



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima Organizacional y Estrés Laboral en trabajadores de
una empresa privada de la ciudad de Piura, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Alvarado Cedillo, Evelin Sarelli (ORCID: 0000-0002-9992-0194)

Cunya Ato, Astrid Carolina (ORCID: 0000-0002-0576-6369)

ASESOR:

Mg. Paredes Jara, Fernando Antonio (ORCID: 0000-0003-1135-9281)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios, por darnos la oportunidad de seguir existiendo para poder contemplar su creación divina.

A Nosotras mismas por nuestro esfuerzo y voluntad de seguir adelante y poder cumplir nuestra meta de crecer profesionalmente.

A nuestros Padres por habernos forjado como las personas que somos, por ser nuestro soporte de lucha, motivarnos para alcanzar nuestros objetivos y levantarnos ante cada caída.

A nuestros Familiares y amigos por acompañarnos y enseñarnos que trabajando duro se llega a la cima.

AGRADECIMIENTO

A Dios por el regalo de la vida y ser nuestra luz en nuestro camino que nos permitió escoger esta carrera maravillosa.

A nuestros Padres por su apoyo incondicional, acompañarnos en cada batalla y apoyarnos en cada decisión de nuestra vida.

Agradecer a nuestros Maestros por ser nuestros mentores, guías y compartir sus conocimientos en nuestra carrera.

A los trabajadores de la empresa privada que participaron en nuestra investigación.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	14
3.2 Operacionalización de las variables.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Métodos de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	41

Índice de Tablas

Tabla 1.	Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones	29
Tabla 2.	Coeficiente de correlación entre las variables entre Clima organizacional y estrés laboral	30
Tabla 3.	Coeficiente de relación entre ambiente físico y cultura de clima organizacional y la dimensión de agotamiento emocional estrés laboral.	30
Tabla 4.	Coeficiente de relación entre la dimensión comunicación de clima organizacional y la dimensión despersonalización de estrés laboral.	31
Tabla 5.	Coeficiente de relación entre la dimensión reconocimiento de clima organizacional y la dimensión falta de realización personal de estrés laboral.	31
Tabla 6.	Coeficiente de relación entre la dimensión innovación de clima organizacional y la dimensión falta de realización personal de estrés laboral.	32
Tabla 7.	Nivel de Clima organizacional	32
Tabla 8.	Nivel de Estrés laboral	33
Tabla 9.	Niveles de clima organizacional y estrés laboral según sexo	33

Índice de Figuras

Figura 1.	Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones	29
Figura 2.	Coeficiente de correlación entre las variables entre Clima organizacional y estrés laboral.	30
Figura 3.	Coeficiente de relación entre ambiente físico y cultura de clima organizacional y la dimensión de agotamiento emocional estrés laboral.	30
Figura 4.	Coeficiente de relación entre la dimensión reconocimiento de clima organizacional y la dimensión falta de realización personal de estrés laboral.	31
Figura 5.	Coeficiente de relación entre la dimensión reconocimiento de clima organizacional y la dimensión falta de realización personal de estrés laboral.	31
Figura 6.	Coeficiente de relación entre la dimensión innovación de clima organizacional y la dimensión falta de realización personal de estrés laboral.	32
Figura 7.	Nivel de Clima organizacional	32
Figura 8.	Nivel de Estrés laboral	33
Figura 9.	Niveles de clima organizacional y estrés laboral según sexo	33

Resumen

La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación entre Clima Organizacional y Estrés Laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura, 2021.

El estudio fue de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 100 colaboradores de una empresa privada de Piura, el tipo de muestreo fue no probabilística, utilizando el criterio de inclusión y exclusión.

Se utilizó el cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de estrés laboral de Castillo. Los datos fueron analizados mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Entre los resultados se encontró que existe correlación negativa de nivel baja inverso ($\rho = -0,248$) y significativa al nivel 0,01 entre las variables en mención. En cuanto a las dimensiones de ambiente físico y cultural de clima organizacional y agotamiento emocional, si existe relación con un valor de $\rho = -0,16$, indicando que es negativa de nivel muy baja, asimismo no es significativa de 0.09. En cuanto a la dimensión Comunicación de clima organizacional y Despersonalización de estrés laboral, encontramos que si existe una correlación significativa negativa baja ya que valor de ($r = -0,30$).

