



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores de la  
Municipalidad Provincial de Yungay, 2023**

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

**Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Alegre Huayanay, Leonardo Robinson (orcid.org/0009-0002-7086-8289)

**ASESORA:**

Dra. Calanchez Urribarri, Africa del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organización

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, empleo y emprendimiento

**CHIMBOTE - PERÚ**

2024

### **Dedicatoria**

A mis familiares que son quienes me impulsan día a día a seguir adelante con mis ambiciones y jamás darme por vencido.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por permitirme vivir esta experiencia que me posibilita formarme profesionalmente y a mi asesora de tesis, la Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle, por impartirme sus saberes que fueron de mucha ayuda en el desarrollo de este trabajo de investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Estrés Laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023", cuyo autor es ALEGRE HUAYANAY LEONARDO ROBINSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

CHIMBOTE, 30 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE <b>CARNET EXT.:</b> 005774548 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 30-01-2024 11:09:03

Código documento Trilce: TRI - 0736278



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ALEGRE HUAYANAY LEONARDO ROBINSON estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Organizacional y Estrés Laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ALEGRE HUAYANAY LEONARDO ROBINSON <b>DNI:</b> 70140581 <b>ORCID:</b> 0009-0002-7086-8289	Firmado electrónicamente por: LEALEGREHU el 31- 01-2024 09:36:03

Código documento Trilce: INV - 1522152

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS	59

## Índice de tablas

Tabla 1 Variable Clima Organizacional	27
Tabla 2 Dimensión Autorrealización	28
Tabla 3 Dimensión Involucramiento	29
Tabla 4 Dimensión Supervisión	30
Tabla 5 Dimensión Comunicación	31
Tabla 6 Dimensión Condiciones Laborales	32
Tabla 7 Variable Estrés Laboral	33
Tabla 8 Dimensión Estructuración	34
Tabla 9 Dimensión exigencia laboral	35
Tabla 10 Dimensión interacción laboral	36
Tabla 11 Correlación entre la Autorrealización y el Estrés Laboral	37
Tabla 12 Correlación entre el Involucramiento y el Estrés Laboral	38
Tabla 13 Correlación entre la Supervisión y el Estrés Laboral	39
Tabla 14 Correlación entre la comunicación y el Estrés Laboral	40
Tabla 15 Correlación entre las condiciones laborales y el Estrés Laboral	41
Tabla 16 Correlación entre el clima organizacional y el Estrés Laboral	42

## Índice de figuras

Figura 1 Variable Clima Organizacional	27
Figura 2 Dimensión Autorrealización	28
Figura 3 Dimensión Involucramiento	29
Figura 4 Dimensión Supervisión	30
Figura 5 Dimensión Comunicación	31
Figura 6 Dimensión Condiciones Laborales	32
Figura 7 Variable Estrés Laboral	33
Figura 8 Dimensión Estructuración	34
Figura 9 Dimensión exigencia laboral	35
Figura 10 Dimensión interacción laboral	36

## Resumen

La presente tesis titulada: “Clima Organizacional y estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023”. Se elaboró con el objetivo de determinar, de que manera el clima organizacional se relaciona con el estrés laboral en el personal, el desarrollo metodológico fue de tipo aplicado, con diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Para el presente estudio, la población estuvo compuesta por 57 trabajadores de la entidad municipal y en la muestra se consideró a la totalidad de la población. Para obtener los datos necesarios en el proceso de investigación, la técnica que se empleó para la recolección de información fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. En los resultados, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman  $-0.687$ , es negativa moderada, y además significativa  $\text{sig} < 0.05$ , por tanto, se acepta la hipótesis alternativa H1 y se rechaza la nula H0, concluyendo que el clima organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral en los trabajadores.

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

## **Abstract**

The present thesis titled: "Organisational climate and labour stress of the workers of the provincial Municipality of Yungay, 2023". It was elaborated with the objective of determining, in what way the organisational climate is related to the labour stress in the personnel, the methodological development was of applied type, with non-experimental design, correlational of cross-sectional cut. For the present study, the population consisted of 57 workers of the municipal entity and the sample included the entire population. In order to obtain the necessary data for the research process, the technique used to collect information was the survey and the questionnaire was used as an instrument. In the results, according to the correlation coefficient Rho Spearman -0.687, it is moderate negative, and also significant  $\text{sig} < 0.05$ , therefore, the alternative hypothesis H1 is accepted and the null hypothesis H0 is rejected, concluding that the organisational climate is significantly related to work stress in the workers.

**Keywords:** organizational climate, work stress.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El clima organizacional ha tomado una alta relevancia dentro de las organizaciones, dado que tiene incidencia directa en el desempeño de los individuos y del cumplimiento de metas grupales u organizacionales, los efectos del clima organizacional sobre los trabajadores pueden ser favorables o desfavorables para la organización, esto dependerá de cuán adecuado es el ambiente institucional que se le brinda a los colaboradores, pudiendo generar que el trabajo realizado sea efectivo o de forma opuesta puede provocar deficiencias en el rendimiento mostrado por el personal lo que significa un gran problema para la empresa y sus metas (Chirinos, et al., 2018).

Por su parte, para la Organización internacional del trabajo OIT (2020), el estrés laboral afecta significativamente la forma y el resultado del trabajo realizado por las personas, lo que significa que se enfrentan a una variedad de factores estresantes. Los miembros que no puedan manejarlo tendrán un menor nivel de desempeño dentro de esa organización. Es una respuesta que pueden tener los individuos ante demandas y presiones profesionales no adecuadas a sus conocimientos y capacidades, la gerencia o supervisores por lo general empeoran estas condiciones por su falta de empatía.

Wilchez (2018) en su estudio realizado en Colombia pudo evidenciar que la satisfacción del personal tiene un componente que repercute en ella, y este es el clima organizacional, esto se debe a que los colaboradores al notar una falta o déficit en las condiciones de trabajo pueden reducir sus esfuerzos, debido a que no tienen apego emocional con la organización, provocando una pobre de efectividad en su desempeño, deteriorando el rendimiento de toda la empresa y el servicio prestado a sus clientes.

Games (2019), señaló que México es el país donde las condiciones laborales han generado los niveles más altos de estrés, basa su afirmación en las siguientes estadísticas; el país centroamericano alcanzó una tasa del 75% de estrés en el trabajo, mientras que países muchos más industrializados y donde la competencia es feroz por un puesto de trabajo como lo son China que resultó con un 73% y Estados Unidos con una tasa de 59%, entonces concluye que trabajar en un entorno que no les ofrece las mejores condiciones provocará que estas personas

experimentan angustia emocional, una realización personal pobre o con carencias y una personalidad negativa, lo cual repercutirá directamente en su salud. Se considera además que el 43% de colaboradores con un trabajo formal sufre estrés a causa de sus labores, lo que se vincula con alteraciones como la ansiedad, depresión, inclusive enfermedades cardiovasculares que podrían conllevar la muerte.

A nivel nacional, según, Aptitus y Gestion (2021) las estadísticas muestran que un 70% de los peruanos tienen una pobre percepción del clima que les ofrecen las organizaciones para las que trabajan, afirman que sus sugerencias son ignoradas, el otro 30% considera que se les brindan las condiciones adecuadas para realizar sus labores de forma cómoda y efectiva, en tanto un 55% de los colaboradores suelen realizar acciones de forma reactiva debido a que suelen tener miedo a ser sancionados por realizar mal sus deberes.

Además, la mayoría de los entes gubernamentales en el Perú sufren problemas ocasionados por un clima organizacional que incumple con las expectativas de las personas que trabajan para estas instituciones estatales, esto porque no se crean mecanismos que permitan reconocer a los trabajadores por sus esfuerzos, esto provoca que los individuos no se sientan comprometidos con el propósito y los objetivos organizacionales. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019).

El Comercio (2018) llevó a cabo una encuesta cuyos resultados reflejaron que el clima organizacional es el segundo motivo, que facilita a las personas a aceptar un puesto laboral con un 23%. Además, el 86% de renuncias se deben también a este factor cuando es negativo, evidenciando que contar con un clima organizacional adecuado es crucial para adquirir y mantener el talento humano.

Murakami (2020), en su investigación, afirmó que la respuesta del gobierno ante los estragos causado por el Covid-19 fue ineficaz, lo que derivó en que una gran parte de la población desarrollara ansiedad, miedo, precariedad laboral y por ende un desnivel económico sin precedentes inmediatos, la solución fue implantar una serie de medidas de prevención en las organizaciones, sean estas privadas o estatales.

En cuanto al nivel local, se evidenciaron algunos inconvenientes en la Municipalidad Provincial de Yungay, generados a partir del poco interés que se le da al clima organizacional y cómo se relaciona con el estrés que afecta al personal de la Municipalidad, en su mayoría estas cuestiones son consecuencia de que la opinión y las sugerencias realizadas por los trabajadores no son consideradas en el momento de la toma de decisiones que tengan que ver con el funcionamiento de la institución, además los gerentes de la municipalidad carecen de empatía porque en algunas ocasiones los trabajadores sufren de algunos contratiempos por motivos personales, los cuales no son tolerados y son reprendidos (Alegre, 2023).

Estos motivos, además de las exigencias del puesto de trabajo, tienen a los colaboradores de la municipalidad sometidos a un desgaste físico y emocional en estos, lo cual es un riesgo para la entidad municipal, los niveles de estrés elevados pueden generar que las personas no cumplan con las tareas que les son asignadas, a lo cual se le suma el temor y la ansiedad que son efectos residuales de la pandemia que azotó todo el planeta, y las restricciones sanitarias que ahora son impuestas en todas las entidades gubernamentales (Alegre, 2023).

Ante esta situación, y en relación con todo lo mencionado sobre la problemática que viven los trabajadores, se formuló el problema general: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el Clima organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?; del mismo modo, se consideraron los problemas específicos: (1) ¿Cuál es la situación actual del Clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?; (2) ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?; (3) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?

En este sentido, este trabajo fue justificado teóricamente, porque se utilizaron argumentos razonados, respaldados por la literatura existente y basados en una comprensión sólida del campo. Con lo cual se intentó demostrar la importancia y la relevancia de tu estudio y estableciendo su contribución al conocimiento científico. Mientras que se justificó metodológicamente, debido a que se centró en demostrar que los métodos seleccionados son apropiados y

adecuados para resolver las cuestiones del estudio y conseguir las metas trazadas y así contribuir al conocimiento científico en el campo. Por otro lado, este estudio tuvo una justificación práctica, porque, se enfocó en los resultados y beneficios tangibles que se pueden derivar de mi investigación, lo que garantiza que el trabajo tenga relevancia y valor para las personas y organizaciones involucradas en el ámbito en cuestión.

En tanto, se tomó en cuenta como objetivo general: Determinar el nivel de relación que existe entre el Clima organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023. Continuando con la secuencia, establecimos como objetivos específicos: (1) Conocer la situación actual del clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023; (2) Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023; (3) Identificar si existe o no una relación positiva entre las dimensiones del Clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

Al respecto, se planteó como hipótesis general: H1. Existe relación positiva entre el clima organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023. H0. No existe relación positiva entre el clima organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023. De igual forma, se planteó la hipótesis específica: (1) H1. Existe relación positiva entre las dimensiones del clima organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023. H0. No existe relación positiva entre las dimensiones del clima organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una búsqueda de antecedentes, en los cuales se fundamentó el trabajo de investigación, En el ámbito nacional, tenemos a Montoro y Pajuelo (2023) este estudio se enfocó en detallar la repercusión que tiene el clima de la institución en el desgaste emocional mostrado por el personal de la UGEL de la provincia de Huaylas – Ancash. La metodología desarrollada que se empleó fue cuantitativa, correlacional y de corte transversal, 44 colaboradores de la institución compusieron la población, los mismos que compusieron la muestra, la encuesta fue la técnica a la cual se recurrió y la herramienta fue el cuestionario. Los resultados dejaron observar un  $Rho=-0,786$ ; con un  $p=0,00$ . Siendo inversamente proporcional negativa, llegando a la conclusión que mientras las condiciones que se le brindan a los trabajadores sean pobres, mayores serán los síntomas de deterioro emocional en el personal y viceversa.

Cazorla (2022), en cuya tesis consistió en resolver la incidencia que tiene el clima en el trabajo en el estrés institucional en el elemento humano en una empresa en la provincia de Urubamba. Tuvo un desarrollo metodológico correlacional, se obtuvieron los datos mediante un cuestionario, tomando como muestra los 42 trabajadores. En tanto, los resultados obtenidos fueron de un paupérrimo nivel en cuanto al entorno laboral, alrededor de un 90% de las personas opinaron de esa forma y los niveles del cansancio emocional mostraron estadísticas altas de un 78,6%. Además, de una correlación (-0,645). Por lo que afirmo, que mientras mejor sea el clima en la organización, los índices de estrés en el trabajo se verán reducidos y viceversa.

Carrión y Valverde (2022) en su estudio pretendió establecer la incidencia que clima institucional tiene sobre el cansancio emocional en los individuos que trabajan en UGEL de la provincia del Santa, se desarrolló cuantitativamente en su metodología, además de ser correlacional. Se hizo uso de 2 herramientas para la obtención de información. Se realizó un piloto en 80 colaboradores arrojando índices de fiabilidad aceptables, posteriormente se tomó como muestra 120 personas que laboran en el área administrativa que comprendían el total de trabajadores. En cuanto a sus resultados, obtuvieron un índice de correlación (-,291\*\*), evidenciando una relación negativa y de proporción inversa, concluyendo

que mientras se invierta más en las condiciones laborales y motivacionales, se verán reducidos los indicios de malestar y estrés en las personas.

Bada et al (2020) en su estudio se planteó, como fin, resolver la repercusión que del estrés laboral en el clima institucional en educadores en el Perú. Metodológicamente, tuvo un desarrollo de correlación, de corte transversal, se hizo uso del cuestionario para la obtención de datos, se emplearon 2 cuestionarios, se consideró a 140 profesores para este estudio, mientras que los resultados dejaron observar un índice de correlación Spearman, negativo que dejó como conclusión, la afirmación de una incidencia por parte del ambiente de trabajo en los malestares emocionales de los trabajadores, negativa e inversamente proporcional, además recomendando, que se le deben proporcionar las condiciones adecuadas a los educadores para que estos puedan realizar sus actividades con facilidad y con ausencia de estrés.

Domínguez (2020) en este estudio se trazó como propósito resolver la existencia de una incidencia del clima de la institución en el estrés que evidencian los maestros de un instituto tecnológico en la región Ancash, tuvo un desarrollo metodológico correlacional, además de cuantitativo, se hizo uso de 2 cuestionarios para recabar los datos, se contó con 78 educadores que constituyeron la población, por conveniencia se escogió como muestra al total de la población; sin embargo, cumplieron 72 profesores con los criterios de inclusión. Además, los resultados permitieron observar un  $Rho = -0,235$  con un índice de significancia inferior al error permitido  $p = 0,05$ . Concluyendo que mientras mejores sea la percepción que tengan los individuos del clima que ofrece la organización, menos serán los síntomas de malestar emocional en los trabajadores.

En el contexto internacional tenemos a Valverde y Martillo (2021) en su trabajo de investigación se trazaron resolver como incide el entorno de labores en el estrés del personal en una organización ecuatoriana, fue desarrollado metodológicamente de manera no experimental, correlacional y cuantitativamente se hizo uso de dos herramientas para la recolección de datos, 221 de las personas que laboran en esta empresa en Guayaquil fueron seleccionados para componer la muestra. En cuanto a los resultados, se empleó un software estadístico STATA obteniendo un índice de correlación negativo e inverso proporcional  $r = -0,1856$ .

Llegando a la conclusión que mientras las características del ambiente de trabajo sean adecuadas y satisfactorias para los trabajadores, menores serán las consecuencias emocionales adversas que puedan evidenciar los colaboradores.

Espín (2020) cuyo propósito fue resolver si el clima institucional tiene incidencia en el estrés laboral que pudiera afectar a los individuos que trabajan en una municipalidad en Ecuador, de desarrollo cualitativo y cuantitativo, mostró también que tan grave es la situación del desgaste emocional en los trabajadores del ente municipal, hizo uso de 2 herramientas para la recolección de información. 69 miembros del personal compusieron la muestra, los resultados mostraron un índice de correlación  $Rho=-0,448$ . Siendo negativa inversa proporcional con una significancia inferior al error permitido,  $p=0,00$ . Volviéndose así significativa. Por lo que concluyó, que los trabajadores muestran menos síntomas de estrés mientras el clima de la institución sea el adecuado.

Zabala (2020) en esta investigación se propuso determinar la repercusión del ambiente donde se realizan las labores en el cansancio emocional que pudiese aquejar a los educadores en una entidad de educación en Cuba. En tanto, la metodología empleada fue desarrollada cuantitativa y cualitativamente, también cumplió con las características de un estudio aplicado, por lo que se elaboraron 2 instrumentos para la obtención de información, 31 profesores del nivel inicial fueron los que compusieron la población, mientras que 25 de ellos fueron seleccionados para formar parte de la muestra. Los resultados dejaron observar una correlación de Pearson  $r=-0,786$ . Siendo inversa y proporcional, además de negativa, cumpliendo con un índice de significancia  $p=0,01$ . Por debajo del error permitido, siendo muy significativa. Permitiendo así llegar a la conclusión que los síntomas de cansancio emocional serán reducidos si se le brindan las condiciones adecuadas a las personas para que realicen sus actividades en el trabajo.

Poot (2019) desarrollo su investigación con el fin de resolver la repercusión que tiene el clima de una organización en el estrés que pudiera afectar al personal de una entidad de salud en México. El desarrollo de la metodología fue aplicada y transversal, se hizo uso de 2 herramientas para la obtención de información que se requirió para realizar en análisis, 37 integrantes de la planilla de institución de salud fueron escogidos como muestra, los resultados dejan ver un índice Chi cuadrada,

con una significancia superior al error permitido ( $p=0,586$ ) entonces, se concluyó que no existes evidencias de un vínculo entre los fenómenos que fueron puestos en revisión.

Riquelme Et al. (2018) quien intento resolver la incidencia que tienen el entorno laboral en el malestar emocional en profesionales de educación en el nivel superior que sean madres en una universidad en Chile. Metodológicamente, se llevó a cabo en forma transversal, correlacional y aplicada, para obtener los datos necesarios se hizo uso de dos instrumentos, 61 académicas que forman parte de plana del ente educativo, los resultados dejaron en evidencia un  $Rho=-0,621$  y un ( $p=0,001$ ) que está por debajo del error permitido 5%. Llegando a la conclusión que si las personas muestran una gran cantidad de síntomas de cansancio emocional se deberá a un clima organizacional no adecuado y viceversa.

