	108
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,203*	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	108	108

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

Interpretación

En lo relacionado a la prueba de hipótesis específica 3 para la variable estrés laboral y su vínculo con la comunicación, se evidenció que el porcentaje de correlación alcanzó el 20%, demostrando una correlación positiva muy débil. Por consiguiente, se afirmó que el estrés laboral tiene conexión con la comunicación de esta empresa textil.

El resultado de la prueba de significancia bilateral que se empleó mediante la prueba de correlación, permitió conocer que el valor $p=0.036$; siendo menor al 0.05. En consecuencia, se desiste de la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, indicando que si hay relación vigente entre la variable y la cuarta dimensión.

Prueba de hipótesis específica 5

H0: El estrés laboral no se relaciona de forma significativa con las condiciones laborales en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021

H1: El estrés laboral se relaciona de forma significativa con las condiciones laborales en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021

Tabla 21

Prueba de hipótesis específica 5

		Correlaciones		
			Estrés laboral	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	108	108	
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,582**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		108	108	

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

Interpretación

En lo relacionado a la prueba de hipótesis específica 5 para la variable estrés laboral y su vínculo con las condiciones laborales, se evidenció que el porcentaje de correlación alcanzó el 58%, demostrando una correlación positiva media. Por consiguiente, se afirmó que el estrés laboral tiene conexión con las condiciones laborales de esta empresa textil.

El resultado de la prueba de significancia bilateral que se empleó mediante la prueba de correlación, permitió conocer que el valor $p=0.000$. En consecuencia, se desiste de la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, indicando que si hay relación vigente entre la variable y la quinta dimensión.

V. DISCUSIÓN

En este estudio, referente a la hipótesis general, los hallazgos reflejan que hay una relación positiva débil en relación a las variables estrés laboral y clima organizacional, siendo similar con el análisis de Barba (2020) quien concluyó que, si el personal se encuentra expuesto a altos niveles de estrés, puede influir negativamente en el clima organizacional de su institución afectando su productividad. Liza (2020) concluyó que los aspectos que influyen en los índices de estrés en los colaboradores son la presión por el cumplimiento de metas, diversas funciones asignadas, relaciones y conflictos, que puede originar un clima organizacional deficiente que no permita el desarrollo en armonía de sus colaboradores al desempeñar sus actividades, por lo cual es indispensable que los altos directivos puedan tomar acciones inmediatas. Hinojosa (2019) concluyó que los componentes del clima organizacional afectados por los niveles del estrés laboral son: el involucramiento laboral puesto que el personal no se siente comprometido; la supervisión porque perciben que los supervisores no brindan el respaldo necesario; la comunicación debido a que la información no fluye de forma idónea y las condiciones laborales, porque los colaboradores demandan que su remuneración sea acorde a su puesto laboral. Por consiguiente, Jacobo (2021) concluyó que, a mayores niveles de estrés generados en el personal, el clima organizacional disminuye, originados por diversos factores tanto externos como internos que se deben hallar para implementar una solución inmediata. Asimismo, Maslach y Jackson (1997) mencionó que, el estrés laboral se origina antes estímulos o factores estresantes en el entorno del individuo, afectando su bienestar personal. Palma (2004) afirmó que, el clima organizacional es el juicio que realizan los colaboradores en base a su entorno laboral que influyen en la realización de sus actividades. En consideración a los resultados obtenidos mediante el tratamiento de los datos de este estudio, se evidenció que hay una correlación positiva débil existente = 0,418; entre las variables estrés laboral y clima organizacional.

En lo referente a la primera hipótesis específica: existe relación significativa entre el estrés laboral y la autorrealización en una empresa privada, Lima este – 2021 coincidiendo con Carrasco (2020) quien concluyó que el personal al no evidenciar un crecimiento profesional interno en su organización y se generan niveles de estrés, el personal deja de sentirse comprometidos con los objetivos de la empresa. Hernández y Carranza (2017) nos refieren que la autorrealización son las cualidades y habilidades que desarrolla la persona para lograr sus objetivos personales en base a su proyecto de vida. En relación a los resultados obtenidos mediante el manejo de los datos de esta investigación, se reveló que hay una correlación positiva débil existente = 0,493; entre la variable y la primera dimensión.

En lo referente a la segunda hipótesis específica: se evidencia una conexión significativa entre el estrés laboral y el involucramiento laboral en una empresa textil, Lima este – 2021 coincidiendo con Muguruza (2018) quien concluyó que, una organización con altos niveles de estrés afecta el compromiso que puede tener el colaborador con las metas organizacionales, uno de los factores que afecta ello es la sobrecarga laboral, debido a que, genera un desgaste en su salud e influye en su productividad diaria, por consiguiente, a mayor involucramiento que tenga el personal con la empresa, se podrá generar menos niveles de estrés, debido a que, el personal con las mejores condiciones laborales, podrá desarrollar eficientemente sus funciones. Flores (2019) refirió que, el involucramiento laboral es lo que la persona percibe y aprecia de su puesto laboral. En relación a los resultados obtenidos mediante la gestión de los datos de esta indagación, se reveló que hay una positiva muy débil = 0, 207; entre la variable y la segunda dimensión.