Es preciso detallar las teorías sobre el clima organizacional, por ello se inició con Thorndike (1911) y su teoría del “condicionamiento operante”. Los organismos aprenden a través de las consecuencias de sus acciones. Si una acción produce una consecuencia agradable o satisfactoria, es más factible que el organismo vuelva a realizar esa acción. Por otro lado, si una acción produce una consecuencia desagradable o no deseada, es menos probable que el organismo repita esa acción en el futuro. Esto implica que las consecuencias de nuestras acciones influyen en nuestra motivación para realizar esas acciones en el futuro. Si una acción está seguida de una retribución o premio, nos veremos más motivados para repetir esa acción. Sin embargo, si un actuar es el motivo para recibir una reprimenda, la motivación que tengamos para volver a realizar esa actividad verá reducida sus posibilidades.

Por otro lado, Deci y Rayan (2000), plantearon su teoría denominada “Teoría de la autodeterminación (TAD)” destacaron la importancia de cubrir las necesidades psicológicas básicas de los individuos para lograr contar con un clima organizacional positivo. Según esta teoría, estas necesidades son: la competencia, la autonomía y la relación social. La satisfacción de estas necesidades es esencial para promover un mayor bienestar y motivación intrínseca en diferentes contextos, incluido el entorno laboral.

Además, Schneider (1975), desarrolló la “Teoría del ajuste de las personas” en el que establece énfasis en el vínculo entre individuos y su ajuste con la organización en la que trabajan. Esta teoría sostuvo que el clima organizacional y el ajuste entre las características individuales y las características organizacionales son cruciales para comprender la forma que tienen de comportarse las personas y el rendimiento de los colaboradores. Según esta teoría, los humanos tienen necesidades y valores que buscan satisfacer en el entorno laboral. Estas características individuales incluyen habilidades, conocimientos, actitudes, valores y preferencias.

Otra importante teoría que mencionar es la “La Teoría de la contingencia”, Woodward & Wedderburn (1965) la cual se enfocó sobre el cómo repercuten algunos elementos definidos como contingentes en el entorno institucional. Según esta teoría, el ambiente de trabajo puede variar según la estructura, el entorno y otros factores específicos de cada organización, puesto que reconoce que no hay un enfoque único o universal para el clima organizacional, ya que diferentes organizaciones pueden tener diferentes necesidades, demandas y contextos.

Por otro lado, Adams (1965) planteó en su “Teoría de la equidad” que cuando las personas perciben que existe una equidad entre su aportación y sus recompensas en comparación con los demás, se sienten satisfechas y motivadas. Por otro lado, si perciben una inequidad, ya sea en forma de sobrecompensación o sub compensación en comparación con los demás, experimentan sentimientos de malestar y pueden actuar para restaurar la equidad.

Además, Nasreen et al. (2019), reconocieron a la comunicación como un factor trascendental en el clima organizacional, debido a que fomenta la confianza y la integración. Además, cuando surgen conflictos, la comunicación se vuelve esencial para resolverlos, porque de lo contrario estos problemas pueden aumentar y dar lugar a nuevos conflictos.

Pandey et al. (2020), refirieron que el clima organizacional también influye en los comportamientos individuales y grupales. Las interacciones sociales dentro de la organización pueden llevar a que los empleados tengan diferentes opiniones sobre el entorno de trabajo y cómo ven los resultados de sus esfuerzos en lo que

se refiere a los propósitos organizacionales. La percepción de los empleados puede afectar diversos aspectos, como su bienestar personal, el dinamismo de los grupos de trabajo y el funcionamiento general de la organización. Además, esta percepción también puede tener un impacto en la impresión que los consumidores tienen de la atención recibida y en la satisfacción de los empleados en general.

Irfan et al. (2020) mencionaron los elementos clave del clima organizacional, incluyendo la supervisión, que se relaciona estrechamente con el ser responsable y las sensaciones causadas por el seguimiento que realizan los superiores sobre el desempeño. Sin embargo, también implica sentirse capaz de abordar las tareas asignadas de manera eficaz e individual, ya que se tiene la confianza del superior en las habilidades del empleado.

Por otro lado, Sobrino et al. (2020), afirmaron que el clima de una institución es el cúmulo de aspectos y cualidades, las cuales son objeto de percepción por parte de los integrantes de un organismo o ente, las cuales ejercen influencia en su comportamiento y bienestar laboral.

Así mismo, Herrera et al. (2021), refirieron que el ambiente de trabajo es la idea que se hacen los trabajadores acerca de las condiciones laborales que les son proveídas, la cultura organizacional, el intercambio de información, la forma de liderar, las relaciones con sus colegas en su entorno de trabajo.

Mahmood et al. (2019), sostuvieron que la idea que se tiene del clima en el trabajo. Es una visión conjunta que poseen los individuos que son parte de una empresa. Como pueden ser las percepciones sobre reglas formales e informales, procedimientos y normas, percepciones sobre liderazgo de supervisores y gerentes; percepciones sobre las interacciones sociales, conflictos y relaciones entre compañeros; percepciones de equidad y adecuación de recompensas como salario y promociones; percepciones sobre los principios y costumbres. El clima organizacional emerge de las interpretaciones colectivas sobre las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales. Influye significativamente en las actitudes y motivación de los empleados.

Koon & Pun (2020), definieron al clima en el trabajo como un fenómeno multidimensional que envuelve la percepción colectiva que se tiene de su

experiencia en el lugar de trabajo en términos de prácticas, políticas, procedimientos, rutinas y recompensas, un clima organizacional positivo fomenta relaciones de apoyo entre los empleados, incentiva la cooperación, reconoce los logros individuales y grupales, y brinda autonomía y empoderamiento a los trabajadores, los líderes transformacionales pueden modificar la idea que se tiene sobre las condiciones en el centro de labores, al inspirar una visión compartida, desarrollar las habilidades de cada trabajador, promover la colaboración, y reconocer y recompensar los esfuerzos individuales.

Brohi et al. (2021), profundizaron en el concepto de clima laboral y su relación con las formas de liderar, se refiere a un ambiente laboral donde prevalecen la amabilidad, la empatía, el cuidado y el apoyo entre los miembros, este tipo de clima se ve facilitado por líderes compasivos que muestran genuina preocupación por el bienestar de los seguidores, comunicándose con sensibilidad y brindando soporte emocional, fomenta relaciones positivas entre colegas, mejora la motivación y reduce el estrés entre el personal administrativo, y promueve un sentido de comunidad entre los individuos. Los líderes compasivos modelan comportamientos altruistas, reconocen las necesidades socioemocionales de estudiantes y colegas, y crean una cultura de cuidado mutuo y apoyo para el crecimiento personal y profesional.

Soetjpto et al. (2021), ampliaron la explicación sobre el clima en la organización y la manera en cómo se relaciona con el liderazgo transformacional; se refiere a las percepciones colectivas de políticas, prácticas, procedimientos y comportamientos que son recompensados y esperados en el lugar de trabajo, los líderes transformacionales influyen positivamente en el clima al inspirar una visión compartida, desarrollar capacidades individuales, dar apoyo, reconocer contribuciones y actuar como modelos de rol, un clima organizacional positivo se caracteriza por oportunidades de crecimiento, relaciones colaborativas, reconocimiento del desempeño, justicia y equidad. Este clima mejora la satisfacción laboral. Satisfacer las necesidades de las personas se reflejará en el compromiso que desarrollen los individuos con la empresa.

Pecino et al. (2021), afirmaron que el ambiente de trabajo tiene un concepto multidimensional que representa las percepciones de los empleados sobre el

ambiente de su organización en aspectos como el liderazgo y las prácticas de gestión, se caracteriza por liderazgo de apoyo, trabajo en equipo, comunicación abierta, y oportunidades de desarrollo profesional, los gerentes pueden mejorar el clima organizacional adoptando un estilo de liderazgo de apoyo, reconociendo contribuciones, promoviendo la colaboración, y brindando autonomía, un clima positivo se asocia con mayor satisfacción laboral, compromiso organizacional, bienestar y menor agotamiento.

Es necesario conocer el concepto de cada dimensión del “Clima organizacional”, para ello empezaremos con la dimensión autorrealización, Kaufman (2021) sostuvo que va más allá de simplemente alcanzar metas externas o logros convencionales. Para él, implica el autodescubrimiento, la exploración de valores y pasiones propias de cada individuo, y la integración de diferentes aspectos de nuestra identidad en un todo coherente, desde la perspectiva de Ryan y Deci (2021) la autorrealización refiere al proceso de desarrollar y perseguir metas personales que sean auténticas, significativas y alineadas con nuestras necesidades psicológicas básicas. También subrayan la importancia de la motivación intrínseca y el sentido de elección y autodirección en la búsqueda de la autorrealización.

Se abordó la segunda dimensión, el involucramiento Gostick y Elton (2018) enfatizaron que no se trata solo de tareas o responsabilidades, sino de crear una cultura organizacional, la cual impulse a los individuos a dar lo mejor de sí mismos, buscan ayudar a las organizaciones a impulsar el involucramiento y el rendimiento de los empleados al cultivar un ambiente de trabajo positivo y estimulante. En este mismo sentido, Kruse sostuvo que el involucramiento va más allá de la mera satisfacción laboral y se enfocó en la conexión emocional y el compromiso activo de los empleados. En su enfoque, el involucramiento se logra cuando los empleados se sienten valorados, comprenden como su desempeño forma parte de los logros de la organización y tienen un sentido de propósito en su labor.

Para la tercera dimensión la supervisión. Armstrong (2020) se refirió a un proceso mediante el cual los supervisores brindan dirección, apoyo y orientación a los empleados con el objetivo de maximizar su desempeño y contribución a los objetivos organizacionales. La supervisión consta de trazar objetivos precisos y la

expectativa que estos generan, así como facilitar información que le permita al trabajador realizar el proceso de retroalimentación, brindar posibilidades de crecimiento profesional y personal y reconocer los logros de los empleados. Además, los supervisores deben asegurarse de que los empleados cuenten con el material y los saberes que el puesto de trabajo exija, con el fin de obtener efectividad. La supervisión empresarial también implica el manejo de conflictos, la resolución de problemas y el establecimiento de un entorno laboral adecuado y colaborativo.

En tanto, Dessler (2019) definió que la supervisión empresarial implica el proceso de dirección y control en el que los supervisores tienen la responsabilidad de supervisar las formas en las que los individuos realizan sus deberes. La supervisión se centra en garantizar que los empleados cumplan con los estándares y expectativas establecidos, así como en proporcionarles apoyo, orientación y retroalimentación para mejorar su desempeño. La supervisión empresarial también implica la asignación y distribución eficiente de tareas y recursos, la resolución de conflictos, el fomento de un ambiente de trabajo positivo y la motivación de los empleados. Los supervisores ejercen funciones necesarias para fomentar un buen trabajo por parte de los colaboradores, identificando oportunidades de capacitación y crecimiento, y brindando el apoyo necesario para que alcancen su máximo potencial.

En cuanto a la cuarta dimensión, la comunicación Chandler (2018) la definió como un proceso en el que se transmiten y reciben significados a través del uso de símbolos y signos. Para él, la comunicación implica la interacción simbólica entre personas, donde los símbolos y signos son utilizados para transmitir mensajes y generar comprensión mutua. Además, la comunicación es fundamental para el éxito y el bienestar tanto a nivel individual como organizacional, explorando así su importancia en diferentes contextos, como las relaciones interpersonales, el liderazgo y la negociación. (Hargie, 2021)

La quinta dimensión, del clima organizacional, es las condiciones laborales, Según Pfeffer (2018) quien hizo referencia al conjunto de aspectos tangibles, psicológicos y colectivos. Presentes en el ambiente laboral que afectan al rendimiento y el bienestar de los empleados. Esto incluye aspectos como la

seguridad en el lugar de trabajo, la carga de trabajo, la autonomía, el apoyo social, las oportunidades de aprendizaje y desarrollo, así como la equidad y la imparcialidad con las que se distribuyen los recursos y recompensas.

De igual forma, Grant (2016) refirió que las condiciones laborales se refieren al entorno físico, emocional y social donde el recurso humano realiza sus actividades laborales. Esto incluye factores como los son: las costumbres, el liderazgo, el ambiente de trabajo, normas, ya sea la flexibilidad, la equidad y el apoyo brindado a los empleados. Además, destaca la importancia de crear un entorno laboral positivo y motivador. Esto implica fomentar una cultura organizacional sostenida por el respeto, el compañerismo y la lealtad. También aboga por la importancia de un liderazgo inclusivo y empático, que se preocupe por la salud y la mejora profesional de los individuos.

Fue importante también el conocer algunas teorías sobre la variable estrés laboral, una de ellas es la de Cooper y Marshall (1976), con su teoría de Estresores Organizacionales, propusieron que el estrés laboral se origina por factores específicos del entorno organizacional. Estos factores pueden incluir la falta de recursos, como el tiempo, el apoyo o las herramientas necesarias para realizar el trabajo de manera eficiente. También pueden incluir la falta de claridad en las expectativas y roles laborales, así como el conflicto entre los roles desempeñados por el individuo. Estos estresores organizacionales pueden generar una serie de respuestas de estrés en los empleados, incluyendo ansiedad, agotamiento emocional y una disminución de la satisfacción laboral.

Por otro lado, Siegrist (1996) en su Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, sostuvo que el estrés laboral surge cuando hay un desbalance con respecto al trabajo que conlleva realizar las actividades laborales contra la retribución obtenida. Según este modelo, el esfuerzo se refiere al grado de carga física, mental y emocional que requiere el trabajo, mientras que las recompensas incluyen aspectos como el salario, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y el sentido de control sobre el trabajo. También plantea que la falta de justicia en el ambiente laboral, como la ausencia de imparcialidad al momento de repartir las recompensas, puede agravar aún más el estrés.

Así mismo, Maslach y Leiter (1997), plantearon la “teoría de Desgaste o Desgaste por el Trabajo” conocido como el modelo de agotamiento emocional, se centra en el estrés laboral relacionado con el agotamiento y la insatisfacción en el trabajo. Según este modelo, el desgaste laboral se produce cuando los empleados experimentan un desgaste emocional, el desapego de la realidad y de su perspectiva, un pobre desarrollo profesional, sugiere que el desgaste laboral puede ser el resultado de factores organizacionales, como altas demandas laborales, falta de control sobre el trabajo y falta de valoración y sostén de parte de la organización.

Otra de las importantes teorías a conocer es la “teoría de sobrecarga del trabajo”, de Karasek y Theorell (1990), quienes indicaron que el estrés laboral es causado por una sobrecarga excesiva de tareas y responsabilidades en el trabajo. También se le conoce como la teoría demanda-control, propone que el estrés laboral surge cuando los empleados hacen frente a exigencias de alto nivel en su centro de labores combinadas con un dominio de las funciones que le requiere su puesto de trabajo. También se sugiere que factores adicionales, como el apoyo social en el trabajo y la existencia de recursos adecuados, pueden modular el impacto del estrés en los empleados.

Por su parte. Karasek (1979), planteo la “Teoría Demanda-Control”, es una teoría ampliamente conocida que explora la relación entre las exigencias laborales y la pericia con la cuentan los colaboradores para realizar sus funciones. El estrés laboral se produce en el momento que las personas se ven avasalladas por los requerimientos impuestos por su centro de labores, se genera una situación de estrés laboral. Esta combinación puede llevar a que el control no sea más que una ilusión, lo que a su vez puede tener efectos negativos en el físico y la mente de los colaboradores.

De igual forma, Gregori (2019), refirió que el estrés laboral es uno de los más crudos y desafiantes retos a los cuales tienen que hacer frente los trabajadores en la actualidad. Lo definió como un síndrome de adaptación general (SAG), en el cual el cuerpo responde defensivamente en algunos casos con fidelidad a la realidad y en otros casos de forma negativa, por lo general frente a situaciones adversas.

También, Pandin y Munir (2021) hicieron referencia a que el cansancio emocional y el estrés, en todas sus manifestaciones, es claramente resultado de una falta de conocimiento de las nuestras propias limitaciones, lo cual trae como consecuencia sentimientos contraproducentes como la decepción, fracaso, angustia. El estrés presente en niveles altos puede tener incidencia en la forma en que una persona se enfrenta a su entorno.

Así mismo, Badawi & Scheiman (2020) mencionaron las posibles causas del estrés laboral, entre las cuales se incluye la intimidación y el acoso por parte de superiores o colegas, lo cual genera inseguridad en el entorno laboral. Además, se señala que la exigencia de un buen rendimiento, la extensa jornada laboral y el exceso de carga laboral, así como un ambiente de trabajo inadecuado y relaciones interpersonales negativas. Es importante destacar que la combinación de alguno de estos factores puede tener consecuencias aún más graves.

El estrés laboral se caracteriza por altas demandas laborales, bajo control laboral, y bajo apoyo social en el trabajo, lo que resulta en respuestas fisiológicas y psicológicas adversas (Dasgupta et al., 2021). Por otro lado, también puede ser una respuesta fisiológica y psicológica nociva causada por el desequilibrio entre las demandas percibidas en el trabajo y la capacidad percibida del individuo para cumplir con esas demandas" (Akinwale & George et al., 2020).

Además, El estrés laboral es un estresor prolongado causado por las condiciones relacionadas con el trabajo, incluyendo factores organizacionales y ambientales, que tienen esta particular característica de poder tanto a nivel físico como en las emociones (Buonomo et al., 2020). De igual forma, es una condición que surge de un desequilibrio de demandas laborales, recursos organizacionales y capacidad personal para enfrentar esas demandas (Huang et al., 2020).

Por su lado, Nastri (2020) afirmó que el estrés laboral agota el sistema nervioso y ocasiona síntomas depresivos, como agotamiento físico, dificultad para concentrarse, insomnio, tristeza e irritabilidad. Los factores estresantes están relacionados con una sobrecarga de trabajo y una alta responsabilidad en el área laboral. Se menciona que las personas más propensas a experimentar esta situación son las que sobrepasan los 35 años y los que no exceden los 45 años de

edad. Además, tiene que ver con las reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento negativas experimentadas por los trabajadores en respuesta a amenazas en el ambiente laboral (Chirico, 2021).

En tanto, Vélez y Carrascal (2017) explicaron la existencia de una situación en la que las personas experimentan bienestar, los individuos sienten que poseen los saberes y aptitudes requeridos para afrontar funciones y retos diarios que podrían generar estrés. En este estado, los empleados son capaces de trabajar y contribuir a su comunidad, incluso en situaciones estresantes.

La primera dimensión sobre la variable Estrés laboral es la estructuración, Cooper & Quick (2017) la describieron como la capacidad con la que cuentan los colaboradores para organizar y constituir su entorno de trabajo para aminorar los síntomas de cansancio emocional, mejorando su desempeño. Esto incluye la gestión de la carga de trabajo, el establecimiento de límites y la búsqueda de apoyo social. Taris & Schaufeli (2018) definieron la estructuración como la organización y el orden que los individuos le dan a sus actividades en el trabajo para minimizar el estrés y maximizar el bienestar. Esto implica la planificación de tareas, la gestión del tiempo y el establecimiento de límites. Además de la motivación que reciben por parte del contexto que los rodea, en este caso, las condiciones laborales.

La segunda dimensión es la exigencia laboral a la cual, Spector (2021) se refirió como las demandas percibidas por los empleados en el entorno laboral. Esto incluye aspectos como la carga de trabajo, la presión temporal, las demandas emocionales y cognitivas, entre otros factores que requieren esfuerzo y energía por parte de las personas. Además, destaca que las exigencias laborales tienden a variar en su intensidad y naturaleza, y que su percepción subjetiva puede influir en el desgaste emocional y bienestar de los individuos. El estudio de los requerimientos laborales busca comprender cómo estas demandas impactan en el desempeño, la salud y la gratificación de los trabajadores. Del mismo modo, Shimazu et al. (2018), definieron la exigencia laboral como las demandas físicas y psicológicas del trabajo, incluyendo la laboral, los tiempos de cumplimiento y las aptitudes emocionales, que podrían generar estrés y causar mella en la salud de los colaboradores, reduciendo además su desempeño, perjudicando también a la misma organización.

La tercera dimensión es la Interacción laboral, Edmondson (2018) refirieron que se basa en un entorno psicológicamente seguro, donde los empleados se sienten cómodos, compartiendo ideas, haciendo preguntas y expresando preocupaciones. Destaca, además, la importancia de la comunicación abierta y la colaboración en los equipos de trabajo. También señala la importancia de la diversidad cognitiva en la interacción laboral. La diversidad de perspectivas y habilidades en un equipo puede fomentar el pensamiento creativo, la adquisición de conocimientos y dar respuesta a situaciones problemáticas de forma más efectiva.

Mientras que Lyons et al. (2019), en un artículo académico, refirieron que la interacción laboral se centra en el conflicto intergeneracional en el trabajo. Estos autores exploraron cómo las diferencias generacionales pueden generar tensiones y conflictos en el entorno laboral, especialmente debido a las diferentes perspectivas, valores, estilos de trabajo y expectativas de cada generación. El conflicto intergeneracional en el trabajo puede manifestarse en diferentes formas, como malentendidos, falta de comunicación efectiva, estereotipos negativos y resistencia al cambio. Estos desafíos pueden afectar la colaboración, el rendimiento del equipo y la satisfacción laboral.

Mientras que, Chávez et al. (2018) afirmaron que el estrés laboral se define como la discrepancia entre las exigencias externas y la aptitud de los individuos para hacerles frente, lo que puede ocurrir debido a una variedad de situaciones. Además, las personas pueden reaccionar de manera diferente a estas demandas dependiendo de su carga de trabajo. Mientras que algunos pueden enfrentarlas sin problemas, otros pueden experimentar un alto grado de tensión. Además, es importante reconocer el impacto del estrés laboral en los colaboradores y tomar medidas para reducirlo. Esto puede incluir la puesta en marcha de proyectos de bienestar, asignación adecuada de tareas y la promoción de un ambiente laboral saludable y equilibrado.

Por otro lado, Chiavenato (2015) refirió que el estrés puede afectar tanto física como psicológicamente a los colaboradores, y es primordial que los colaboradores aprendan a responder de manera adecuada a los estímulos externos para evitar respuestas subóptimas o dañinas. Algunos colaboradores son capaces

de controlar sus emociones y estados de ánimo para mejorar su capacidad de realizar su trabajo, mientras que otros no saben cómo gestionar adecuadamente sus emociones y pueden sentirse desesperados.

Para Kats y Kahn, (1970) En el ámbito de Recursos Humanos, es fundamental que el ambiente de trabajo dentro de una organización sea propicio para el desempeño de los colaboradores en armonía, trabajando juntos hacia un fin común. Para lograr esto, se deben establecer hábitos y estilos de trabajo, y operar según las reglas y normativas establecidas y reinterpretarlos y volverlos costumbres. Además, es importante tener en cuenta que las presiones que afectan a los colaboradores no solo están dentro de la institución, sino que hay factores externos que también la ejercen, como pueden ser el transporte, economía y política.

En tanto, Ivancevich y Matteson (1990) quienes afirmaron que es importante considerar el estrés laboral en el ambiente de trabajo. Para abordar este problema, se proponen opciones de intervención que buscan modificar la valoración de una situación estresante y establecer sistemas adecuados para enfrentar el estrés. La intervención se enfoca en la alteración de las prácticas de interacción social que pueden ser la causa del estrés, también, afirman que hay que intervenir en las situaciones o eventos que desencadenan situaciones estresantes, si no también tener pleno conocimiento de los niveles de fatiga emocional y, por último, siempre tener en cuenta que las personas pueden traer ya consigo estrés de su vida personal.

Además, Karasek (1979) indicaron que la satisfacción personal está relacionada con el ambiente laboral y que el estrés es un factor clave en este sentido. Cuando la satisfacción laboral no cumple con ciertos estándares, la persona puede experimentar condiciones estresantes en su lugar de trabajo. Además, si consideramos los requerimientos del trabajo y facultad de elegir del colaborador en la institución, el estrés puede aumentar y tener consecuencias físicas y psicológicas, siendo esta última la más común.

También, Zaldivar (1996) El estrés se define como un periodo prolongado de experiencias desagradables que pueden generar alteraciones psicofisiológicas en

una persona debido a cambios en su relación con el entorno. Estas experiencias están relacionadas con demandas o exigencias que son percibidas como amenazantes y sobre las cuales se tiene poco o ningún control. Sin embargo, es importante destacar que el estrés también puede tener un impacto positivo en el rendimiento, siempre y cuando no alcance a superar la habilidad del individuo a adaptarse. El cansancio emocional es una respuesta a situaciones difíciles que puede tener efectos tanto negativos como positivos, y es importante gestionarlo adecuadamente en el ámbito laboral. Como profesionales de recursos humanos, debemos estar atentos a los niveles de estrés de los empleados y brindarles herramientas y apoyo para manejarlo de manera saludable.

Se encuentra en la Desmotivación; Ryan y Deci (2020), indicaron que la desmotivación puede surgir cuando los empleados experimentan una falta de competencia percibida en relación con sus tareas laborales. La ausencia de posibilidades para un desarrollo de capacidades puede conducir a la desmotivación y al abandono de esfuerzos por parte de los empleados.

En tanto, Cheung et al. (2020), los imprevistos se refieren a situaciones o eventos que no se esperaban o que están fuera del control de los empleados. Estos eventos podrían tener una repercusión para nada positiva para el buen funcionamiento, ya que requieren un ajuste inmediato de planes y recursos.

Además, Chen et al. (2021), mencionaron la tensión laboral como una respuesta negativa y desgastante que surge como resultado de la exposición a factores estresantes en el entorno laboral. Esta tensión puede manifestarse a través de señales de malestar físico, emocional y cognitivo, y puede alterar de forma negativa el modo de vida y la satisfacción de los colaboradores.

A su vez, Alvarez et al. (2020), definieron el exceso de autoridad como una distribución desequilibrada del poder en el entorno laboral, donde los líderes o supervisores ejercen un control excesivo y autoritario sobre los empleados. Esto puede generar un clima organizacional negativo, falta de participación y contribución de los colaboradores, esto a su vez una reducción de la motivación y eficiencia.

Ahora bien, Wang et al. (2021), indicaron que la divergencia con superiores se refiere a la existencia de desacuerdos o diferencias de opinión entre los empleados y sus superiores en cuanto a las metas, las estrategias o la forma de trabajar. Esta divergencia puede generar conflictos, dificultades en la comunicación y una falta de confianza y cooperación en la relación empleado-supervisor.

Así mismo, Zhang et al. (2021), definieron la inadecuada relación como la falta de comunicación abierta, confianza y cooperación entre los individuos en un entorno de trabajo. Esto puede generar barreras en la colaboración, dificultades en la resolución de problemas y un ambiente laboral tenso y poco saludable.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación:**

El presente estudio se consideró de tipo aplicado, según Ñaupas et al. (2018), los investigadores indicaron que se basaron en los resultados obtenidos para identificar problemas y formular hipótesis que conduzcan a posibles soluciones.

Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo, debido a que el acto de recabar y analizar data, permitió dar respuesta a interrogantes planteadas y confirmar las hipótesis preestablecidas. Además, se emplearon técnicas de medición numérica, datos estadísticos con los que podremos precisar patrones de comportamiento en la población (Hernández et al. 2014).

##### **3.1.2. Diseño de investigación:**

Este estudio se clasificó como no experimental, ya que no se introdujeron cambios ni se alteró la realidad de los fenómenos bajo investigación. En su lugar, se evaluó en su entorno natural y real. Además, se consideró de corte transversal, lo que significa que el proceso de recolección de datos fue realizado durante un periodo específico, según Arispe et al. (2020).

De nivel descriptivo, porque su objetivo principal fue proporcionar una descripción detallada de las dimensiones del objeto de investigación. Según Hernández y Mendoza (2018), este enfoque se utilizó para inferir el contexto y comprender las cualidades de los individuos, lugares u otros elementos que se analizan. Fue correlacional, ya que se buscó identificar la existencia de una correlación entre el clima organizacional y el estrés laboral. En este sentido, Arispe et al. (2020) explican que el diseño correlacional se centra en medir el nivel de relación entre las diferentes dimensiones y variables. Su propósito fue comprender la relevancia y la asociación entre dos variables específicas.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable 1**

Definición conceptual: Chiavenato (2019) hizo referencia al ambiente psicológico y emocional que se experimenta en un entorno de trabajo. Es la percepción colectiva que tienen los empleados sobre los valores, las normas, las actitudes y las

relaciones dentro de la organización. El clima laboral influye en la satisfacción laboral, la motivación, el compromiso, la productividad y la retención de los empleados.

**Definición operacional:** Se empleó un cuestionario validado mediante el juicio de expertos para medir el clima organizacional. Dicho cuestionario se compuso de cinco dimensiones establecidas por (Palma, 2004, como se citó en Montoro y Pajuelo, 2023), que son: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. La escala utilizada fue de tipo Likert, en la cual los participantes expresaron su grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones propuestas.

**Indicadores:** Autorrealización: Posibilidades de crecimiento, Aprendizaje y desarrollo; Involucramiento: Identificación con valores institucionales y Compromiso con la institución; Supervisión: Funcionalidad de la supervisión, Significación de la supervisión y apoyo y orientación de los superiores; Comunicación: Fluidez de la información, Precisión de la información; Condiciones laborales: Ofrece medios materiales, Ofrece medios económicos y Ofrece medios psicosociales.

**Escala de medición:** Ordinal.

## **Variable 2**

**Definición conceptual:** Taris & Nielsen (2019) es una respuesta psicológica y fisiológica del individuo ante las demandas excesivas o desafiantes del entorno laboral, a los requisitos y presiones asociados con el trabajo, como la carga de trabajo, los plazos ajustados, las demandas emocionales, la falta de control.

**Definición operacional:** El estrés laboral se midió con las dimensiones definidas por Guillén, Guil y Mestre (2000) que fueron: Estructuración, Exigencia e Interacción laborales a través de un cuestionario en escala Likert.

**Indicadores:** Los indicadores utilizados para evaluar la dimensión Estructuración fueron: Desmotivación e imprevistos. Por otro lado, para la dimensión Exigencia Laboral se usaron los indicadores: Tensión laboral y exceso de autoridad. Por último, en la dimensión Interacción laboral se evaluó con los indicadores: Divergencia con superiores e Inadecuada relación.

**Escala de medición:** Ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población:**

Según lo expuesto por Hernández et al. (2014) es el todo integral de sucesos, artefactos, personas que comparten propiedades similares de la cual se extrae una porción denominada muestra. En el caso de este estudio, 57 colaboradores de la Municipalidad de Yungay conformaron la población.

**Criterios de inclusión:** Se consideró a 57 trabajadores que están bajo la modalidad de contrato por locación de servicios en el área administrativa de la Municipalidad Provincial de Yungay.

**Criterios de exclusión:** Se excluyeron a los trabajadores que no están bajo la modalidad de contrato por locación de servicios.

#### **3.3.2. Muestra:**

Para hacer el trabajo de investigación más confiable y verídico se determinó tomar como muestra a la población total, convirtiéndola en una muestra censal- La muestra es considera una parte del universo de individuos, los cuales son sujetos a la aplicación de un instrumento de obtención de información, la cual a su vez es necesaria para la realización de un estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.3.3. Muestreo:**

En nuestra investigación, optamos por utilizar un método de muestreo no probabilístico, evitando la necesidad de aplicar fórmulas específicas para poblaciones finitas. En su lugar, elegimos una muestra que resultara conveniente para representar la población en estudio.

**3.3.4. Unidad de análisis:** cada colaborador de la Municipalidad de Yungay bajo contrato de locación de servicios

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En este estudio se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de datos relacionados con ambas variables. La encuesta se estructuró adecuadamente, organizando las preguntas por dimensiones e indicadores establecidos previamente. La aplicación de la encuesta se llevó a cabo de manera personal, con el investigador acercándose directamente a la unidad de análisis (Baena, 2017).

El cuestionario fue la elección que se hizo como instrumento, Baena (2017) el uso de la de esta herramienta se considera un recurso muy valioso, porque permite la recopilación de información con la flexibilidad de elección entre el enfoque escrito u oral. Sin embargo, es importante destacar que esta técnica debe ser conducida de manera individual y en persona por los participantes que forman parte de la muestra.

En este estudio, se llevó a cabo la creación de dos cuestionarios como instrumentos de medición. Se enfocó en cada variable y se basó en las dimensiones teóricas establecidas en el marco conceptual y en el proceso de operacionalización de la variable. Se utilizó la escala Likert, donde los participantes indicaron su nivel de acuerdo según las opciones que se le brindaron. Seleccionando únicamente una de estas alternativas. Se asignó un valor numérico a cada opción en función de la respuesta proporcionada.

El instrumento que elaboramos fue puesto bajo escrutinio de 3 expertos en administración, los cuales determinaron su validez de forma positiva, la validez se da cuando un instrumento cumpla adecuadamente con la función de reflejar los datos que requerimos para llevar a cabo un estudio. (Hernández y Mendoza, 2018). (ver anexos 5).

En este estudio, se utilizó el análisis Alfa de Cronbach como una medida para evaluar si nuestras herramientas son confiables, dando como resultado que son aptas para su aplicación. La confiabilidad de una herramienta de recolección de información se refiere a la consistencia de los resultados cuando se repite el proceso en el mismo caso específico (Hernández y Mendoza, 2018). (ver anexos 6).

### **3.5. Procedimientos**

El estudio contó con el respaldo de la alta gerencia de la Municipalidad Provincial de Yungay, lo cual fue fundamental para facilitar la recolección de datos necesarios. En cada área donde se llevaron a cabo las encuestas, se obtuvo la autorización de los jefes correspondientes y se contó con la amplia colaboración de los trabajadores. Se asignó un tiempo adecuado para la aplicación de los instrumentos, con la participación voluntaria de cada colaborador, con el objetivo de obtener resultados confiables para el posterior análisis estadístico.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para analizar los datos recopilados a través del cuestionario, se emplearon dos programas: Microsoft Excel 2019 y SPSS versión 25. Con el uso de Microsoft Excel, los datos se organizaron en una hoja de cálculo y posteriormente se exportaron a SPSS. Este último programa fue utilizado para obtener estadísticas inferenciales. Con base a una prueba de normalidad se determinará si se aplicará el índice de correlación de Pearson o el Rho de Spearman para analizar la relación entre las variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

La elaboración de este trabajo de investigación se llevó a cabo bajo el cumplimiento de las normas APA 7.<sup>a</sup> edición, también, se apegó a lo marcado por la universidad Cesar Vallejo en su resolución N.º 0262-2020/UCV comprendiendo el código de ética donde se hace referencia a los que comprende la propiedad intelectual y los derechos que tienen los creadores de conocimiento, en el respeto que debemos tener los creadores del contenido en el que apoyamos un estudio, para constatar que el aporte que se realizó en el trabajo es original, se hizo uso de un software antiplagio el cual fue proporcionado por el programa de titulación al que estamos inscritos, quienes tienen la responsabilidad de asegurarse que respetemos la propiedad intelectual, además, se protegió a los individuos que hicieron parte de la encuesta, ya que su anonimato fue garantizado por el investigador.

#### IV. RESULTADOS

En este apartado del informe se presentan resultados derivados del uso de los instrumentos de recopilación de datos, con la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023, mediante el uso de técnicas estadísticas, tanto descriptivas como inferenciales.

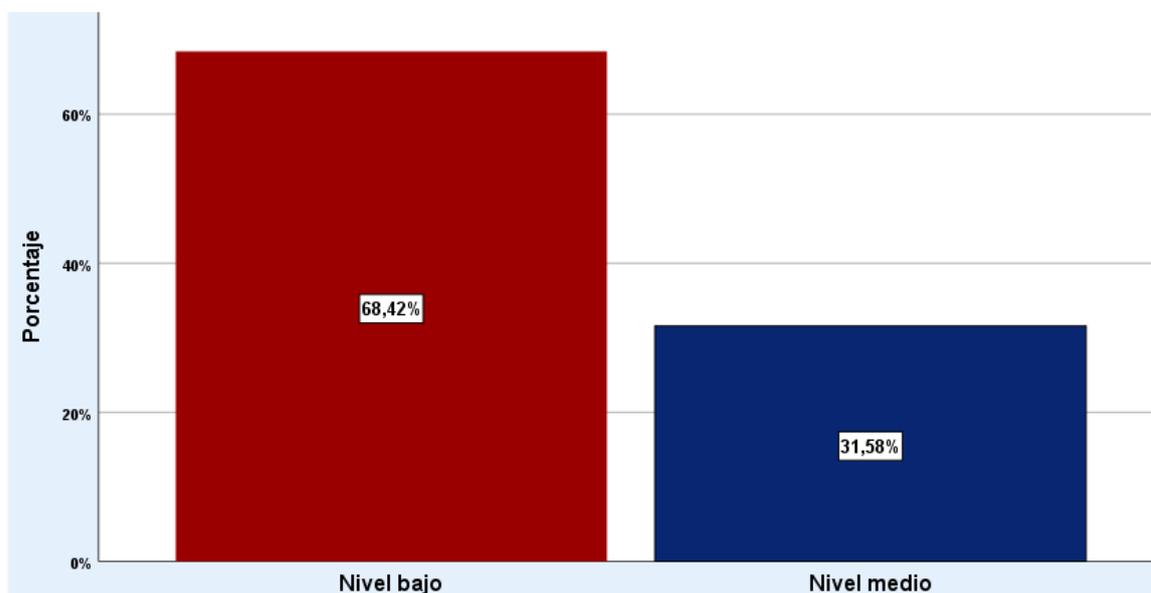
**Según el objetivo específico 1:** Conocer la situación actual del clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023.