En lo referente a la tercera hipótesis específica: se evidencia una conexión significativa entre el estrés laboral y la supervisión en una empresa privada, Lima este – 2021 coincidiendo con Zhañay (2017) quien concluyó que, la supervisión laboral es un elemento clave que permite tomar acciones correctivas y ofrece a los trabajadores la oportunidad de lograr sentirse

escuchados y tener ese respaldo necesario, que permite reducir los niveles de estrés que puedan estar expuestos. Asimismo, en su investigación demostró que el 35% indica la relación entre trabajador y supervisor como “muy desfavorable”. Jimoh (2017) refirió que, la supervisión es un medio de conexión entre la supervisión y el colaborador que permite transmitir conocimientos y habilidades que les permitan desarrollar sus funciones eficazmente y que de ello dependerá la productividad del equipo de trabajo, por lo cual es importante una eficiente dirección. En relación a los resultados obtenidos mediante el manejo de los datos de este estudio, se reveló que hay una correlación positiva media existente = 0,602; entre la variable y la tercera dimensión.

En lo referente a la cuarta hipótesis específica: se evidencia una conexión significativa entre el estrés laboral y la comunicación en una empresa privada, Lima este – 2021 coincidiendo con Arque y Bruno (2018) concluyeron que, la comunicación es un aspecto fundamental para trabajar en un ambiente laboral estable, porque permite que la información fluya de forma idónea con la comunicación entre compañeros y otras áreas en la organización, lo cual permitiría reducir los niveles de estrés expuestos, obteniendo como resultados una correlación positiva moderada de Rho de Spearman de 0.433. Sailema (2018) en su investigación concluyó que, los rumores, malos entendidos entre colaboradores de diferentes áreas, afecta la fluidez de la información y comunicación, originando desmotivación en ellos y un ambiente tenso de trabajo. Por otra parte, Segredo (2017) afirmó que, para tener un mejor flujo de información en la empresa, se debe mejorar la comunicación entre el personal. En relación a los resultados obtenidos mediante la gestión de los datos de esta investigación, se reveló que hay una correlación positiva muy débil existente = 0,203; entre la variable y cuarta dimensión.

En lo referente a la quinta hipótesis específica: se evidencia una conexión significativa entre el estrés laboral y las condiciones laborales en una empresa privada, Lima este – 2021 coincidiendo con Guangatal (2018)

quien concluyó que, la organización es la encargada de brindar un entorno de trabajo estable, tomando en cuenta los factores que pueden influir negativamente como: problemas de comunicación, sobrecarga laboral, favoritismo entre otros; y por lo contrario deben brindar espacios donde puedan dialogar sobre la solución de conflictos, talleres y convivencias entre los trabajadores, mejorando así las condiciones de trabajo e incrementando la motivación. Por consiguiente, a un mejor acondicionamiento laboral los niveles estrés percibidos por el personal se reducirían. Murillo y Montaña (2018) refirieron que, las condiciones laborales deben reflejar seguridad, equidad, calidad y desarrollo que permita a los colaboradores desenvolverse eficazmente en su puesto labora. En relación a los resultados obtenidos mediante el manejo de los datos de este análisis, se reveló que hay una correlación positiva media existente = 0,582; entre la variable y quinta dimensión.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis obtenido en esta investigación se ha llegado a las posteriores conclusiones:

1. En lo referente a la hipótesis general para constatar el estrés laboral y su relación con el clima organizacional se ha logrado un porcentaje de conexión de 41%; concluyendo que, si el personal se encuentra bajo un nivel de estrés alto, el clima organización puede perjudicarse, generando un clima laboral inestable que influye en la productividad diaria. La investigación concluye desistiendo de la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna, aseverando que hay un vínculo existente entre las variables, puesto que, el valor obtenido es inferior a 0.005. Por lo tanto, la organización debe enfocarse en que su personal pueda laborar en un ambiente confortable que permita el desarrollo de sus funciones eficazmente.
2. Se demostró que hay una correlación positiva débil existente entre la variable estrés laboral y la primera dimensión autorrealización, logrando un porcentaje de conexión de 49.3%; concluyendo que, el estrés que se genera en los colaboradores afecta al cumplimiento de metas personales, generándose desmotivación y desgano para lograr desempeñarse mejor en su puesto laboral. El estudio concluye desistiendo de la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna, aseverando que hay un vínculo existente entre ellos, puesto que, el valor obtenido es inferior a 0.005. Por lo tanto, si el personal se encuentra estresado y percibe un clima agotador en su puesto laboral, dejara de lado sus aspiraciones personales sobre el crecimiento interno en la organización y por lo contrario buscara otras oportunidades laborales en otras empresas que le permitan sentirse cómodo y estable.
3. Se demostró que hay una correlación positiva muy débil existente entre la variable estrés laboral y la segunda dimensión involucramiento laboral, logrando un porcentaje de conexión de

20.7%; concluyendo que, el estrés influye moderadamente en el compromiso que tienen los trabajadores con respecto a los objetivos de la empresa. El estudio concluye desistiendo de la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna, aseverando que hay un vínculo existente entre ellos, puesto que, el valor obtenido es inferior a 0.005. Por lo tanto, el estrés generado en el personal puede generar un desinterés en ellos por querer lograr cumplir sus objetivos y buscar formas de mejorar su productividad, puesto que, la presión excesiva puede desencadenar apatía con su puesto laboral.