**Tabla 1**  
*Variable Clima Organizacional*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	39	68,4	68,4	68,4
	medio	18	31,6	31,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Nota: resultado de la aplicación del instrumento

**Figura 1**  
*Variable Clima Organizacional*



Nota: resultado de la aplicación del instrumento

En la tabla y figura 1 se pueden observar la información acerca de que tan conformes están los trabajadores de la entidad municipal con el ambiente laboral, el 68,42% de los colaboradores que viene a ser la mayoría, afirman que perciben

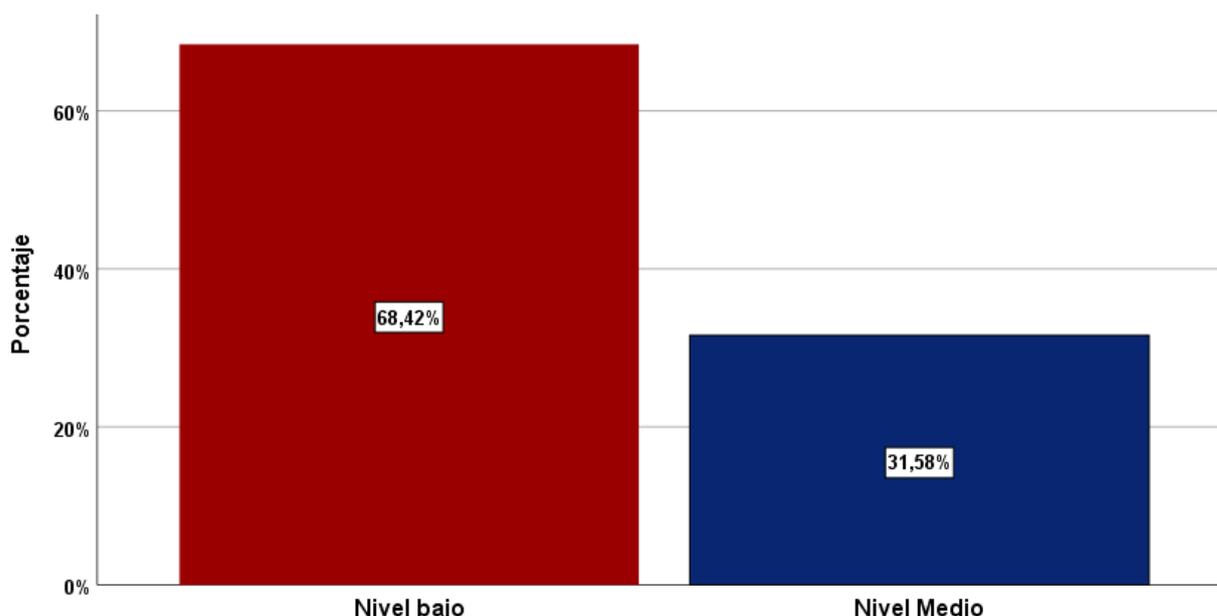
un clima laboral con nivel bajo, el 31,58% restante de las personas exponen que el nivel es medio, lo que puede implicar que los esfuerzos de la gerencia por satisfacer las expectativas de las condiciones de trabajo de los individuos son insuficientes, lo que puede generar un pobre e ineficiente desempeño, amenazando así, que los colaboradores lleven a cabo sus funciones en el trabajo.

**Tabla 2**  
*Dimensión Autorrealización*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bajo	39	68,4	68,4	68,4
Medio	18	31,6	31,6	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Nota: resultado de la aplicación del instrumento

**Figura 2**  
*Dimensión Autorrealización*



Nota: resultado de la aplicación del instrumento

En la tabla y figura 2 se refleja la información concerniente a la percepción de la autorrealización que se puede llevar a cabo dentro de la municipalidad, el 68,42% de las personas perciben que el nivel de esta es bajo, mientras que el otro 31,58% opina que el nivel es medio, por lo que se pudo intuir que la búsqueda de oportunidades para lograr un desarrollo profesional es pobre, lo cual constituye un peligro para la entidad debido a que no estaría generando talento en sus

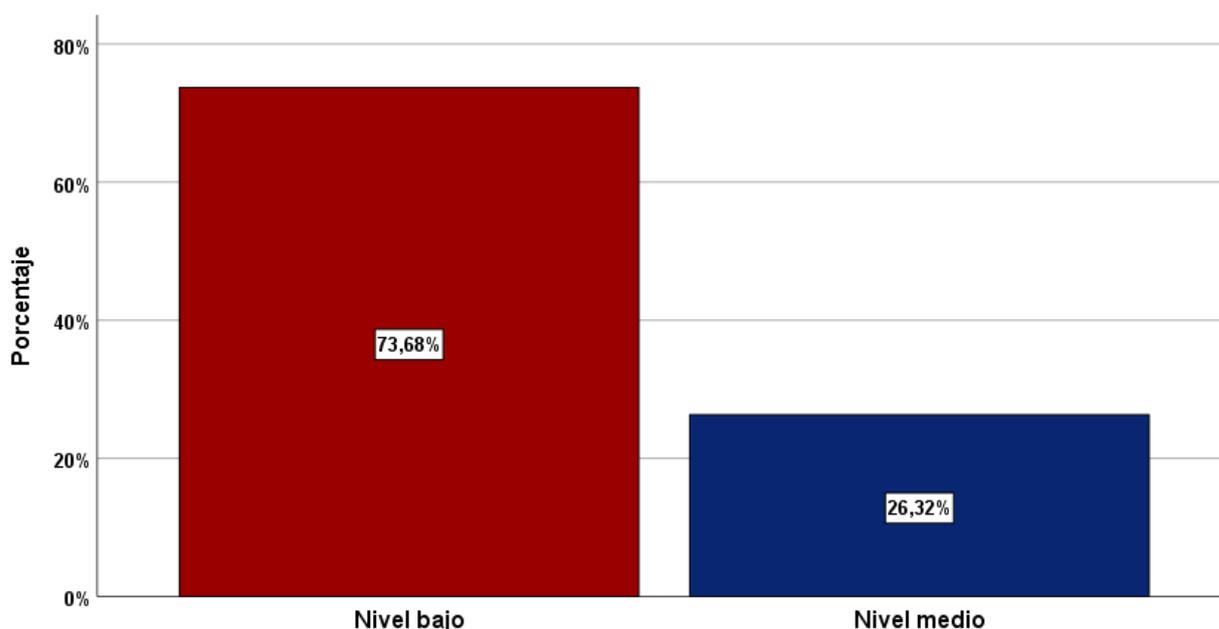
colaboradores, en un futuro inmediato esto afectara la eficiencia y eficacia en la institución.

**Tabla 3**  
*Dimensión Involucramiento*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	42	73,7	73,7	73,7
	medio	15	26,3	26,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Nota: resultado de la aplicación del instrumento

**Figura 3**  
*Dimensión Involucramiento*



Nota: resultado de la aplicación del instrumento

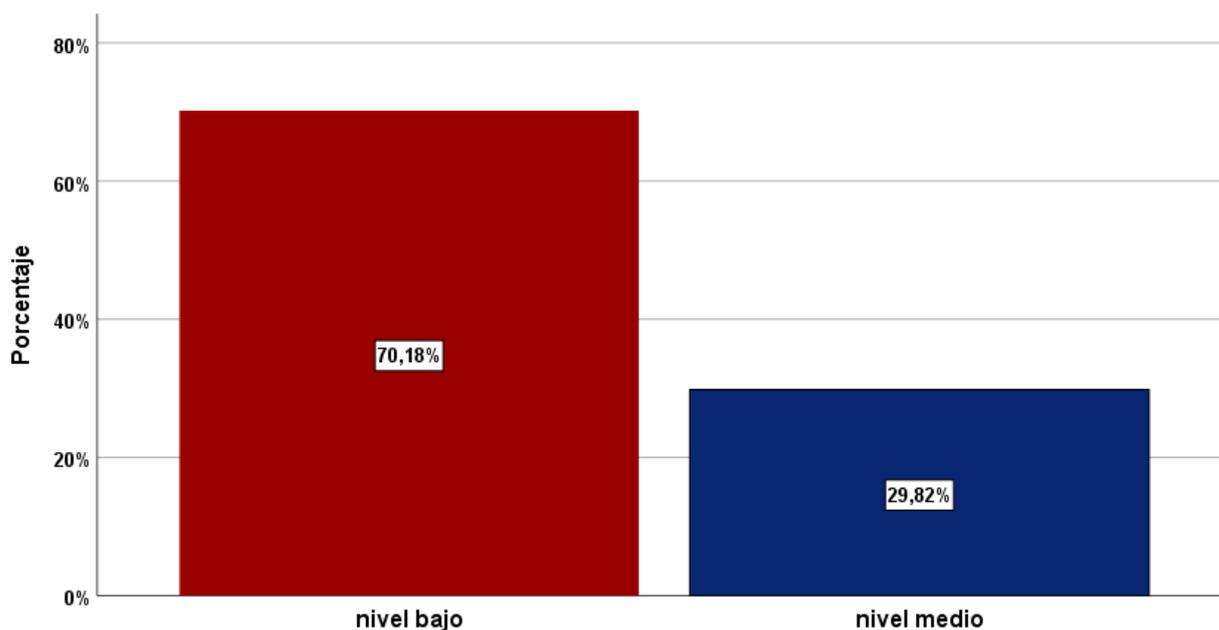
En la tabla y figura 3 se aprecia la información que refleja la percepción de involucramiento que tienen los trabajadores de la municipalidad al momento de realizar sus labores, un 73,68% de los colaboradores manifiesta un nivel bajo, en tanto un 26,32% opina que el nivel es medio, esto da a entender que las estrategias que realiza la gerencia para desarrollar ese involucramiento están fracasando, lo cual podría afectar el alcance de las metas institucionales.

**Tabla 4**  
*Dimensión Supervisión*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	40	70,2	70,2	70,2
	medio	17	29,8	29,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Nota: resultado de la aplicación del instrumento

**Figura 4**  
*Dimensión Supervisión*



Nota: resultado de la aplicación del instrumento

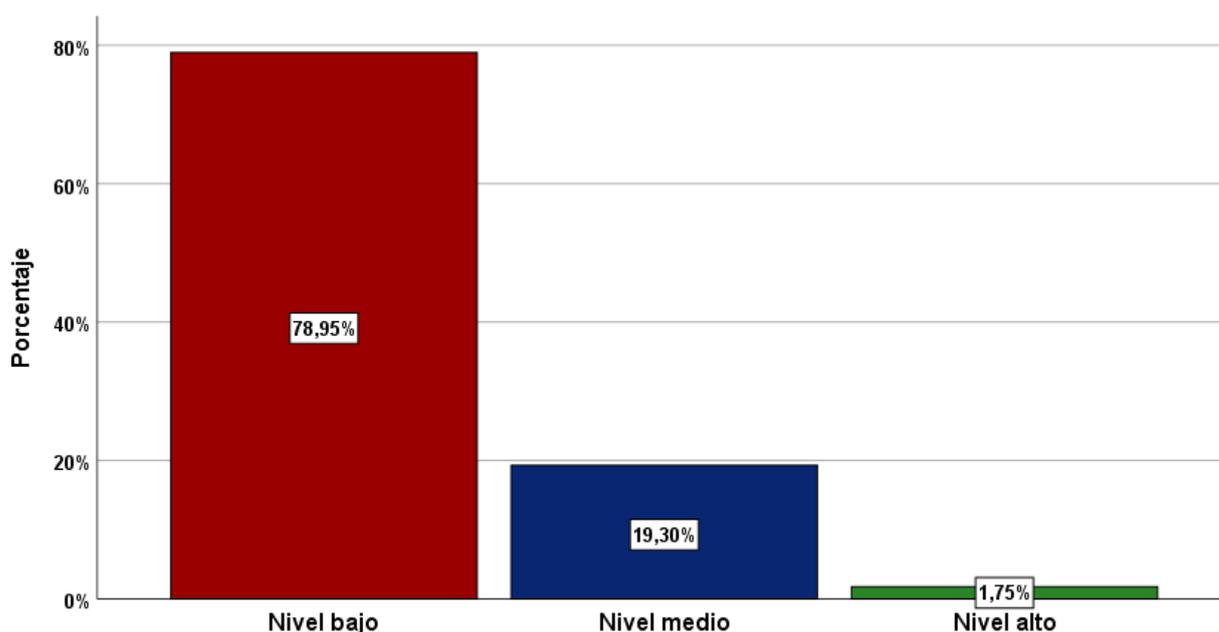
En la tabla y figura 4 se permite contemplar los datos sobre la percepción de cómo se da el proceso de supervisión dentro del ente gubernamental, 70,18% de los individuos afirma que es bajo el nivel, en tanto un 29,82% de los individuos expresaron que el nivel de la supervisión es medio, esto permite intuir que las medidas o as formas con las que se realiza el proceso de acompañamiento no son bien recibidas por los trabajadores y están causando incomodidad en las personas lo que puede causar la ausencia del alcance de los objetivos institucionales debido a que la gerencia está presente en el momento de realizar la evaluación de su trabajo pero no en el proceso de realizar sus actividades.

**Tabla 5**  
*Dimensión Comunicación*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	45	78,9	78,9	78,9
	medio	11	19,3	19,3	98,2
	alto	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Nota: resultado de la aplicación del instrumento

**Figura 5**  
*Dimensión Comunicación*



Nota: resultado de la aplicación del instrumento

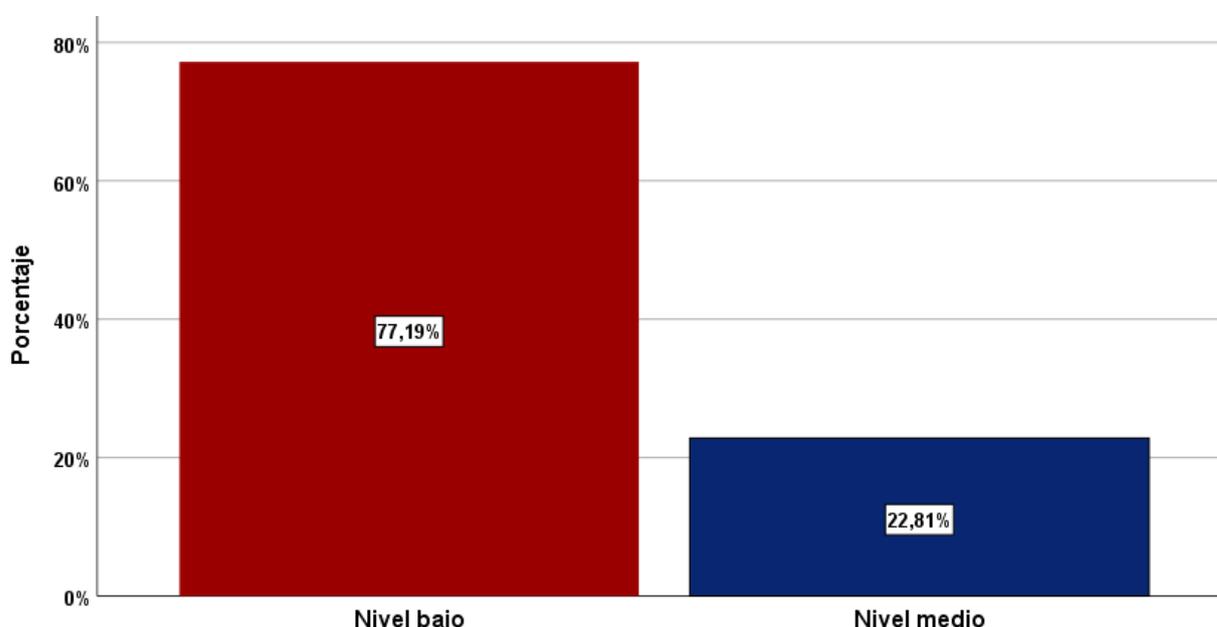
En la tabla y figura 5 se muestran los datos de como creen los trabajadores que se da el proceso de comunicación dentro del ente municipal, 78,95% de los colaboradores opinan que este proceso de intercambio de información tiene un nivel bajo, un 19,30% manifiestan que la comunicación tiene un nivel medio, tan solo un 1,75%, sienten que es bueno el nivel de la comunicación, la gran mayoría sostiene que las medidas o estrategias implantadas por la administración, están fracasando en su intento para que este proceso de intercambio de información se realice de una manera adecuada, lo que podría causar una deficiente coordinación, reduciendo así el alcance de las metas establecidas.

**Tabla 6**  
*Dimensión Condiciones Laborales*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	44	77,2	77,2	77,2
	medio	13	22,8	22,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Nota: resultado de la aplicación del instrumento

**Figura 6**  
*Dimensión Condiciones Laborales*



Nota: resultado de la aplicación del instrumento

En la tabla y figura 6 se deja en evidencia la información concerniente a la apreciación que poseen los individuos en la municipalidad acerca de las condiciones laborales que se les proporcionan, un 77,19% de los colaboradores tienen una mala percepción de las condiciones que les son otorgadas para realizar sus actividades laborales, el otro 22,81% de las personas afirman que el nivel es medio, esto indicaría que los recursos que destina la municipalidad para cada trabajador es insuficiente o inadecuado lo cual tendría efectos negativos en su rendimiento.

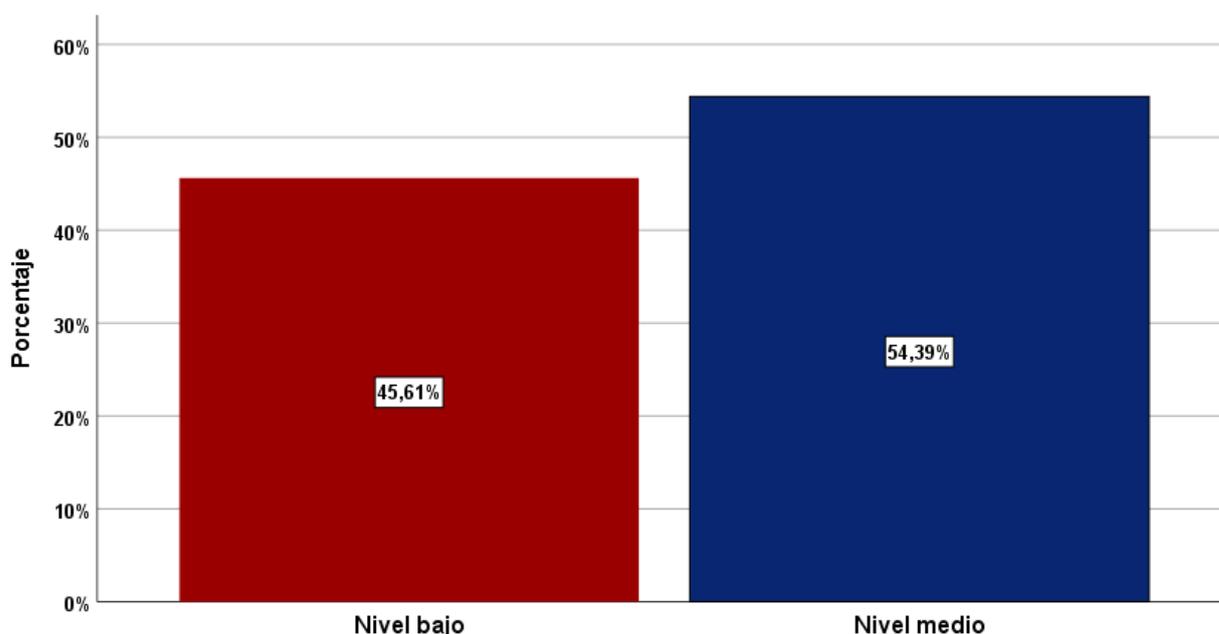
**Según el objetivo específico 2:** Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023

**Tabla 7**  
*Variable Estrés Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bajo	26	45,6	45,6	45,6
medio	31	54,4	54,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Nota: resultado de la aplicación del instrumento

**Figura 7**  
*Variable Estrés Laboral*



Nota: resultado de la aplicación del instrumento

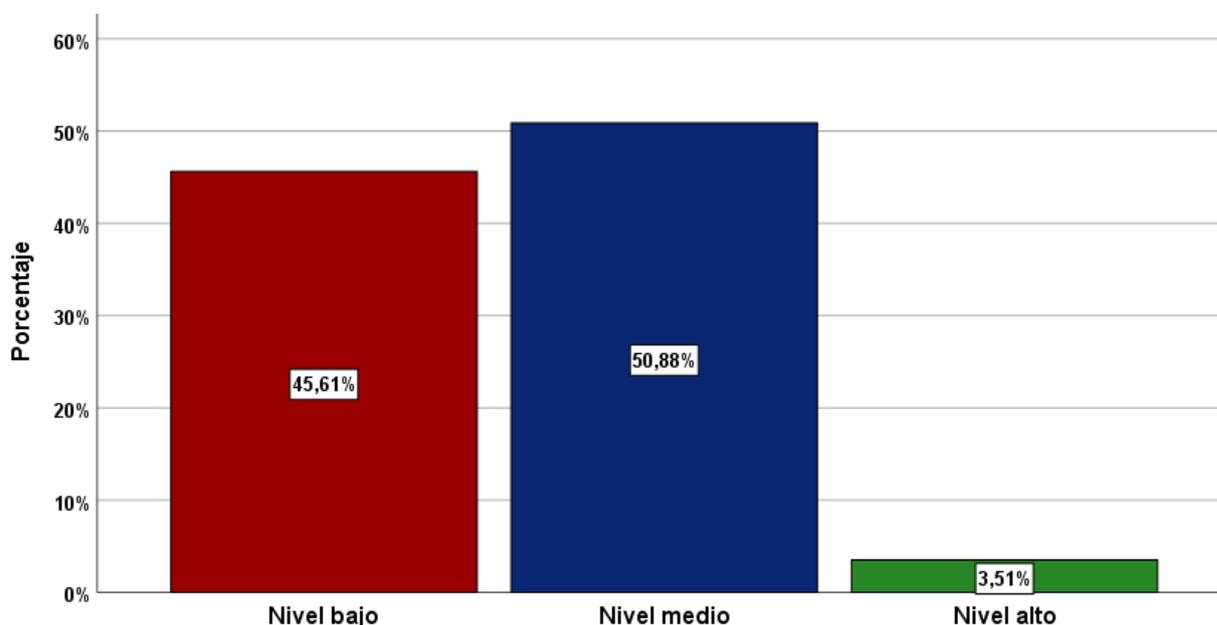
En la tabla y figura 7 podemos ver la data perteneciente al estrés que afecta a los trabajadores de la municipalidad en su centro de labores, un 45,61% de los colaboradores manifiestan que el nivel es bajo, mientras que la mayoría, representada por un 54,39% de las personas afirman que el nivel es medio, lo que da entender que dentro de la municipalidad existen condiciones estresantes que están aquejando a más de la mitad del personal y que las estrategias para evitar este malestar, está fracasando, debido a que los individuos manifiestan percibir un desgaste relacionado con sus emociones, lo cual puede causar un efecto contraproducente afectando el cumplimiento de sus funciones.

**Tabla 8**  
*Dimensión Estructuración*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	26	45,6	45,6	45,6
	medio	29	50,9	50,9	96,5
	alto	2	3,5	3,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Nota: resultado de la aplicación del instrumento

**Figura 8**  
*Dimensión Estructuración*



Nota: resultado de la aplicación del instrumento

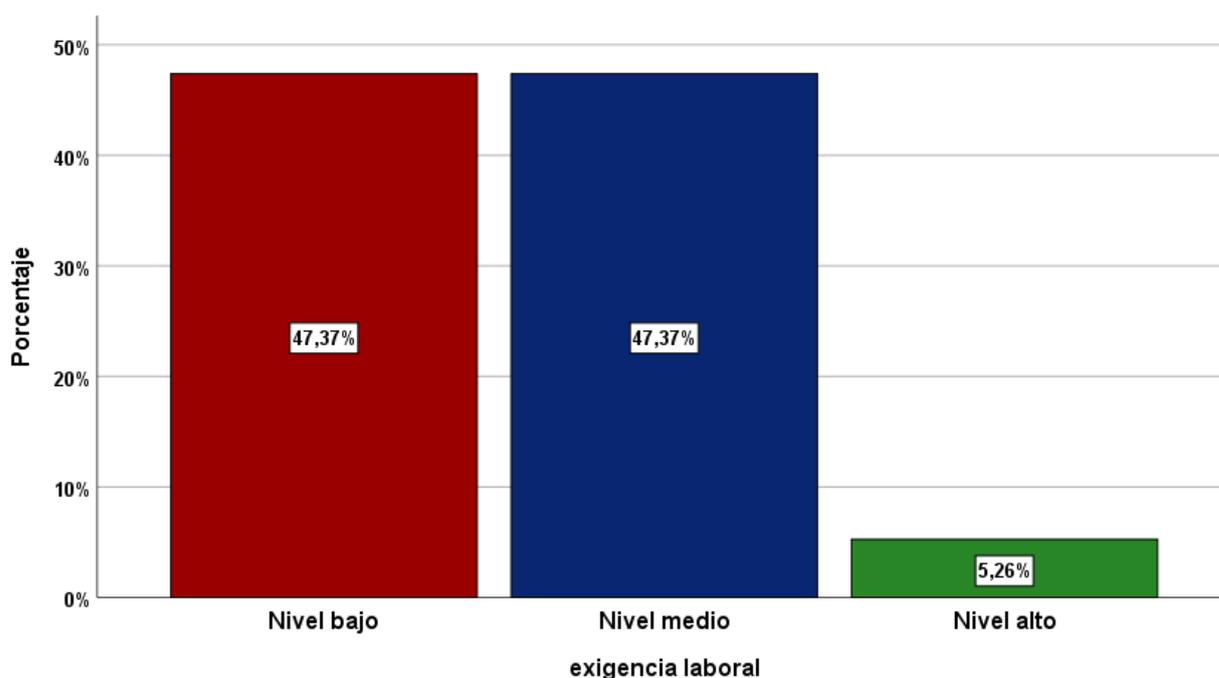
En la tabla y figura 8 se muestran los datos concernientes a la percepción que tienen los individuos sobre la estructuración dentro de la municipalidad, un 50,88% opina que el trato con sus superiores tiene un nivel medio, un 45,61% opinan que el nivel para esta dimensión es bajo, en tanto un 3,51% afirma que se sienten respaldados por sus jefes inmediatos. Esto permitirá intuir que son muy pocas personas las que se sienten respaldadas por sus superiores y que el trato y la empatía que desarrolla la gerencia deja mucho que desear, lo que podría ser una amenaza para el rendimiento de los trabajadores, causando mella en el desempeño que se espera del personal.

**Tabla 9**  
*Dimensión exigencia laboral*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	27	47,4	47,4	47,4
	medio	27	47,4	47,4	94,7
	alto	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Nota: resultado de la aplicación del instrumento

**Figura 9**  
*Dimensión exigencia laboral*



Nota: resultado de la aplicación del instrumento

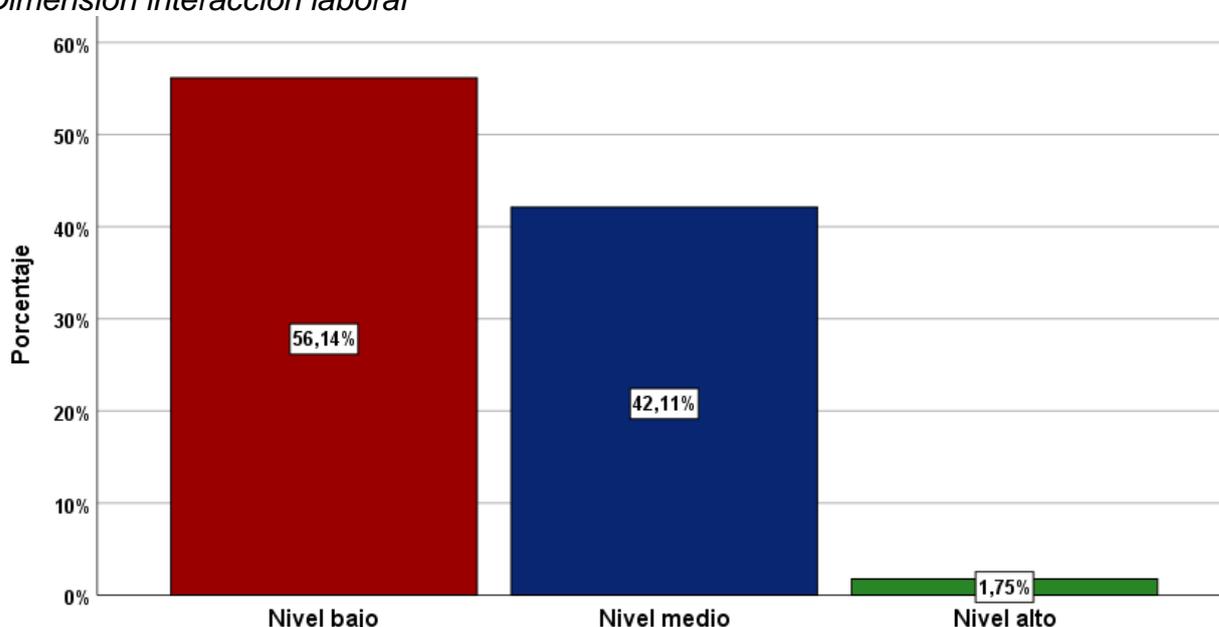
En la tabla y figura 9 se evidencian los datos sobre la percepción que tienen los trabajadores acerca de la exigencia laboral dentro del ente municipal, un 47,37% de los encuestados afirman que el nivel para esta dimensión es bajo, en tanto otro 47,37% manifiesta que el nivel de tensión es medio, solo un 5,26% sostiene que la exigencia laboral es alta, esto permite deducir que la presión que ejercen las funciones y tareas asignadas a cada puesto por la gerencia, provocan una tensión moderada sobre las personas al momento de realizar sus actividades laborales, pudiendo reducir su eficiencia, pero también nos permiten intuir que si se exige un poco más a los colaboradores, esta exigencia podría causar desgaste en su persona y por ende en su desempeño.

**Tabla 10**  
*Dimensión interacción laboral*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	32	56,1	56,1	56,1
	medio	24	42,1	42,1	98,2
	alto	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Nota: resultado de la aplicación del instrumento

**Figura 10**  
*Dimensión interacción laboral*



Nota: resultado de la aplicación del instrumento

En la tabla y figura 10 se muestran los datos de percepción que tienen los individuos acerca de la interacción que se tienen con los superiores en la municipalidad, un 56,14% afirman que el nivel es bajo en cuanto esta dimensión, el resto conformado por 42,11% de los trabajadores opinó que el nivel es medio, lo que da a entender que la forma en la que se da la gestión de la administración genera un distanciamiento y desconfianza de los trabajadores para con sus superiores, provocando una falta de iniciativa.

**Según el objetivo específico 3:** Identificar si existe o no una relación positiva entre las dimensiones del Clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

**Contrastación hipótesis dimensión 1:**

H1. Existe relación positiva entre la autorrealización y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

H0. No existe relación positiva entre la autorrealización y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

**Tabla 11**

*Correlación entre la Autorrealización y el Estrés Laboral*

		Autorrealización	Estrés Laboral
Autorrealización	Rho	1,000	-0,733**
	P		0,000
	N	57	57
Estrés Laboral	Rho	-0,733**	1,000
	P	0,000	
	N	57	44

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11, al aplicar el coeficiente de Spearman (Rho), se encontró una correlación negativa significativa y alta entre la autorrealización y el estrés laboral, obteniendo un coeficiente de  $r=-0,733$  y un  $p=0,000$ . Esto lleva al rechazo de la hipótesis nula (H0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H1), Lo que indicaría que mientras mejores sean las oportunidades de crecimiento que se le den a los trabajadores, se verán reducidos los indicios de cansancio emocional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yungay en el año 2023 y viceversa.

### Contrastación de hipótesis dimensión 2:

H1. Existe relación positiva entre el involucramiento y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

H0. No existe relación positiva entre el involucramiento y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

**Tabla 12**

*Correlación entre el Involucramiento y el Estrés Laboral*

		Involucramiento	Estrés Laboral
Involucramiento	Rho	1,000	-0,632**
	P		0,000
	N	57	57
Estrés Laboral	Rho	-0,632**	1,000
	P	0,000	
	N	57	57

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), en la tabla 12 se encontró una correlación negativa de grado moderado entre el involucramiento y el estrés laboral. Esto se evidenció a través del coeficiente (-0,632) y un ( $p=0,000$ ). Siguiendo la regla convencional (donde  $p \leq 0,05$ ), se procedió al rechazo de la hipótesis nula (H0) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H1). Lo que indicaría que mientras mayor sea el involucramiento o compromiso que se genere en el trabajador, las señales de desgaste emocional en los trabajadores Municipalidad Provincial de Yungay se verán reducidos y viceversa.

### Contrastación de hipótesis dimensión 3:

H1. Existe relación positiva entre la supervisión y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

H0. No existe relación positiva entre la supervisión y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

**Tabla 13**

*Correlación entre la Supervisión y el Estrés Laboral*

		Supervisión	Estrés Laboral
Supervisión	Rho	1,000	-0,746**
	P		0,000
	N	57	57
Estrés Laboral	Rho	-0,746**	1,000
	P	0,000	
	N	57	57

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 13, al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), se encontró una correlación negativa fuerte entre la supervisión y el estrés laboral, obteniendo un coeficiente de (-0,746) junto con un (p=0,000). De acuerdo con la regla estándar (donde  $p \leq 0,05$ ), esto llevó al rechazo de la hipótesis nula (H0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H1). Lo que indicaría que, si el proceso de supervisión se da de una forma correcta, las personas que trabajan en la Municipalidad Provincial de Yungay verán reducidos los síntomas de cansancio emocional que los aqueje y viceversa.

#### Contrastación de hipótesis dimensión 4:

H1. Existe relación positiva entre la comunicación y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

H0. No existe relación positiva entre la comunicación y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

**Tabla 14**

*Correlación entre la comunicación y el Estrés Laboral*

		Comunicación	Estrés Laboral
Comunicación	Rho	1,000	-0,733**
	P		0,000
	N	57	57
Estrés Laboral	Rho	-0,733**	1,000
	P	0,000	
	N	57	57

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Después de aplicar el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), en la tabla 14 se encontró una correlación negativa significativa y alta entre la comunicación y el estrés laboral. El coeficiente obtenido fue de (-0,733) y un ( $p=0,000$ ). Debido a esto, se rechazó la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H1). Lo que indicaría que, si el proceso de comunicación se da de una forma adecuada y constante, los síntomas de estrés se presentarán de forma menos frecuente en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yungay en el año 2023 y viceversa.

### Contrastación de hipótesis dimensión 5:

H1. Existe relación positiva entre las condiciones laborales y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

H0. No existe relación positiva entre las condiciones laborales y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

**Tabla 15**

*Correlación entre las condiciones laborales y el Estrés Laboral*

		Condiciones Laborales	Estrés Laboral
Condiciones Laborales	Rho	1,000	-0,657**
	P		0,000
	N	57	57
Estrés Laboral	Rho	-0,657**	1,000
	P	0,000	
	N	57	57

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15, después de aplicar el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), se encontró una correlación negativa significativa y sustancial entre las condiciones laborales y el estrés laboral. El coeficiente obtenido fue de (-0,657) y un ( $p=0,000$ ). De acuerdo con la norma comúnmente aceptada (donde  $p \leq 0,05$ ), se rechazó la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H1). Lo que indicaría que, mientras mejores sean las condiciones laborales que se le proporcionan a los trabajadores, menores serán los síntomas de estrés que aquejen a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yungay en el año 2023 y viceversa.

**Según el objetivo general:** Determinar el nivel de relación que existe entre el Clima organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

H1. Existe relación positiva entre el clima organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

H0. No existe relación positiva entre el clima organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.

**Tabla 16**  
*Correlación entre el clima organizacional y el Estrés Laboral*

		Clima Organizacional	Estrés Laboral
Clima Organizacional	Rho	1,000	-0,687**
	P		0,000
	N	57	57
Estrés Laboral	Rho	-0,687**	1,000
	P	0,000	
	N	57	57

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Después de aplicar el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) en la tabla 16, se observó una correlación negativa moderada entre las variables de interés. El coeficiente obtenido fue de (-0,687). Con un valor de significancia bilateral ( $p=0.000$ ). De acuerdo con la regla convencional (donde  $p \leq 0,05$ ), se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Lo que indicaría que, mientras mejore la percepción que tienen los trabajadores acerca del clima laboral, menores serán los síntomas de estrés que aquejen a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yungay 2023 y viceversa.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo, tras dar por terminado el análisis tanto descriptivo como inferencial, se realizará una comparación entre los resultados del presente estudio con los obtenidos en otras investigaciones y las teorías empleadas para fundamentar el estudio, con el fin de generar un mayor aporte a futuras investigaciones.