4. Se demostró que hay una correlación positiva media existente entre la variable estrés laboral y la tercera dimensión supervisión, logrando un porcentaje de conexión de 60.2%; concluyendo que, el nivel de presión que genera los supervisores y coordinadores de equipos origina un ambiente inestable, debido a que, no desarrollan conexión ni confianza con su personal. El estudio concluye desistiendo de la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna, aseverando que hay un vínculo existente entre ellos, puesto que, el valor obtenido es inferior a 0.005. Por lo tanto, es importante que los jefes de equipo puedan dirigir eficazmente a su personal, buscando conectar los objetivos organizacionales con los personales de los trabajadores, tratando que se sientan comprometidos con la empresa, a través de la confianza y seguridad que puedan generar en ellos.
5. Se demostró que hay una correlación positiva muy débil existente entre la variable estrés laboral y la cuarta dimensión comunicación, logrando un porcentaje de conexión de 20.3%; concluyendo que, estrés puede influir ligeramente en la comunicación de esta organización. El estudio concluye desistiendo de la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna, aseverando que hay un vínculo existente entre ellos, puesto que, el valor obtenido es inferior a 0.005. Por consiguiente, el estrés afecta emocionalmente a la persona que puede originar interpretar erróneamente el mensaje recibido o brindar una

comunicación de forma negativa cuando este dialogando con algún otro colaborador; afectando así las relaciones interpersonales entre compañeros e inclusive entre diferentes áreas, generando un clima de trabajo deficiente.

6. Se demostró que hay una correlación positiva media existente entre la variable estrés laboral y la quinta dimensión condiciones laborales, logrando un porcentaje de conexión de 58.2%; concluyendo que, el estrés laboral influye en las condiciones laborales percibidos por el personal. El estudio concluye desistiendo de la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna, aseverando que hay un vínculo existente entre ellos, puesto que, el valor obtenido es inferior a 0.005. Por lo tanto, es imprescindible que la empresa pueda mejorar las condiciones en el puesto laboral que permitan el desarrollo eficaz del colaborador al desempeñarse sus funciones de esa forma aportaría en la reducción del nivel de estrés que puedan sentir.

VII. RECOMENDACIONES

Finalmente, con respecto a la investigación realizada se sugiere lo siguiente:

1. A la gerente de la empresa, incluir en su plan de trabajo anual, actividades que permitan el desenvolvimiento satisfactorio de sus trabajadores mejorando así su clima organizacional, tomando en cuenta los aspectos como las relaciones interpersonales, condiciones laborales, la supervisión, crecimiento interno y comunicación fluida entre áreas, con la finalidad de reducir los índices de estrés y establecer un clima laboral estable.
2. Al área de recursos humanos, implementar un programa de prevención sobre el estrés laboral, que permita mejorar el bienestar de sus colaboradores para el desarrollo eficiente de sus funciones. Asimismo, realizar en ciertos periodos el reconocimiento a los trabajadores en base a su desempeño laboral, para incrementar su motivación y también mejorar su involucramiento laboral, tratando de comprometerlos con los objetivos de la empresa.
3. Al área de recursos humanos, evaluar y monitorear cada cierto periodo los índices de estrés y el clima organizacional en el personal, que permita tomar acciones correctivas para evitar efectos negativos en la productividad, de tal forma que se pueda seguir manteniendo una eficiente gestión.
4. A los supervisores y jefes de equipo, realizar reuniones constantes para realizar una retroalimentación de las actividades que desarrollan su grupo de trabajo, además de escuchar sugerencias o consultas que puedan tener para mejorar su productividad. De esta manera, se mejorará la comunicación y desarrollará confianza y seguridad entre ellos.

REFERENCIAS

- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217–227. <https://doi.org/10.1016/J.IJINFOMGT.2019.05.018>
- Amzat, I. H., Taslikhan, M., Walters, L. M., & Walters, T. (2020). Likert's 4-Management System Instrument Psychometric Properties - University Management -Malaysia. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum*, 28(3), 1621–1641.
- Arque, R., & Bruno, D. E. (2018). Clima organizacional y estrés laboral del personal centro de salud Jaime Zubieta del Distrito de San Juan de Lurigancho - 2017. [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. In *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3136>
- Ayala, G. (2019). *Estadística Básica*. Universidad de Valencia. <https://www.uv.es/ayala/docencia/nmr/nmr13.pdf>
- Bada, O. F., Salas, R. M., Castillo, E. F., Arroyo, E. M., & Carbonell, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138–1144. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571009>
- Barba, J. L. (2021). *El estrés laboral y la relación con el clima organizacional de los colaboradores de la corporación Impactex* [UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/31957>
- Bindu, H. (2017). Factors influencing employee retention-a study in select service sector organizations. *Vidwat*, 10(1), 25–30. <https://www.proquest.com/docview/2011275352/fulltextPDF/BC6CE68D4F6C4C1CPQ/10?accountid=37408>
- Calahorrano, O. I. (2019). *Identificación de los niveles de Estrés Laboral y su relación con el Clima Organizacional del Personal Docente de Educación Básica de una*