En relación con el objetivo específico 1: Conocer la situación actual del clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023. La investigación permitió distinguir los siguientes resultados. En la tabla y figura 1 se puede observar la información acerca de que tan conformes están los trabajadores de la entidad municipal con el ambiente laboral, el 68,42% de los colaboradores que viene a ser la mayoría, afirman que percibieron un clima laboral con nivel bajo, el 31,58% restante de las personas exponen que el nivel es medio, lo que puede implicar que los esfuerzos de la gerencia por satisfacer las expectativas de las condiciones de trabajo de los individuos son insuficientes, lo que puede generar un pobre e ineficiente desempeño, amenazando así, que los colaboradores lleven a cabo sus funciones en el trabajo.

Estos resultados son opuestos a los expuestos por, Bada et al. (2020) esto debido a que sus resultados dejaron ver que el 78,6 % la mayor parte de los educadores afirma que el ambiente laboral es de un nivel alto, mientras que en la presente investigación los encuestados indicaron tener una percepción de nivel bajo en lo concerniente al clima organizacional.

En cambio, los resultados de esta investigación se asemejan a los expuestos por, Cazorla (2022), en cuya tesis consistió en resolver la incidencia que tiene el clima en el trabajo en el estrés institucional en el elemento humano en una empresa en la provincia de Urubamba. Debido a que el porcentaje de personas que perciben un clima organizacional con un nivel bajo es alto en el caso de Cazorla, alrededor de un 90,5% de los colaboradores opinaron de esa forma, mientras que en el presente estudio fue de 68, 42%.

En este sentido se buscó apoyo en lo expuesto por, Deci y Rayan (2000), quienes plantearon su teoría denominada “Teoría de la autodeterminación (TAD)” destacando así desde la importancia de cubrir las necesidades psicológicas básicas

de los individuos para lograr contar con un clima organizacional positivo. Según esta teoría, estas necesidades son: la competencia, la autonomía y la relación social. La satisfacción de estas necesidades es esencial para promover un mayor bienestar y motivación intrínseca en diferentes contextos, incluido el entorno laboral.

En relación con el objetivo específico 2: Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023, El estudio permitió dar con los siguientes resultados, En la tabla y figura 7 se puede ver la data perteneciente al estrés que afecta a los trabajadores de la municipalidad en su centro de labores, un 45,61% de los colaboradores manifestaron que el nivel es bajo, mientras que la mayoría, representada por un 54,39% de las personas, afirmaron que el nivel es medio, lo que da entender que dentro de la municipalidad existen condiciones estresantes que están aquejando a más de la mitad del personal y que las estrategias para evitar este malestar, está fracasando, debido a que los individuos manifiestan percibir un desgaste relacionado con sus emociones, lo cual puede causar un efecto contraproducente afectando el cumplimiento de sus funciones.

Resultados que guardan cierta similitud a los presentados por, Bada et al. (2020) principalmente por el porcentaje de encuestados que opinaron o percibieron que el nivel de agotamiento emocional el cual acusan es de nivel medio. En el caso de Bada un 80,7% lo afirmó, mientras que en la presente investigación este porcentaje es de 54,39%. Además de que las personas que indicaron que el nivel del estrés laboral es alto es muy bajo o nulo para ambas investigaciones.

Todo lo contrario, los resultados de este estudio son opuestos a los expuestos por, Cazorla (2022), en cuya tesis pretendió resolver la incidencia que tiene el entorno laboral en el estrés institucional en los colaboradores de una empresa en la provincia de Urubamba. Debido a que el porcentaje de personas que presentaron cansancio emocional de nivel elevado o alto en el estudio de Cazorla es 78,6% mientras que en el actual estudio no se tomó ningún registro de un individuo con niveles altos de estrés laboral.

Además, esto se fundamentó en lo desarrollado por Maslach y Leiter (1997), quienes plantearon la “teoría de Desgaste o Desgaste por el Trabajo” conocido

como el modelo de agotamiento emocional, se centra en el estrés laboral relacionado con el agotamiento y la insatisfacción en el trabajo. Según este modelo, el desgaste laboral se produce cuando los empleados experimentan un desgaste emocional, el desapego de la realidad y de su perspectiva, un pobre desarrollo profesional, sugiere que el desgaste laboral puede ser el resultado de factores organizacionales, como altas demandas laborales, falta de control sobre el trabajo y falta de valoración y sostén de parte de la organización.

En relación con el objetivo específico 3: Identificar si existe o no una relación positiva entre las dimensiones del Clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023. Después de aplicar el coeficiente Rho de Spearman, se encontró una correlación negativa entre el estrés laboral y las dimensiones del clima organizacional, obteniendo un coeficiente de (-0,733) con la autorrealización, un (-0,632) con el involucramiento, con la supervisión, un (-0,746), con la comunicación un (-0,733) y un (-0,657) con las condiciones laborales. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación inversamente proporcional entre las dimensiones del clima organizacional y la variable estrés laboral.

Lo cual tuvo semejanza con lo expuesto por Montoro y Pajuelo (2023) quienes también mostraron una relación negativa e inversamente proporcional entre las dimensiones de clima organizacional con el estrés laboral; Los coeficientes de correlación encontrados fueron los siguientes: con la autorrealización un índice (-0,684), con el involucramiento (-0,625), con la supervisión (-0,745), con la comunicación (-0,757), mientras que con las condiciones laborales un  $Rho = -0,688$ .

De igual forma, existe una similitud con los resultados presentados por, Carrión y Valverde (2022) esto debido a que mostraron unas correlaciones negativas e inversas entre las dimensiones del clima organizacional y el estrés laboral, aunque si bien es cierto, algo inferiores que las expuestas en el presente estudio. Con la realización personal (-0,288), con el involucramiento laboral (-0,284), con la supervisión (-0,269), con la comunicación (-0,286) y con las condiciones laborales se obtuvo (-0,263). Por lo que concluyó, que los trabajadores muestran menos síntomas de estrés mientras el clima de la institución sea el adecuado.

Lo que se puede sustentar por lo afirmado por Siegrist (1996) en su Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, sostuvo que el estrés laboral surge cuando hay un desbalance con respecto al trabajo que conlleva realizar las actividades laborales contra la retribución obtenida. Según este modelo, el esfuerzo se refiere al grado de carga física, mental y emocional que requiere el trabajo, mientras que las recompensas incluyen aspectos como el salario, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y el sentido de control sobre el trabajo. También plantea que la falta de justicia en el ambiente laboral, como la ausencia de imparcialidad al momento de repartir las recompensas, puede agravar aún más el estrés.

En relación con el objetivo general: Determinar el nivel de relación que existe entre el Clima organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023. La investigación permitió evidenciar los siguientes resultados descriptivos; El 68,42% de los encuestados indicaron que experimentan un ambiente laboral de baja calidad, lo que podría resultar en un menor desempeño y una disminución en la eficacia. Por otro lado, el 31,58% de los encuestados consideraron que el ambiente laboral de la institución es de nivel medio, lo que podría obstaculizar la ejecución de sus tareas laborales. También, El 45,61% de los encuestados afirman que experimentaron un bajo nivel de estrés en el trabajo que les dificulta realizar sus tareas con normalidad, mientras que el 54,39% de los empleados sostuvieron que el nivel es moderado, ya que ocasionalmente experimentaron esta presión emocional, lo que pudo tener un impacto negativo en su rendimiento.

Además, se llegó a los siguientes resultados inferenciales. Después de aplicar el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) en la tabla 16, se observó una correlación negativa moderada entre las variables de interés. El coeficiente obtenido fue de (-0.687), con un valor de significancia bilateral ( $p=0.000$ ). De acuerdo con la regla convencional (donde  $p \leq 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Esto indica que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de la Municipalidad Provincial de Yungay en 2023. En resumen, un nivel bajo de clima organizacional se relaciona con niveles más altos de estrés laboral, y viceversa.

Los resultados obtenidos en la investigación coinciden con los resultados expuestos por Zabala (2020) en esta investigación se propuso determinar la repercusión del ambiente donde se realizan las labores en el cansancio emocional que pudiese aquejar a los educadores en una entidad de educación en Cuba. Obteniendo un coeficiente de correlación inversamente proporcional (-0,786). El cual es muy similar al expuesto en la presente investigación. Permitiendo así llegar a la conclusión que los síntomas de cansancio emocional serán reducidos si se le brindan las condiciones adecuadas a las personas para que realicen sus actividades en el trabajo.

También se asemejó a lo presentado por, Riquelme Et al. (2018) en su trabajo de investigación se planteó como fin analizar la incidencia que tienen las condiciones laborales en el estrés en profesionales de educación en el nivel superior que sean madres en una universidad en Chile. Los resultados dejaron en evidencia un  $Rho = -0.621$  y un  $(p=0,001)$ . Lo cual se acerca bastante al índice de correlación obtenido en el presente estudio, llegando a la conclusión que si las personas muestran una gran cantidad de síntomas de cansancio emocional se deberá a un clima organizacional no adecuado y viceversa.

En este sentido, para fundamentar lo expuesto se recurrió a, Adams (1965) quien afirmó en su "Teoría de la equidad" que cuando las personas perciben que existe una equidad entre su aportación y sus recompensas en comparación con los demás, se sienten satisfechas y motivadas. Por otro lado, si perciben una inequidad, ya sea en forma de sobrecompensación o sub compensación en comparación con los demás, experimentan sentimientos de malestar y pueden actuar para restaurar la equidad.

## **VI. CONCLUSIONES**

Los datos de la variable clima organizacional en la municipalidad evidencian la disconformidad por parte de los trabajadores, debido que en su mayoría expresaron que perciben un clima laboral con nivel bajo, lo que puede afectar negativamente su rendimiento y eficiencia.

Los resultados permitieron concluir que para el personal que labora en el ente municipal el nivel de frecuencia con el que se ven afectados por síntomas de estrés en el trabajo es de nivel medio, debido a las exigencias de su puesto de trabajo.

Se determino de forma positiva una correlación negativa muy fuerte entre las dimensiones del clima organizacional y el estrés laboral, lo que nos permitió afirmar que mientras mejor sea la percepción que tienen los colaboradores de el ambiente de trabajo, menores serán las sensaciones de presión emocional que los aquejen.

Según el coeficiente de correlación obtenido el cual fue (-0.687), se acepta la hipótesis alternativa (H1). Existe una relación significativa negativa e inversamente proporcional entre el clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de la Municipalidad Provincial de Yungay en 2023. Lo que a su vez nos permite afirmar que mientras mejor sea la percepción que se tenga del clima organizacional menores serán los síntomas de estrés que muestren los colaboradores de la institución y viceversa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

se recomienda a la gerencia de la Municipalidad que se definan las metas y objetivos de forma personalizada para los trabajadores, asegurándose de que estén en sintonía con sus capacidades y metas personales. Además, se deben proporcionar vías para el crecimiento y desarrollo profesional, mediante un plan de capacitación. Asimismo, se debe implementar un sistema de reconocimiento y recompensas que valore el rendimiento sobresaliente y los logros individuales de los colaboradores.

Se sugiere a la gerencia de recursos humanos elaborar un programa de formación a los líderes y supervisores para que adquieran habilidades de liderazgo eficaces y capacidad para resolver conflictos. También es aconsejable ofrecer respaldo emocional a los empleados que enfrenten estrés laboral, mediante asesoramiento o programas de apoyo psicológico. Además, se sugiere llevar a cabo una revisión exhaustiva de las políticas y procedimientos internos que puedan estar contribuyendo al estrés en el trabajo, como aquellas relacionadas con la carga de trabajo y la supervisión, y realizar ajustes cuando sea necesario.

Se sugiere al gerente municipal como también los jefes de cada área, valorar el esfuerzo a los individuos por su rendimiento, ya sea proporcionándoles la oportunidad de asistir a cursos o seminarios. También se recomienda establecer un programa de retribución por su buen rendimiento delegándoles funciones que constituyan un reto profesional dándole valor a su esfuerzo. Para reducir el desgaste emocional en el personal, se recomienda delegar autoridad de acompañamiento y control. Además, gestionar adecuadamente los tiempos de entrega para disminuir la presión que se ejerce en los colaboradores. Es importante crear canales de comunicación directa e indirecta con los trabajadores, así como tomar en cuenta sus opiniones al momento de establecer metas en la organización, lo que les permitirá percibir la importancia que tienen para el funcionamiento de la municipalidad, además del sentimiento de apego que desarrollaran, mejorando así su bienestar psicológico y reduciendo cualquier indicio de agotamiento mental a causa de las exigencias laborales. Por último, es recomendable adecuar las instalaciones para la comodidad y seguridad de los trabajadores.

se le sugiere a la gerencia de la entidad gubernamental crear programas de capacitación en el manejo de recursos humanos, dando prioridad siempre al trabajo en equipo, También se sugiere ejecutar una mejora en el diseño y el orden de los procesos dentro de la municipalidad, además de brindarle todos los recursos que requiera el personal para realizar sus actividades en el trabajo, se resalta la necesidad de desarrollar planes para identificar tanto casos como situaciones de estrés y tratar de darle solución a las causas que ocasionen dicha fatiga emocional.

## REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71-92. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-01-2020-0002>
- Aptitus (11 de setiembre de 2021). *El clima laboral afecta en un 20% la productividad en las empresas*. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7654/Altamira no%20Ojeda%2C%20Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7654/Altamira%20no%20Ojeda%2C%20Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, D. O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Argentina: Universidad Internacional del Ecuador*, 127. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management: Improve Business Performance Through Strategic People Management*. Kogan Page Publishers. <https://books.google.es/books?id=tQULEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2019). *Estudio de percepciones de los servidores civiles sobre el clima ético de sus entidades públicas*. Servir. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1063974/climaetico-2019.pdf>
- Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E. M., & Carbonell García, C. E. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos*. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2020000601138&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2020000601138&script=sci_arttext)
- Badawy, P.J., & Scheiman, S. (2020). *With Greater Power Comes Greater Stress? Authority, Supervisor Support, and Work-Family Strains*. *Journal of Marriage and Family*, (2020). <https://doi.org/10.1111/jomf.12714>

- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo editorial patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Brohi, N. A., Mehmood, S. A., Erri, M. A., Mushtaque, T., Shah, I. A., & Khuhro, M. A. (2021). Compassionate leadership is key to success: Role of servant leadership style in predicting employees trust in leadership, psychological safety, and turnover intention. *Ilkogretim Online*, 20(5), 5662-5672. doi: 10.17051/ilkonline.2021.05.641
- Buonomo, I., Fiorilli, C., Romano, L., & Benevene, P. (2020). The roles of work-life conflict and gender in the relationship between workplace bullying and personal burnout. A study on italian school principals. *International journal of environmental research and public health*, 17(23), 8745. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238745>
- Carrion Lopez, K. P., & Valverde Moreno, J. M. (2022). *Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la UGEL Santa*, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106528>
- Cazorla Quispe, A. J. (2022). *Clima laboral y estrés laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Urubamba*, Cusco. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110132>
- Chandler, D. (2018). *Mabani ye Neshaneh Shenasi* [Semiotics: The Basics]. Translated by Mehdi Parsa, Edited by Farzan Sojoudi. Tehran: Soure ye Mehr. [https://jor.ut.ac.ir/article\\_89491\\_85949dd60cffb5b97d63f6704623410f.pdf](https://jor.ut.ac.ir/article_89491_85949dd60cffb5b97d63f6704623410f.pdf)
- Chávez, K., Jaik, A. y Barraza, A. (2018). *Estrés laboral docente en educación preescolar*. Primera Edición. México. Editorial: Contexto de la reforma educativa. Durango, México: Instituto Anglo Español. <https://docplayer.es/96028100-Estres-laboral-docente-en-educacion-preescolar-contexto-de-la-reforma-educativa.html>
- Chiavenato, I. (2015). *El plan estratégico*. *Cristiani Pinto*, ME (2012). Desarrollo Organizacional. México: Red Tercer Milenio Viveros de Asis. <https://docplayer.es/18162867-Desarrollo-organizacional.html>

- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. McGrawHill (México).  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20dalverto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%Aa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20dalverto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%Aa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf)
- Chirico, F., Capitanelli, I., Bollo, M., Ferrari, G., & Acquadro Maran, D. (2021). Association between workplace violence and burnout syndrome among schoolteachers: A systematic review. *Journal of health and social sciences*, 6(2), 187-208. <https://hdl.handle.net/2318/1795431>
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84), 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Cooper, C., & Quick, J. C. (Eds.). (2017). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. John Wiley & Sons. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9781118993811>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Dasgupta, S., van Maanen, N., Gosling, S. N., Piontek, F., Otto, C., & Schleussner, C. F. (2021). Effects of climate change on combined labour productivity and supply: an empirical, multi-model study. *The Lancet Planetary Health*, 5(7), e455-e465. [https://doi.org/10.1016/S2542-5196\(21\)00170-4](https://doi.org/10.1016/S2542-5196(21)00170-4)
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson.
- Domínguez Escudero, D. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43192>
- Edmondson, A. C. (2018). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. John Wiley & Sons. <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=54851>

- Espín, D. (2020). *Clima Organizacional y estrés laboral en el Gad municipal Santiago de Píllaro*. [Tesis de grado – Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Digital – Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31025>
- Games, A. (2019, 23 de octubre). México, *rey del estrés laboral*. El Universal.
- Grant, A. D. A. M. (2016). *How Non-Conformists Move the World*. Reino Unido: Penguin Group. <https://doi.org/10.1111/peps.12258>
- Gregori, C. (septiembre, 2019). *La organización de trabajo y el estrés laboral*. Organización Mundial de la Salud. 34(2), 14-20. [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/)
- Gostick, A., & Elton, C. (2018). *The Best Team Wins: The New Science of High Performance*. Simon and Schuster. <https://www.perlego.com/book/923440/the-best-team-wins-the-new-science-of-high-performance-pdf>
- Hargie, O. (2021). *Skilled interpersonal communication: Research, theory and practice*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003182269>
- Hernández-Sampieri & Mendoza (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V. México. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huang, Y., Lin, X., Yang, J., Bai, H., Tang, P., & Yuan, G. F. (2023). Association between psychological capital and depressive symptoms during COVID-19: The mediating role of perceived social support and the moderating effect of employment pressure. *Frontiers in public health*, 11, 1036172. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1036172>
- Irfan, M., Bux, N. y Mehmood, A. (2020) *The Relationship between Organizational Climate and Technology Acceptance at University Level*. *Journal of Educational Sciences & Research*. 7 (2), 49 -70. <https://research.ebsco.com/c/yIm4lv/viewer/pdf/jxwicoy6vb>

- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., Freedman, S. M., & Phillips, J. S. (1990). Worksite stress management interventions. *American psychologist*, 45(2), 252 <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.45.2.252>
- Karasek Jr, R. A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. *Administrative science quarterly*, 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Katz, D., & Kahn, R. (1970). *Teoría de Sistemas en las Organizaciones*.
- Kaufman, S. B. (2021). *Transcend: The new science of self-actualization*. Penguin. <https://scottbarrykaufman.com/books/transcend/>
- Koon, V. Y., & Pun, P. Y. (2018). The mediating role of emotional exhaustion and job satisfaction on the relationship between job demands and instigated workplace incivility. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(2), 187-207. <https://doi.org/10.1177/0021886317749163>
- Kruse, K. (2019). *Great Leaders Have No Rules: Contrarian Leadership Principles to Transform Your Team and Business*. Rodale Books. <https://www.goodreads.com/es/book/show/43241131>
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., Urick, M. J., & Kuron, L. (2019). *A dynamic social-ecological model of generational identity in the workplace*. *Journal of Intergenerational Relationships*, 17(1), 1-24. <https://doi.org/10.1080/15350770.2018.1500332>
- Mahmood, M., Uddin, M. A., & Fan, L. (2019). The influence of transformational leadership on employees' creative process engagement: A multi-level analysis. *Management Decision*, 57(3), 741-764. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2017-0707>
- Montoro Arrostequi, M. C., & Pajuelo Rosas, D. S. (2023). *Clima organizacional y el estrés laboral en la unidad de gestión educativa local Huaylas, Ancash-2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110296>
- Murakami, P. (2020). *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali*, *Unedar* 5(1), 44-52. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204>

- Nasreen, A., Varshney, P. y Waseem, C. (2019). *Organizational Climate In NBFC: Implications On Employee Engagement*. Amity Global HRM Review. 9 - 2019. <https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=1c14f732-b634-3fc6-8b1f-803a14b109fe>
- Nastri, S. (2020). *El estrés laboral en los trabajadores ante esta pandemia del Covid-19*. Scielo Colombia. 13(1), 1-10. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2020, October 19). Salud laboral: estrés en el lugar de trabajo. <https://www.who.int/news-room/q-adeetail/ccupational-healthstress-at-the-workplace>
- Pandin, M. G. R., & Munir, M. (2021). Work stress management model through digital humor. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 26(2), 372-383. <https://www.redalyc.org/journal/279/27966514031/27966514031.pdf>
- Pandey, J., Palo, S., & Varkkey, B. (2020). *Influence of Organizational Climate on Prosocial Organizational Behavior*. Indian Journal of Industrial Relations, 55(4). <http://www.publishingindia.com/ijir/22/influence-of-organizational-climate-on-prosocial-organizational-behavior/876/6046/>
- Pecino, V., Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., Aguilar-Parra, J. M., Padilla-Góngora, D., & López-Liria, R. (2019). Organisational climate, role stress, and public employees' job satisfaction. *International journal of environmental research and public health*, 16(10), 1792. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101792>
- Pfeffer, J. (2018). *Dying for a paycheck: How modern management harms employee health and company performance—and what we can do about it*. Harper Collins Publishers, New York. <https://philpapers.org/rec/PFEDFA>
- Poot, D. (2019). *Asociación entre Clima Organizacional y Estrés Laboral – Yucatán*. [Tesis de grado de especialización – Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional – Universidad Nacional Autónoma de México. [https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB\\_UNAM/TES01000795219](https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000795219)
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2021). *Self-determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. *Rajagiri Management*

*Journal*, 15(1),

88-90.

<https://journals.rajagiri.edu/index.php/rmj/article/view/541>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary educational psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Santamaría Robles, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro SA* (Master's thesis, Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). <http://hdl.handle.net/10644/7204>
- Schneider, B. (1975). *Organizational climates: An essay* 1. *Personnel psychology*, 28(4), 447-479. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x>
- Shimazu, A., Nordin, R. B., Dollard, M., & Oakman, J. (2017). *Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific*. Springer International Pu. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-44400-0>
- Soetjipto, N., Priyohadi, N., Sulastri, S., & Riswanto, A. (2021). The effect of company climate, organization citizenship behavior, and transformational leadership on work morale through employee job satisfaction. *Management Science Letters*, 11(4), 1197-1204. DOI: 10.5267/j.msl.2020.11.019
- Spector, P. E. (2021). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons. <https://www.wiley.com/en-ie/Industrial+and+Organizational+Psychology%3A+Research+and+Practice%2C+8th+Edition-p-9781119807483>
- Taris, T. W., & Nielsen, K. (2019). *Leadership in occupational health psychology*. *Work & Stress*, 33(2), 105-106. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1592262>
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2018). *Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview*. *Current issues in work and organizational psychology*, 189-204. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/434.pdf>

- Thorndike, E. L. (1911). *Animal intelligence: Experimental studies*. Transaction Publishers.  
[https://books.google.com.pe/books/about/Animal\\_Intelligence.html?id=Go8XozILUJYC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Animal_Intelligence.html?id=Go8XozILUJYC&redir_esc=y)
- Vásquez, J. G., López, R. R., Ayay, N. T. T., & Alvarado, G. del P. P. (2021). *Clima organizacional en el sector público Latinoamericano*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.318](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318)
- Vélez, M. A. G., & Carrascal, P. A. C. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*, (23), 189-217. <https://doi.org/10.25057/25005731.871>
- Wilchez, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia*. Repositorio Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1521>
- Woodward, J., & Wedderburn, D. (1965). *Industrial organization: Theory and practice* (Vol. 3). London: Oxford University Press.  
<https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000797853033344>
- Zabala, E. (2020), *Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la unidad educativa republica de cuba de la ciudad de la paz*. [Tesis de grado – Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional – Universidad Mayor de San Andrés.  
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24946>
- Zaldívar, D. (1996). *Conocimiento y dominio del estrés*. La Habana: Editorial Científico técnica. <https://isbn.cloud/9789590501463/conocimiento-y-dominio-del-estres/>

## ANEXOS

**Anexo 01: Matriz de Operacionalización:** Clima Organizacional y estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Clima Organizacional	Chiavenato (2019) se refiere al ambiente psicológico y emocional que se experimenta en un entorno de trabajo. Es la percepción colectiva que tienen los empleados sobre los valores, las normas, las actitudes y las relaciones dentro de la organización. El clima laboral influye en la satisfacción laboral, la motivación, el compromiso, la productividad y la retención de los empleados.	Autorrealización	Posibilidades de crecimiento.	<p style="text-align: center;"><b>Tipo de investigación</b></p> <p style="text-align: center;">Aplicada, no experimental,</p> <p style="text-align: center;"><b>Diseño de investigación:</b></p> <p style="text-align: center;">Descriptivo-Correlacional</p> <p style="text-align: center;"><b>Población</b></p> <p style="text-align: center;">57 colaboradores</p> <p style="text-align: center;"><b>Muestra</b></p> <p style="text-align: center;">57 colaboradores</p> <p style="text-align: center;">Escala Ordinal tipo Likert totalmente de acuerdo (1) en desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</p>
			Aprendizaje y desarrollo	
		Involucramiento	Identificación con valores institucionales.	
			Compromiso con la institución.	
		Supervisión	Funcionalidad de la supervisión.	
			Significación de la supervisión.	
			Apoyo y orientación de los superiores.	
		Comunicación	Fluidez de la información.	
			Precisión de la información,	
		Condiciones laborales	Compatibilización de intereses	
			Compromiso con la productividad	
		Estrés laboral	Taris & Nielsen (2019) es una respuesta psicológica y fisiológica del individuo ante las demandas excesivas o desafiantes del entorno laboral, a los requisitos y presiones asociados con el trabajo, como la carga de trabajo, los plazos ajustados, las demandas emocionales, la falta de control.	
Imprevistos				
Exigencia laboral	Tensión laboral			
	Exceso de autoridad			
Interacción laboral	Divergencia con superiores			
	Inadecuada relación			

## Anexo 02: Matriz de Consistencia

**Título:** Clima Organizacional y estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Clima Organizacional</b>	Autorrealización	<b>Tipo de investigación:</b> aplicada
¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el Clima organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?	Determinar el nivel de relación que existe entre el Clima organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.	Existe un nivel de relación alto entre el clima organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.		Involucramiento	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		Supervisión	
¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la autorrealización y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?	Identificar el nivel de relación que existe entre la autorrealización y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023	Existe un nivel de relación alto entre la autorrealización y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.		Comunicación	<b>Diseño de investigación:</b> Descriptivo-Correlacional
¿Cuál es el nivel de relación que existe entre EL involucramiento y el estrés laboral de los trabajadores de la	Identificar el nivel de relación que existe entre el involucramiento y el estrés laboral de los trabajadores de	Existe un nivel de relación alto entre el involucramiento y el estrés laboral de los trabajadores de		Condiciones laborales	
trabajadores de la	trabajadores de la	trabajadores de la			

Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?	la Municipalidad provincial de Yungay, 2023	Provincial de Yungay, 2023.	<b>Estrés laboral</b>	Estructuración			
¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la supervisión y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?	Identificar el nivel de relación que existe entre la supervisión y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023	Existe un nivel de relación alto entre la supervisión y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.				Exigencia laboral	
¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la comunicación y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?	Identificar el nivel de relación que existe entre la comunicación y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023	Existe un nivel de relación alto entre la comunicación y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.					Interacción laboral
¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las condiciones laborales y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023?	Identificar el nivel de relación que existe entre las condiciones laborales y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023	Existe un nivel de relación alto entre las condiciones laborales y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2023.					

## Anexo 03: Instrumentos de recolección de información

### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Autorrealización</b>						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
3	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
4	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
<b>Dimensión: Involucramiento</b>						
5	Te sientes comprometido con el éxito en la organización					
6	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
7	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
8	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
<b>Dimensión: Supervisión</b>						
9	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					

10	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea					
11	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
12	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
13	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
14	Existe un trato justo en la empresa					
<b>Dimensión: Comunicación</b>						
15	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
16	En tu oficina, la información fluye adecuadamente					
17	Existen suficientes canales de comunicación					
18	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
<b>Dimensión: Condiciones laborales</b>						
19	Te sientes cómodo con los materiales que existen en mi oficina además de estar muy bien acondicionada.					
20	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
21	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
22	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros					

## CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Interacción laboral</b>						
1	Tu jefe inmediato te apoya cuando te hacen algún reclamo.					
2	Tienes buena comunicación con tus superiores.					
3	Tus superiores te son indiferentes cuando solicitas ayuda.					
4	Tu jefe se preocupa por ti cuando estás enfermo.					
<b>Dimensión: Estructuración</b>						
5	Cuando tienes una preocupación te cuesta mucho relajarte y te pones tenso.					
6	Si tienes alguna dificultad en tu entorno laboral, te brindan las herramientas necesarias para poder solucionarlo.					
7	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
8	Sientes que realmente no te importa lo que les ocurra a tus compañeros.					
<b>Dimensión: Exigencia laboral</b>						
9	Cumplir con tus actividades laborales te crea un sentimiento de presión.					
10	Puedes controlar tus actividades laborales					

11	Te sientes emocionalmente agotado por tu Trabajo.					
12	Sientes que estás demasiado tiempo en tu trabajo.					

## **Anexo 04: Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado**

### **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: **“Clima Organizacional y estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023”**

Investigador: Alegre Huayanay, Leonardo Robinson

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima Organizacional y estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023.”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre Clima Organizacional y estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de titulación en administración, de la Universidad César Vallejo de la sede central Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución, Municipalidad provincial de Yungay, 2023.

Describir el impacto del problema de la investigación puede tener un impacto significativo en la productividad, la retención de talento y el clima laboral de una organización. Los resultados de la investigación pueden ayudar a las empresas a diseñar estrategias más efectivas para mejorar el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay y sus empleados, mejorar su rendimiento en general disminuyendo el estrés laboral que puedan desarrollar dentro de la institución ya mencionada.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima Organizacional y estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023.”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará dentro del área administrativa de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

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

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

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

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

**Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Alegre Huayanay, Leonardo Robinson. email: sladar\_13@hotmail.com

y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Dra. África del Valle Calanchez Urribarri  
email: dcalanchezbr@ucvvirtual.edu.pe

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: Salinas Rosales Sarai Sefar

Fecha y hora: 08 de agosto, 10 am.

## Anexo 05: Matriz Evaluación por juicio de expertos



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: **Dr. Kerwin José Chávez Vera**

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir las estrategias de marketing y el comportamiento del consumidor".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Kerwin José Chávez Vera	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social (x)
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Administración	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( x)	
Experiencia en Investigación	Docente Renacyt.. 15 años de experiencia	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

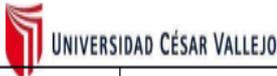
#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<i>Cuestionario para medir el clima organizacional y el estrés laboral.</i>
Autor (a):	<i>Alegre Huayanay, Leonardo Robinson (2023)</i>
Procedencia:	<i>Caraz</i>
Administración:	<i>Aplicación mediante formulario Google / Aplicación de campo</i>
Tiempo de aplicación:	<i>15 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	<i>Población de trabajadores por contrato de locación de servicios en el área administrativa de la MPY</i>
Significación:	<i>El objetivo es medir el clima organizacional y el estrés laboral percibidos por los trabajadores de la MPY.</i>

**Segunda dimensión / subcategoría: EXIGENCIA LABORAL**

Objetivos de la dimensión: *Evaluar los niveles de estrés laboral y la percepción que poseen los trabajadores de la Municipalidad sobre la exigencia laboral.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tensión laboral	Cuando tienes una preocupación te cuesta mucho relajarte y te pones tenso.	4	4	4	



	Si tienes alguna dificultad en tu entorno laboral, te brindan las herramientas necesarias para poder solucionarlo.				
Exceso de autoridad	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	4	4	4	
	Sientes que realmente no te importa lo que les ocurra a tus compañeros				

**Tercera dimensión / subcategoría: INTERACCIÓN LABORAL**

Objetivos de la dimensión: *Evaluar los niveles de estrés laboral y los niveles de la interacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Divergencia con superiores	Cumplir con tus actividades laborales te crea un sentimiento de presión.	4	4	4	
	Puedes controlar tus actividades laborales				
Inadecuada relación	Te sientes emocionalmente agotado por tu Trabajo.	4	4	4	
	Sientes que estás demasiado tiempo en tu trabajo				

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Kerwin José Chávez Vera**

Especialidad del evaluador:

11 de julio de 2023

  
.....  
**Dr. Kerwin José Chávez Vera**  
C. E. 003058624  
Docente Investigador®



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: **Dra. África del Valle Calanchez Urribarrí**

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir las estrategias de marketing y el comportamiento del consumidor".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Dra. África del Valle Calanchez Urribarrí</b>		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	(x )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>Administración</b>		
<b>Institución donde labora:</b>	<b>Universidad Cesar Vallejo</b>		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( )		(x)
<b>Experiencia en Investigación</b>	<b>Docente Investigador. 15 años de experiencia</b>		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<i>Cuestionario para medir el clima organizacional y el estrés laboral.</i>
<b>Autor (a):</b>	<i>Alegre Huayanay, Leonardo Robinson (2023)</i>
<b>Procedencia:</b>	<i>Caraz</i>
<b>Administración:</b>	<i>Aplicación mediante formulario Google / Aplicación de campo</i>
<b>Tiempo de aplicación:</b>	<i>15 minutos</i>
<b>Ámbito de aplicación:</b>	<i>Población de trabajadores por contrato de locación de servicios en el área administrativa de la MPY</i>
<b>Significación:</b>	<i>El objetivo es medir el clima organizacional y el estrés laboral percibidos por los trabajadores de la MPY.</i>

**Segunda dimensión / subcategoría: EXIGENCIA LABORAL**

Objetivos de la dimensión: *Evaluar los niveles de estrés laboral y la percepción que poseen los trabajadores de la Municipalidad sobre la exigencia laboral.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tensión laboral	Cuando tienes una preocupación te cuesta mucho relajarte y te pones tenso.	4	4	4	



	Si tienes alguna dificultad en tu entorno laboral, te brindan las herramientas necesarias para poder solucionarlo.				
Exceso de autoridad	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros. Sientes que realmente no te importa lo que les ocurra a tus compañeros	4	4	4	

**Tercera dimensión / subcategoría: INTERACCIÓN LABORAL**

Objetivos de la dimensión: *Evaluar los niveles de estrés laboral y los niveles de la interacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Divergencia con superiores	Cumplir con tus actividades laborales te crea un sentimiento de presión. Puedes controlar tus actividades laborales	4	4	4	
Inadecuada relación	Te sientes emocionalmente agotado por tu Trabajo. Sientes que estás demasiado tiempo en tu trabajo	4	4	4	

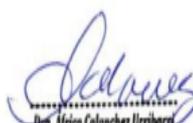
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Dra. África del Valle Calanchez Urribarri*

Especialidad del evaluador:

11 de julio de 2023

  
Dra. África Calanchez Urribarri  
CE. 000573626  
Docente investigadora



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: **Mg. ROS YSELA SALAZAR BLANCO**

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir las estrategias de marketing y el comportamiento del consumidor".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Mg. ROSA YSELA SALAZAR BLANCO</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>Administración, Educación Universitaria</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	<b>UNIVERSIDAD SAN PEDRO</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación</b>	<b>Docente Investigador. 5 años de experiencia</b>	

### 2. Pronósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

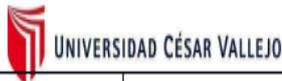
### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<i>Cuestionario para medir el clima organizacional y el estrés laboral.</i>
<b>Autor (a):</b>	<i>Alegre Huayanay, Leonardo Robinson (2023)</i>
<b>Procedencia:</b>	<i>Caraz</i>
<b>Administración:</b>	<i>Aplicación mediante formulario Google / Aplicación de campo</i>
<b>Tiempo de aplicación:</b>	<i>15 minutos</i>
<b>Ámbito de aplicación:</b>	<i>Población de trabajadores por contrato de locación de servicios en el área administrativa de la MPY</i>
<b>Significación:</b>	<i>El objetivo es medir el clima organizacional y el estrés laboral percibidos por los trabajadores de la MPY.</i>

**Segunda dimensión / subcategoría: EXIGENCIA LABORAL**

Objetivos de la dimensión: *Evaluar los niveles de estrés laboral y la percepción que poseen los trabajadores de la Municipalidad sobre la exigencia laboral.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tensión laboral	Cuando tienes una preocupación te cuesta mucho relajarte y te pones tenso.	4	4	4	



	Si tienes alguna dificultad en tu entorno laboral, te brindan las herramientas necesarias para poder solucionarlo.				
Exceso de autoridad	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros. Sientes que realmente no te importa lo que les ocurra a tus compañeros	4	4	4	

**Tercera dimensión / subcategoría: INTERACCIÓN LABORAL**

Objetivos de la dimensión: *Evaluar los niveles de estrés laboral y los niveles de la interacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Divergencia con superiores	Cumplir con tus actividades laborales te crea un sentimiento de presión. Puedes controlar tus actividades laborales	4	4	4	
Inadecuada relación	Te sientes emocionalmente agotado por tu Trabajo. Sientes que estás demasiado tiempo en tu trabajo	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. ROSA YSELA SALAZAR BLANCO

Especialidad del evaluador:

11 de julio de 2023

  
 Mg. ROSA YSELA SALAZAR BLANCO  
 Ing. Organiz. N° 20512  
 Oficina de Asesoría y Administración  
 Firma del evaluador  
 DNI N° 31654469



## Anexo 6: Análisis de fiabilidad de Alfa Cronbach

Confiabilidad de los Instrumentos			
Clima Organizacional		Estrés Laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	22	,881	12

Nota. Los instrumentos presentan confiabilidad por encontrarse los resultados cercanos a 1 tal como señala Hernández y Mendoza (2018).