Unidad Educativa Fiscal [UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/19801/1/T-UCE-0007-CPS-012-P.pdf>

- Capezzuto, B., Garay, M., Castrillón de Freitas, S., Chávez, G., & Días, Á. (2017). *Estrés laboral. Síndrome de burnout y mobbing en el equipo de salud*. Comisión Sectorial de Educación Permanente (CSEP). <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/10792/1/estreslaboral.pdf#page=30>
- Carhuancho, I. M., Nolzco, F. A., Sicheri, L., Guerrero, M. A., & Casana, K. M. (2019). Metodología para la investigación holística. In *Uíde*. <https://n9.cl/t0s2>
- Carrasco, S. M. (2020). Clima laboral y el estrés de los colaboradores del área de ventas por call center de una empresa de capacitación empresarial de Lima, 2019 [Universidad Privada del Norte]. In *Universidad Privada del Norte*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24432>
- Carreño, S., Medina-Mora, M. E., Martínez, N., Juárez, F., & Vázquez, L. (2006). Características organizacionales, estrés y consumo de alcohol en trabajadores de una empresa textil mexicana. *Salud Mental*, 29(4), 63–70. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252006000400063&lng=es&tlng=es.
- Chirinos, Y. del V., Meriño, V. H., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, 43–61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Espinel, J., Ruperti, E., Aguilar, D., & Miranda, W. (2021). El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes ecuatorianos. *Interdisciplinaria*, 38(2), 135–148. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.9>
- Espinoza, E. E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. *Conrado*, 14(1), 39–49. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14s1/1990-8644-rc-14-s1-39.pdf>

- Fernández-Bedoya, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Flores, C., Muñoz, L., & Jaramillo De Palacio, J. (2019). Involucramiento laboral y disposición al cambio organizacional en el sector de salud primaria. *Revista Trabajo Social*, 91. <http://www.pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/RTS/article/view/1771/1801>
- García-Rubiano, M., & Forero-Aponte, C. (2018). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional*. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 14(1), 149–162. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2018.0001.11>
- Gaspar, F. (2019). ANALYSIS OF THE MANAGEMENT SCHOOLS AND THEIR REPRESENTATIVES. *Social Economic Debates*, 8(2), 67–89. [http://economic-debates.ro/Art 8 DSE 2 2019 Gaspar.pdf](http://economic-debates.ro/Art%208%20DSE%202019%20Gaspar.pdf)
- Gestión. (2017). *¿Cuáles son las causas de la ansiedad laboral y cómo combatirla? | Tendencias | Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-causas-ansiedad-laboral-combatirla-136572-noticia/>
- Guangatal, M. E. (2018). *El estrés y el clima laboral en el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi matriz Ambato* [UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/28283>
- Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., & Castro, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). McGRAW-HILL /. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Hernández, R. M., & Carranza, R. F. (2017). Happiness, optimism and self-realization in students From a Higher education program For adults. *Interdisciplinaria*, 34(2), 307–325. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18054403005>
- Hernández, S. L., & Avila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678%0A%0A>
- Hinojosa, C. S. (2019). Estrés y clima laboral en los asesores de servicios de un call center en el distrito de Breña [Universidad Ricardo Palma]. In *Repositorio Institucional - URP*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2493>
- Jacobo, E. C. (2021). Clima organizacional y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67701>
- Jean-Baptiste, C. O., Herring, R. P., Beeson, W. L., Dos Santos, H., & Banta, J. E. (2020). Stressful life events and social capital during the early phase of COVID-19 in the U.S. *Social Sciences & Humanities Open*, 2(1), 100057. <https://doi.org/10.1016/J.SSAHO.2020.100057>
- Jimoh, R., Oyewobi, L., Suleiman, S., & Isa, R. (2017). Influence of supervision on labour productivity on construction sites in Abuja-Nigeria. *Independent Journal of Management & Production*, 8(1), 64–81. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v8i1.523>
- Jitesh Kumar Das. (2021). Rensis Likert's Leadership Style and Organizational Management: A Systematic Review. *Vidhyayana - An International Multidisciplinary Peer-Reviewed E-Journal*, 6(6). <http://j.vidhyayanaejournal.org/index.php/journal/article/view/87/82>
- Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2019). Influence of organizational climate on employee turnover intention in information technology industry in kerala. *SUMEDHA Journal*

of Management, 8(2), 33–46. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/influence-organizational-climate-on-employee/docview/2276740715/se-2?accountid=37408>

Khasawneh, O. Y. (2018). Technophobia without borders: The influence of technophobia and emotional intelligence on technology acceptance and the moderating influence of organizational climate. *Computers in Human Behavior*, 88, 210–218. <https://doi.org/10.1016/J.CHB.2018.07.007>

Lazo, M. C., & Lazo, A. P. (2018). Clima laboral y vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa de industria textil. *Revista De Psicología*, 8(2), 63–79. <https://35.161.26.73/index.php/psicologia/article/view/134>

Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119, 105640. <https://doi.org/10.1016/J.CHILDYOUTH.2020.105640>

Liza, J. J. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Buen Vivir S.A.C. 2020*. Universidad Señor de Sipan.

Loaiza, E. M. de L., Salazar, P. M., Espinoza, L. R., & Lozano, M. de J. (2019). Clima Organizacional en la Administración de Empresas: Un Enfoque de Género. *RECIMUNDO*, 3(1), 3–25. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.3-25](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.3-25)

Loh, M. Y., Idris, M. A., Dormann, C., & Muhamad, H. (2019). Organisational climate and employee health outcomes: A systematic review. *Safety Science*, 118, 442–452. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2019.05.052>

Marcatto, F., Colautti, L., Larese Filon, F., Luis, O., Di Blas, L., Cavallero, C., & Ferrante, D. (2016). Work-related stress risk factors and health outcomes in public sector employees. *Safety Science*, 89, 274–278. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2016.07.003>

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1997). *MBI Inventario “Burnout” de Maslach*. TEA

Ediciones.

- Máynez-Guaderrama, A. I., & Cavazos-Arroyo, J. (2021). Consecuencias del agotamiento laboral en tiendas de conveniencia. *Investigación Administrativa*, 50(128). <https://doi.org/10.35426/iav50n128.03>
- Medina, P., & Deroncele, A. (2020). La Práctica Investigativa Dialógo-Reflexiva Para Orientar La Problematización Como Operador Epistémico De La Construcción Científico-Textual. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 7(2), 160–174. <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>
- Montes, J. C. (2021). *Gestión del talento humano y el estrés laboral de los docentes de la IE. Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020* [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55358/Montes_HJ C - SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55358/Montes_HJ_C - SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moya, M., & Moya-Garófano, A. (2020). Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain. *Psychosocial Intervention*, 29(2), 93–101. <https://www.redalyc.org/journal/1798/179862990004/179862990004.pdf>
- Muguruza, J. Y. (2018). El estres laboral y su influencia en el clima organizacional de la empresa Inversiones Civiles Santa Rosa Sac-Mallay 2017 [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. In *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1856>
- Murillo, F., & Montaña, P. Y. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superiore en México. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 56–68. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>
- Nolazco, F. A., Ortiz, I. L., & Carhuancho, I. M. (2020). Las Cuentas por cobrar en una Empresa de Servicios, Lima 2018. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 4(1), 13–27. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n1.2020.189>
- Nwaogu, J. M., & Chan, A. P. C. (2021). Work-related stress, psychophysiological

- strain, and recovery among on-site construction personnel. *Automation in Construction*, 125, 103629. <https://doi.org/10.1016/J.AUTCON.2021.103629>
- Osorio, J. E., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81–90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL – SPC Manual (1º Edición)*. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edición
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>
- Posada, G. J. (2016). *Elementos básicos de estadística descriptiva para el análisis de datos*. Fundación Universitaria Luis Amigó. https://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/120_Ebook-elementos_basicos.pdf
- Preciado, M. de L., Pozos-Radillo, B. E., Colunga-Rodríguez Cecilia, Vázquez-Goñi, J. M., & Ávalos-Latorre, M. L. (2017). Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos. *Universitas Psychologica*, 16(2). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-2.refp>
- Rabenu, E., & Yaniv, E. (2017). Psychological Resources and Strategies to Cope with Stress at Work. *International Journal of Psychological Research*, 10(2), 7–14. <https://doi.org/10.21500/20112084.2698>
- Riveros, P. N., & Grimaldo, M. P. (2017). Values and Organizational Climate in Professors of a Higher-Education Institution in Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179–188. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>
- Robinson, A. M. (2018). *Let's Talk about Stress: History of Stress Research*: 22(3), 334–342. <https://doi.org/10.1037/GPR0000137>
- Rodríguez, J. A., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*, 8(14), 45–67.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=es&tlng=es.

- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141–146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Ryu, H. Y., Hyun, D. S., Jeung, D. Y., Kim, C. S., & Chang, S. J. (2020). Organizational Climate Effects on the Relationship Between Emotional Labor and Turnover Intention in Korean Firefighters. *Safety and Health at Work*, 11(4), 479–484. <https://doi.org/10.1016/J.SHAW.2020.08.007>
- Sallema, C. F. (2018). *El estrés laboral y el desempeño laboral en el área Administrativa de la Empresa Alvarado Ortiz constructores Cía. Ltda. En la ciudad de Ambato, de la provincia de Tungurahua* [UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/28734>
- Salgado, J. A., & Leria Francisco José. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *CES Psicología*, 11(1), 69–89. <https://doi.org/10.21615/cesp.11.1.6>
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Mycological Research*. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Segredo, A. M., García, A. J., López, P., León, P., & Perdomo, I. (2017). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. *Horizonte Sanitario*, 16(1), 28–37. <https://doi.org/10.19136/hs.a16n1.1256>
- Sfinteş, C. (2019). General concept of stress. *Research and Science Today*, 2(18),

208–214. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/general-concept-stress/docview/2319667666/se-2?accountid=37408>