## Anexo 7: Prueba de normalidad de kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>

	kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>V1. Clima organizacional</b>	,480	57	,000
<b>V2. Estrés laboral</b>	,252	57	,000

*Nota:* n: muestra; p: Nivel de significancia

Debido a que la muestra es superior a 50, se hizo uso de la prueba de kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> para comprobar la normalidad, se pudo demostrar que ambos valores de las variables no se ajustan a una distribución normal, ya que  $p < 0,05$ , lo que llevó a la decisión de utilizar el coeficiente de Spearman para la correlación.

## Anexo 08: Autorización de la Municipalidad

 **Municipalidad Provincial de Yungay** 

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Yungay, 26 de junio del 2023

Señores:  
Escuela de Administración  
Universidad César Vallejo – Campus Chimbote

A través del presente, Lic. Adm. EDO JUVER GARAY CORNELIO, identificado con DNI N°32644794, representante de la Municipalidad provincial de Yungay con el cargo de Gerente municipal, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que el señor LEONARDO ROBINSON ALEGRE HUAYANAY, identificado con DNI 70140581.

Esta autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Clima Organizacional y estrés laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay 2023"  
Si  No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo  
Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY  
Lic. Adm. Edo Juver Garay Cornelio  
GERENTE MUNICIPAL

**¡Yungay, merece ser mejor!**  
**¡Yungay, merece ser mejor!**

Email: [municipalidad@muniyungay.gob.pe](mailto:municipalidad@muniyungay.gob.pe)  
Plaza de Armas - Yungay - Áncash - Perú

043-393039  
[gob.pe/muniyungay](http://gob.pe/muniyungay)

## Anexo 09: Captura del análisis de Turnitin

Clima Organizacional y estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Yungay, 2023 turnirin 17-01-24.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1%

## Anexo 10: Base de datos en Excel

Clima Organizacional																																		
5= (TA) Totalmente de acuerdo. 4= (A) De acuerdo. 3= (I) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 2= (D) En Desacuerdo. 1= (TD) Totalmente desacuerdo																																		
CUESTIONARIO 1																																		
Item	1	2	3	4	suma_dimension	promedio_dimension	5	6	7	8	suma_dimension	promedio_dimension	9	10	11	12	13	14	suma_dimension	promedio_dimension	15	16	17	18	suma_dimension	promedio_dimension	19	20	21	22	suma_dimension	promedio_dimension	TOTAL	PROMEDIO
Excepciones	Autorealización	Autorealización	Autorealización	Autorealización	Autorealización	Autorealización	Involucramiento	Involucramiento	Involucramiento	Involucramiento	Involucramiento	Involucramiento	Involucramiento	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	
1	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	5	1	2	2	1	1	1	1	8	1	2	1	1	1	5	1	2	3	2	2	9	2	32	1
2	4	2	3	3	12	3	2	3	3	3	11	3	1	3	4	4	2	2	16	3	4	3	3	3	13	3	3	4	1	4	12	3	64	3
3	2	1	1	1	5	1	2	2	2	1	7	2	1	2	1	1	1	2	8	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	2	5	1	30	1
4	2	3	2	3	10	3	2	3	3	3	11	3	1	1	2	2	2	1	9	2	2	1	1	2	6	2	2	1	3	1	7	2	43	2
5	2	1	1	1	5	1	2	1	2	1	6	2	3	1	2	1	2	2	11	2	1	2	1	5	1	1	1	1	1	2	5	1	32	1
6	1	2	1	1	5	1	2	1	2	2	7	2	2	1	1	2	1	1	8	1	3	2	1	3	9	2	2	2	2	1	7	2	36	2
7	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	11	3	3	3	2	3	2	3	16	3	1	2	1	2	6	2	3	3	3	2	11	3	55	3
8	2	3	2	3	10	3	2	3	3	3	11	3	2	4	3	2	2	2	15	3	3	3	2	2	10	3	3	2	3	1	9	2	55	3
9	2	2	2	4	10	3	3	4	2	3	12	3	3	3	3	4	4	2	19	3	3	1	1	2	7	2	4	2	4	2	12	3	60	3
10	1	1	2	1	5	1	2	2	1	2	7	2	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	2	1	5	1	2	1	1	1	5	1	30	1
11	2	2	2	3	9	2	3	2	2	2	9	2	4	2	4	4	4	4	22	4	1	3	2	1	7	2	2	2	2	2	8	2	55	3
12	1	2	1	1	5	1	1	2	1	1	5	1	1	1	2	1	1	2	8	1	1	2	2	1	6	2	2	1	1	1	5	1	29	1
13	1	2	1	1	5	1	2	1	1	1	5	1	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	2	1	5	1	3	2	1	2	8	2	31	1
14	1	1	1	2	5	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	1	1	1	8	1	2	1	1	2	6	2	2	1	1	1	5	1	29	1
15	2	2	2	1	7	2	2	2	2	1	7	2	5	1	1	1	1	3	12	2	3	3	1	2	9	2	1	3	1	2	7	2	42	2
16	3	2	2	2	9	2	2	1	2	1	6	2	2	3	1	3	2	3	14	2	2	1	2	3	8	2	3	2	2	2	9	2	46	2
17	2	1	2	2	7	2	1	1	1	2	5	1	4	2	2	1	2	1	12	2	2	1	1	2	6	2	2	1	1	1	5	1	35	2
18	2	3	2	3	10	3	2	3	2	2	9	2	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	3	3	10	3	3	2	3	4	12	3	54	2
19	2	1	3	2	8	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	1	8	2	1	2	2	1	6	2	42	2
20	3	2	2	2	9	2	2	1	2	2	7	2	4	4	3	2	4	3	20	3	4	3	2	2	11	3	3	2	3	2	10	3	57	3
21	4	2	2	2	10	3	2	2	3	3	10	3	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	9	2	2	3	1	3	9	2	51	2
22	2	1	1	1	5	1	1	1	1	2	5	1	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	2	5	1	1	2	1	1	5	1	28	1
23	2	2	3	2	9	2	1	1	2	1	5	1	4	1	1	3	1	4	14	2	1	2	1	1	5	1	2	1	1	1	5	1	38	2
24	2	3	1	2	8	2	2	2	2	2	8	2	2	1	1	2	1	1	8	1	1	2	1	1	5	1	2	1	1	1	5	1	34	2
25	3	2	3	3	11	3	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	2	1	15	3	4	4	3	4	15	4	2	2	3	3	10	3	62	3
26	1	2	1	1	5	1	2	1	1	1	5	1	2	1	1	2	1	1	8	1	1	2	1	1	5	1	2	1	1	1	5	1	28	1
27	2	3	3	2	10	3	2	1	2	2	7	2	1	1	2	1	2	3	10	2	1	2	2	2	7	2	3	2	2	2	9	2	43	2
28	1	2	2	1	6	2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	2	1	5	1	1	2	1	1	5	1	28	1
29	3	2	2	2	9	2	2	2	2	3	9	2	1	1	1	1	1	2	7	1	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	5	1	35	2
30	2	3	2	2	9	2	3	4	2	3	12	3	2	3	4	3	4	3	19	3	4	3	2	3	12	3	1	2	1	2	6	2	58	3
31	2	3	3	3	11	3	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	2	3	11	3	3	2	3	3	11	3	53	2
32	1	1	2	2	7	2	3	2	2	3	10	3	3	2	2	3	3	2	15	3	3	3	2	3	11	3	4	2	4	2	12	3	55	3
33	2	2	2	2	7	2	1	1	2	1	5	1	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	3	2	8	2	1	1	1	2	5	1	37	2
34	4	2	2	2	10	3	2	1	2	1	6	2	2	3	2	3	3	3	16	3	3	1	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	48	2
35	2	1	1	1	5	1	3	2	2	2	9	2	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	2	1	5	1	1	2	1	1	5	1	32	1
36	2	2	3	2	9	2	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	2	5	1	1	2	1	1	5	1	32	1
37	1	1	1	2	5	1	1	1	1	2	5	1	4	1	4	2	2	1	14	2	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	5	1	34	2
38	2	2	1	2	7	2	2	3	2	2	9	2	2	2	3	2	2	2	13	2	1	2	2	3	8	2	1	3	1	2	7	2	44	2
39	3	2	3	2	10	3	2	1	2	2	7	2	1	2	2	1	1	4	11	2	4	1	2	1	8	2	2	3	2	2	9	2	45	2
40	1	2	1	1	5	1	2	1	2	2	7	2	1	1	1	1	2	1	7	1	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	5	1	29	1
41	3	2	2	2	9	2	2	2	2	1	7	2	3	2	3	2	2	3	15	3	4	2	2	3	11	3	3	2	3	4	12	3	54	2
42	1	2	2	2	7	2	2	1	2	2	7	2	1	2	1	2	2	2	10	2	1	1	2	3	7	2	3	2	2	1	8	2	39	2
43	2	1	2	2	7	2	3	3	2	2	10	3	4	2	3	3	1	3	16	3	3	3	2	3	11	3	4	1	2	3	10	3	54	2
44	3	3	4	4	14	4	2	1	1	1	5	1	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	1	1	6	2	4	2	1	2	9	2	48	2
45	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	5	1	2	2	1	1	1	1	8	1	2	1	1	1	5	1	2	3	2	2	9	2	32	1
46	4	2	3	3	12	3	2	3	3	3	11	3	1	3	4	4	2	2	16	3	4	3	3	3	13	3	3	4	1	4	12	3	64	3
47	2	1	1	1	5	1	2	2	2	1	7	2	1	2	1	1	1	2	8	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	2	5	1	30	1
48	2	3	2	3	10	3	2	3	3	3	11	3	1	1	2	2	2	1	9	2	2	1	1	2	6	2	2	1	3	1	7	2	43	2
49	2	1	1	1	5	1	2	1	2	1	6	2	3	1	2	1	2	2	11	2	1	2	1	1	5	1	1	1	1	2	5	1	32	1
50	1	2	1	1	5	1	2	1	2	2	7	2	2	1	1	2	1	1	8	1	3	2	1	3	9	2	2	2	2	1	7	2	36	2
51	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	11	3	3	3	2	3	2	3	16	3	1	2	1	2	6	2	3	3	3	2	11	3	55	3
52	2	3	2	3	10	3	2	3	3	3	11	3	2	4	3	2	2	2	15	3	3	3	2	2	10	3	3	2	3	1	9	2	55	3
53	2	2	2	4	10	3	3	4	2	3	12	3	3	3	3	4	4	2	19	3	3	1	1	2	7	2	4	2	4	2	12</			

### Estrés Laboral

1= (T) Totalmente de acuerdo. 2= (D) En Desacuerdo. 3= (I) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4= (A) De acuerdo.

CUESTIONARIO 2																				
Item	1	2	3	4	suma_dimension	promedio_dimension	5	6	7	8	suma_dimension	promedio_dimension	9	10	11	12	suma_dimension	promedio_dimension	TOTAL	PROMEDIO
	Interacción laboral	Interacción laboral	Interacción laboral	Interacción laboral			Estructuración	Estructuración	Estructuración	Estructuración			Exigencia laboral	Exigencia laboral	Exigencia laboral	Exigencia laboral				
1	3	2	2	1	8	2	5	2	2	3	12	3	2	4	4	5	15	4	35	3
2	1	2	1	1	5	1	1	1	1	2	5	1	3	1	1	2	7	2	17	1
3	3	4	3	3	13	3	3	3	4	3	13	3	3	2	3	2	10	3	36	3
4	3	2	2	2	9	2	3	2	2	2	9	2	2	3	2	2	9	2	27	2
5	1	4	3	3	11	3	2	1	4	3	10	3	4	3	2	2	11	3	32	3
6	2	2	3	2	9	2	2	4	2	4	12	3	4	4	2	2	12	3	33	3
7	3	1	2	3	9	2	1	3	1	2	7	2	4	1	2	1	8	2	24	2
8	2	2	2	2	8	2	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	8	2	25	2
9	2	2	3	3	10	3	3	2	2	2	9	2	2	3	2	3	10	3	29	2
10	2	2	2	3	9	2	2	2	3	3	10	3	3	2	2	2	9	2	28	2
11	2	2	2	4	10	3	3	2	2	2	9	2	2	3	2	2	9	2	28	2
12	3	3	2	3	11	3	3	2	3	3	11	3	2	3	2	3	10	3	32	3
13	3	3	2	3	11	3	2	4	2	3	11	3	3	1	3	2	9	2	31	3
14	2	2	3	3	10	3	3	3	2	3	11	3	4	3	3	3	13	3	34	3
15	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	9	2	2	2	2	1	7	2	24	2
16	3	2	2	2	9	2	2	3	2	3	10	3	2	2	2	3	9	2	28	2
17	3	2	3	2	10	3	3	2	2	2	9	2	3	2	2	2	9	2	28	2
18	4	2	2	4	12	3	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	9	2	29	2
19	3	2	3	4	12	3	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	8	2	29	2
20	2	1	2	4	9	2	2	2	3	2	9	2	2	3	2	2	9	2	27	2
21	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	10	3	2	3	2	1	8	2	29	2
22	2	4	4	2	12	3	3	3	3	3	12	3	2	2	2	3	9	2	33	3
23	4	5	3	5	17	4	5	2	4	4	15	4	2	2	3	2	9	2	41	3
24	3	2	2	2	9	2	3	3	3	1	10	3	3	2	4	2	11	3	30	3
25	1	2	1	1	5	1	1	1	2	1	5	1	1	3	1	1	6	2	16	1
26	2	4	3	2	11	3	3	3	2	2	10	3	4	2	2	2	10	3	31	3
27	1	1	2	1	5	1	2	2	3	3	10	3	1	1	2	1	5	1	20	2
28	2	2	2	4	10	3	3	2	2	4	11	3	2	4	2	2	10	3	31	3
29	4	4	4	3	15	4	3	2	2	3	10	3	2	3	2	3	10	3	35	3
30	2	2	2	3	9	2	2	2	2	3	9	2	3	2	2	2	9	2	27	2
31	2	2	2	4	10	3	3	2	2	3	10	3	3	2	2	2	9	2	29	2
32	2	3	2	3	10	3	2	3	2	2	9	2	2	3	2	2	9	2	28	2
33	3	1	1	1	6	2	2	3	3	3	11	3	3	1	2	1	7	2	24	2
34	2	2	3	3	10	3	1	3	3	2	9	2	2	3	2	3	10	3	29	2
35	2	2	2	2	8	2	2	2	4	2	10	3	4	2	2	4	12	3	30	3
36	3	2	3	3	11	3	2	2	3	2	9	2	3	3	2	3	11	3	31	3
37	3	2	3	2	10	3	5	2	4	4	15	4	3	3	2	2	10	3	35	3
38	2	2	2	4	10	3	3	2	2	2	9	2	2	2	2	3	9	2	28	2
39	2	2	3	2	9	2	3	2	2	3	10	3	2	3	3	2	10	3	29	2
40	2	3	1	2	8	2	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	9	2	25	2
41	3	2	3	2	10	3	3	2	2	2	9	2	2	3	2	3	10	3	29	2
42	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	25	2
43	2	2	3	3	10	3	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	9	2	27	2
44	3	2	3	2	10	3	2	2	3	2	9	2	1	3	2	2	8	2	27	2
45	1	2	3	4	10	3	3	2	2	3	10	3	2	3	3	3	11	3	31	3
46	1	1	2	1	5	1	3	2	1	1	7	2	1	1	2	1	5	1	17	1
47	2	4	3	3	12	3	4	4	4	3	15	4	2	4	3	2	11	3	38	3
48	5	2	2	2	11	3	3	2	3	1	9	2	3	2	2	2	9	2	29	2
49	3	2	2	2	9	2	3	4	2	1	10	3	3	3	2	3	11	3	30	3
50	3	2	3	3	11	3	3	3	2	2	10	3	2	4	2	2	10	3	31	3
51	2	2	3	2	9	2	2	2	3	3	10	3	1	1	2	1	5	1	24	2
52	1	1	2	1	5	1	3	2	2	4	11	3	2	2	2	2	8	2	24	2
53	2	2	2	2	8	2	3	2	2	3	10	3	2	3	2	3	10	3	28	2
54	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	8	2	3	2	2	2	9	2	26	2
55	2	2	2	3	9	2	2	2	2	3	9	2	3	3	2	2	10	3	28	2
56	2	2	2	4	10	3	2	3	2	2	9	2	2	3	4	3	12	3	31	3
57	3	2	3	3	11	3	2	3	3	3	11	3	3	4	2	4	13	3	35	3

# Anexo 11: Artículo Científico

Gmail

Buscar en el correo

Activo

UCV

Redactor

Recibidos 25

Destacados

Pospuestos

Enviados

Borradores

Más

Etiquetas

[RNA] Envío recibido Externo Recibidos x

2 de 30

Maria Teresa Franco Poveda via Revistas UNED <revistas@uned.ac.cr> para mi

dom, 12 nov, 5:15 (hace 1 día)

Leonardo Robinson Alegre Huayanay:

Gracias por enviarnos su manuscrito "La tormenta perfecta: cómo el clima laboral influye en el estrés de los empleados" a Revista Nacional de Administración. Gracias al sistema de gestión de revistas online que usamos podrá seguir su progreso a través del proceso editorial identificándose en el sitio web de la revista:

URL del manuscrito: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/authorDashboard/submission/5058>

Nombre de usuario/a: lealegrehu

Si tiene cualquier pregunta no dude en contactar con nosotros/as. Gracias por tener en cuenta esta revista para difundir su trabajo.

Maria Teresa Franco Poveda



**Dr. Gustavo Hernández Castro**  
Director Revista Nacional de Administración

Escuela Ciencias de la Administración.  
Teléfono: (506) 84 148588.  
Correo electrónico: [gfernandezc@uned.ac.cr](mailto:gfernandezc@uned.ac.cr)

Dr. Gustavo Hernández Castro

Director Revista Nacional de Administración

Teléfono: (506) 8413 8588

Correo Electrónico: [gfernandezc@uned.ac.cr](mailto:gfernandezc@uned.ac.cr)

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: La información contenida en este mensaje electrónico, incluidos los archivos adjuntos, es de carácter confidencial, por contener datos sensibles que no deben divulgarse a terceros. Si usted ha recibido este mensaje por error, favor notifique al remitente y elimínelo inmediatamente.