Sivan-Donin, D., Ben-Ezra, M., & Hamama-Raz, Y. (2019). Quality or quantity of coping resources: Why not both? An integration of common stress theories. *Psychiatry Research*, 272, 164–170. <https://doi.org/10.1016/J.PSYCHRES.2018.12.051>

Szabo, S. (2020). The Origins & Evolution of Stress Research: From Distress to Eustress. *The FASEB Journal*, 34(S1), 1–1. <https://doi.org/10.1096/FASEBJ.2020.34.S1.02334>

Tan, S., & Yip, A. (2018). Hans Selye (1907-1982): Founder of the stress theory. *Singapore Medical Journal*, 59(4), 170–171. <https://doi.org/https://doi.org/10.11622/smedj.2018043>

Tanta-Luyo, A. Y., Quispe, M., Serpa, A., & Ardiles, D. E. (2020). Diseño y validación de la escala de afrontamiento al estrés en padres de hijos con discapacidad. *Revista de Investigación En Psicología*, 22(2), 265–286. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17426>

Tinline, G., & Cooper, C. (2019). Work-related stress: The solution is management not mindfulness. *Organizational Dynamics*, 48(3), 93–97. <https://doi.org/10.1016/J.ORGDYN.2019.03.004>

Torres, K., Lamenta, P., & Hamidian, B. (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapientia Organizacional*, 5(9), 159–172. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008>

Ventura-León, J. L. (2017). The importance of reporting validity and reliability in measuring instruments: Comments to Arancibia et al. *Revista Médica de Chile*, 145(7), 955–956. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872017000700955>

Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención - Vidal Lacosta, Víctor* - Google Libros. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl>

=es#v=onepage&q&f=false

- Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Novales, G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414–421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>
- Zayachkivska, O. (2017). Making sense for stress: From Hans Selye's animal study to the molecular physiology of stress and its physiological consequences on health and wellbeing (To 110-anniversary from birth of H.Selye). *Medical Sciences*, 49(1), 14. <https://doi.org/10.25040/ntsh2017.01>
- Zhañay, J. A. (2017). *Estrés laboral y clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público* [Quito: UCE]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15113>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021						
AUTOR: Bravo Puca Naisha Zuleica						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la autorrealización en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el involucramiento laboral en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la supervisión en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la comunicación en los trabajadores de una</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y la autorrealización en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021</p> <p>Determinar la relación el estrés laboral y el involucramiento laboral en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y la supervisión en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y la comunicación en los trabajadores de una</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: El estrés laboral se relaciona de forma significativa con el clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICOS:</p> <p>El estrés laboral se relaciona de forma significativa con la autorrealización en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021</p> <p>El estrés laboral se relaciona de forma significativa con el involucramiento laboral en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021</p> <p>El estrés laboral se relaciona de forma significativa con la supervisión en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021</p> <p>El estrés laboral se relaciona de forma significativa con la comunicación en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021</p> <p>El estrés laboral se relaciona de forma significativa con las condiciones laborales en los</p>	Variable 1: Estrés laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Agotamiento emocional	-Nivel de agotamiento -Sobrecarga laboral	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Bajo [38 – 88] Regular [89 – 139] Alto [140 – 190]
			Despersonalización	- Sensibilidad humana	5, 10, 11, 15, 22	
			Realización personal	- Capacidad de respuesta -Competencia social	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	
			Variable 2: Clima organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Autorrealización	Posibilidades de crecimiento. Aprendizaje y desarrollo.	1,6,11, 16,21,26,31,36,41,46	Desfavorable (110 – 157) Regular (158 – 175) Favorable (176 a más)
			Involucramiento laboral	Identificación con valores institucionales. Compromiso con la institución.	2,7,12, 17, 22,27,32,37,42,47	
			Supervisión	Funcionalidad de la supervisión. Significación de la supervisión.	3,8,13, 18, 23,28,33,38,43,48	

<p>empresa textil, Lima Este - 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y las condiciones laborales en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021?</p>	<p>empresa textil, Lima Este - 2021</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y las condiciones laborales en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021</p>	<p>trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021</p>		<p>Apoyo y orientación de los superiores</p>		
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</p>			
<p>TIPO: Básica.</p> <p>DISEÑO: No experimental de corte transversal.</p> <p>NIVEL DE DISEÑO: Correlacional</p> <p>MÉTODO: Hipotético Deductivo</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p>	<p>POBLACIÓN: La población para el presente trabajo está conformada por los 109 colaboradores de una empresa textil de Lima Este - 2021</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: El tamaño de muestra es de 109 colaboradores de una empresa textil de Lima Este - 2021</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral Técnica: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario Ficha técnica: Escala de Maslach Burnout inventory (MBI), Autora: Maslach C, Jackson. S (1981) Adaptado por Lic. Bravo Puca Naisha (2021), Forma de aplicación: Individual, Grupo de aplicabilidad: Trabajadores de una empresa textil, Lima Este. Objetivo: Explorar los niveles de estrés en los trabajadores. Escalas: Escala politómica, Descripción de la prueba: Consta de 22 ítems, y 3 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert. Variable 2: Clima organizacional Técnica: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario Ficha técnica: Denominación: Clima Laboral CL - SPL, Autora: Sonia Palma Carrillo (2004), Forma de aplicación: Individual y colectiva, Grupo de aplicabilidad: Trabajadores de instituciones públicas y privadas. Escalas: Escala politómica, Descripción de la prueba: Consta de 50 ítems, y 5 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se presentarán tablas de contingencia y gráficos para la presentación de los resultados de las dimensiones.</p> <p>INFERENCIAL: Se presentan tablas de correlaciones.</p>			

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
Estrés laboral	El estrés como una reacción que tiene el individuo con respecto a los estímulos estresantes que se originan en una organización, las cuales involucran la carga laboral, tensión por el cumplimiento de funciones, desmotivación, etc.; y que puede convertirse en un síndrome que afectaría su bienestar personal (Maslach y Jackson, 1997).	El estrés laboral es una reacción que tiene el organismo de la persona ante las diversas exigencias del entorno, ocasionando un desequilibrio entre la forma en cómo afrontarlo o solucionarlo, asimismo origina cambios físicos y emocionales que afectan su bienestar personal (Tinlin y Cooper, 2019).	Agotamiento emocional	-Nivel de agotamiento -Sobrecarga laboral	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Escala tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Despersonalización	- Sensibilidad humana	5, 10, 11, 15, 22	
			Realización personal	- Capacidad de respuesta -Competencia social	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	
Clima organizacional	El clima organizacional como la apreciación que tienen los colaboradores acerca del entorno de trabajo y aspectos relacionados con la autorrealización, la participación en las tareas, la vinculación con la autoridad, los mecanismos de comunicación y las condiciones físicas (Palma, 2004).	Es la apreciación que los colaboradores tienen de la organización en relación con la motivación que tienen en la empresa. Se refiere a los aspectos físicos y mentales que afectan la manera en que los colaboradores sienten su trabajo y así determinan el nivel de satisfacción que un individuo puede sentir en este entorno (Torres et al., 2018).	Autorrealización	Posibilidades de crecimiento. Aprendizaje y desarrollo.	1,6,11,1 6,21,26, 31,36,41 ,46	Escala tipo Likert Ninguno o Nunca (1) Poco (2) Regular o Algo (3) Mucho (4) Todo o Siempre (5)
			Involucramiento laboral	-Identificación con valores institucionales. -Compromiso con la institución.	2,7,12,1 7, 22,27,32 ,37,42,4 7	
			Supervisión	-Funcionalidad de la supervisión. -Significación de la supervisión. -Apoyo y orientación de los superiores	3,8,13,1 8, 23,28,33 ,38,43,4 8	
			Comunicación	-Fluidez de la información. -Precisión de la información.	4,9,14,1 9,24,29, 34,39,44 ,49	
			Condiciones laborales	-Ofrece medios materiales. -Ofrece medios económicos. -Ofrece medios psicosociales.	5,10,15, 20,25,30 ,35,40,4 5,50	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL (Maslach)

El presente cuestionario se realiza con fines de investigación, para ello se describen diversos aspectos sobre la principal dimensión de Estrés Laboral, ante esto se solicita su colaboración, contestando con la mayor sinceridad y honestidad posible, recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada afirmación y marque la respuesta que usted crea que se adecue a su necesidad.

N°		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado					
4	Siento que puedo entender fácilmente a mis supervisores					
5	Siento que estoy tratando a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales					
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mi trabajo					
8	Siento que mi trabajo me está desgastando					
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
10	Siento que me he hecho más duro con la gente					
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
13	Me siento frustrado en mi trabajo					

14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros					
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros					
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis compañeros					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
22	Me parece que mis compañeros me culpan de alguno de sus problemas					

Instrumento 2

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (PALMA)

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 a 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°		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido 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 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 su responsabilidad					

16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					

36	La empresa promueve el desarrollo personal					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Anexo 4: Validación del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Agotamiento emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	x		x		x		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	x		x		x		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	x		x		x		
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	x		x		x		
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	x		x		x		
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	x		x		x		
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	x		x		x		
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	x		x		x		
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
	DIMENSION 2: Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Siento que estoy tratando a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.	x		x		x		
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.	x		x		x		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	x		x		x		
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros.	x		x		x		
22	Me parece que mis compañeros me culpan de alguno de sus problemas.	x		x		x		
	DIMENSION 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Siento que puedo entender fácilmente a mis supervisores.	x		x		x		
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mi trabajo.	x		x		x		
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras	x		x		x		

	personas a través de mi trabajo.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X				X		X
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros.	X				X		X
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis compañeros.	X				X		X
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X				X		X
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X				X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ledesma Cuadros Mildred Jénica DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

³ 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

San Juan de Lurigancho 09 de octubre de 2021



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Autorrealización							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	x		x		x		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	x		x		x		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x		x		x		
36	La empresa promueve el desarrollo personal.	x		x		x		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.							
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	x		x		x		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	x		x		x		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	x		x		x		
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	x		x		x		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.	x		x		x		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	x		x		x		
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		

DIMENSIÓN 3: Supervisión		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentari.	x		x		x		x	
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		x	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		x	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		x	
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		x	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		x	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		x	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x		x	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x		x	
48	Existe un trato justo en la empresa.	x		x		x		x	
	DIMENSIÓN 4: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		x	
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		x	
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	x		x		x		x	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x		x	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		x	
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x		x	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	x		x		x		x	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x		x	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x		x	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	x		x		x		x	
	DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x		x	
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x		x	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas	x		x		x		x	

	de su responsabilidad.								
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	x							
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x							
30	Existe buena administración de los recursos.	x							
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	x							
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x							
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	x							
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	x							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ledesma Cuadros Mildred Jénica **DNI:** 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ 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

San Juan de Lurigancho, 09 de octubre del 2021



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	X		X		X		
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Siento que estoy tratando a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.	X		X		X		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros.	X		X		X		
22	Me parece que mis compañeros me culpan de alguno de sus problemas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Siento que puedo entender fácilmente a mis supervisores.	X		X		X		
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mi trabajo.	X		X		X		
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras	X		X		X		

	personas a través de mi trabajo.								
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X			X			X	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros.	X			X			X	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis compañeros.	X			X			X	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X			X			X	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X			X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el criterio e suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Delgado Arenas, Raúl **DNI: 10366449**

Grado y Especialidad del validador: PhD en Métodos de Evaluación e Investigación.

San Juan de Lurigancho 12 de octubre del 2021

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ 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. Raúl Delgado Arenas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Autorrealización							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36	La empresa promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	X		X		X		
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Supervisión		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		X	
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		X	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		X	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		X	
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		X	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		X	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		X	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		X	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		X	
48	Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Comunicación	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		X	
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		X	
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	X		X		X		X	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		X	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		X	
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		X	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		X	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		X	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		X	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		X	
10	Los objetivos de trabajo son retos.	X		X		X		X	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas	X		X		X		X	

	de su responsabilidad.								
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X					X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X					X		
30	Existe buena administración de los recursos.	X					X		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X					X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X					X		
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X					X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X					X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el criterio e suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Delgado Arenas, Raúl

DNI: 10366449

Grado y Especialidad del validador: PhD en Métodos de Evaluación e Investigación.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ 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

San Juan de Lurigancho 12 de octubre del 2021



Dr. Raúl Delgado Arenas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	X		X		X		
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Siento que estoy tratando a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.	X		X		X		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros.	X		X		X		
22	Me parece que mis compañeros me culpan de alguno de sus problemas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Siento que puedo entender fácilmente a mis supervisores.	X		X		X		
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mi trabajo.	X		X		X		
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras	X		X		X		

	personas a través de mi trabajo.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X			X			X
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros.	X			X			X
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis compañeros.	X			X			X
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X			X			X
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X			X			X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **López Quispe Eduardo**

DNI: 10285584

Grado y Especialidad del validador: **Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad.**

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ 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

San Juan de Lurigancho 12 de octubre del 2021



.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Autorrealización							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36	La empresa promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	X		X		X		
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Supervisión	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		X	
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		X	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		X	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		X	
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		X	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		X	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		X	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		X	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		X	
48	Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Comunicación	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		X	
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		X	
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	X		X		X		X	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		X	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		X	
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		X	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		X	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		X	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		X	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		X	
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		X	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas	X		X		X		X	

	de su responsabilidad.							
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X			X			X
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X			X			X
30	Existe buena administración de los recursos.	X			X			X
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X			X			X
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X			X			X
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X			X			X
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X			X			X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: López Quispe Eduardo

DNI: 10285584

Grado y Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ 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

San Juan de Lurigancho, 12 de octubre del 2021



.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	X		X		X		
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Siento que estoy tratando a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.	X		X		X		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros.	X		X		X		
22	Me parece que mis compañeros me culpan de alguno de sus problemas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Siento que puedo entender fácilmente a mis supervisores.	X		X		X		
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mi trabajo.	X		X		X		
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras	X		X		X		

	personas a través de mi trabajo.								
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X			X			X	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros.	X			X			X	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis compañeros.	X			X			X	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X			X			X	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X			X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Clemente Castillo Consuelo Del Pilar **DNI:** 40528957

Grado y Especialidad del validador: Doctora en Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ 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

San Juan de Lurigancho 12 de octubre del 2021



.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Autorrealización							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36	La empresa promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral	SI	No	SI	No	SI	No	
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	X		X		X		
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Supervisión		Si	No	Si	No	Si	No
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X	
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X	
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X	
48	Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X	
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X	
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	X		X		X	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X	
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X	
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas	X		X		X	

	de su responsabilidad.								
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X			X			X	
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X			X			X	
30	Existe buena administración de los recursos.	X			X			X	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X			X			X	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X			X			X	
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X			X			X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X			X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Clemente Castillo Consuelo Del Pilar **DNI:** 40528957

Grado y Especialidad del validador: Doctora en Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ 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

San Juan de Lurigancho, 12 de octubre del 2021





Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BRAVO PUCA NAISHA ZULEICA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021", 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.

Nombres y Apellidos	Firma
BRAVO PUCA NAISHA ZULEICA DNI: 76773414 ORCID 0000-0003-0174-6501	Firmado digitalmente por: NBRAVOP el 08-01-2022 08:18:26

Código documento Trilce: INV - 0495193