Asimismo, se identificaron los niveles de clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores donde se perciben en su mayoría un nivel regular equivalente a 77% de clima organizacional y mantienen un nivel medio de 55% de estrés laboral.

Palabra clave: Clima organizacional, estrés laboral, agotamiento emocional, despersonalización, ambiente físico y cultura, comunicación.

Abstract

The present research was carried out with the purpose of determining the relationship between Organizational Climate and Work Stress in workers of a private company in the city of Piura, 2021.

The study was of a descriptive correlational and non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 100 employees of a private company in Piura, the type of sampling was non-probabilistic, using the criterion of inclusion and exclusion. The organizational climate questionnaire and the Castillo work stress questionnaire were used. The data were analyzed using Spearman's correlation coefficient. Among the results it was found that there is a negative correlation of low inverse level ($\rho = -0.248$) and significant at the 0.01 level between the variables mentioned. As for the dimensions of physical and cultural environment of organizational climate and emotional exhaustion, there is a relationship with a value of $\rho = -0.16$, indicating that it is negative at a very low level, and it is not significant at 0.09. As for the Communication dimension of organizational climate and Depersonalization of work stress, we found that there is a significant low negative correlation with a value of ($r = -0.30$).

Likewise, the levels of organizational climate and work stress of the workers were identified, where most of them perceive a regular level equivalent to 77% of organizational climate and maintain an average level of 55% of work stress.

Key word: Organizational climate, work stress, emotional exhaustion, depersonalization, physical environment and culture, communication.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en la actualidad el clima organizacional es importante para las compañías ya sean del sector público o privado que quieren lograr en el mundo globalizado y competitivo un lugar importante, es por lo que su gestión apunta a que el ambiente de trabajo sea el más idóneo. Asimismo, en el ámbito laboral el estrés está siendo percibido como uno de los fenómenos más sobresalientes y reconocidos socialmente.

Según datos internacionales en una encuesta realizada por Bumerán (2019) en México, la encuesta tiene como objetivo averiguar si las personas se sienten cómodas con el entorno laboral en el trabajo. El 54% dijo sentirse incómodo, mientras que el 64% dijo que esto se debe a la situación de la empresa, falta de interés en los empleados y el 19% de las personas dijo que había conflicto entre colegas, mientras que el 14% mencionó que recibieron un maltrato por parte de sus jefes y sus pares, el 3% dijo que se trataba de un conflicto entre colegas como otra causa de malestar. Asimismo, los investigadores preguntaron cómo cree que se debería mejorar el entorno laboral. El 53% de los encuestados dijo que su jefe debería fomentar el buen trato, el 24% sugirió fortalecer las reuniones entre colegas y el 23% dijo que la solución era no presionar a los empleados. A su vez, el 94% de los encuestados dijo que un mal ambiente de trabajo afectará el desempeño de los empleados.

Una encuesta realizada por el portal de empleo Aptitus (2019) encontró que el 86% de los peruanos están dispuestos a renunciar si el clima laboral es desfavorable, mientras que el 19% mencionó que este aspecto no afectará sus funciones. En cuanto a cómo se desarrolla el clima laboral de la empresa, existe evidencia de que el 70% de las personas dijeron que consideraron su participación e hicieron sugerencias para mejoras organizacionales, el 30% dijo que no lo consideraron y el 49% de los trabajadores dijo que su empresa recompensa el desempeño o reconocimiento de sus objetivos. Según Patricia Vargas (2019), menciona que un buen clima organizacional favorece la captación de mejores candidatos en el mercado laboral. Asimismo, también es un factor decisivo en el desempeño del

colaborador.

La atmósfera organizacional afectará inmediatamente el desempeño laboral por eso las empresas tienen mayor preocupación en mejorar su clima organizacional para velar por las necesidades, mejorar el rendimiento de los trabajadores y asegurar el éxito de la compañía

A nivel local un estudio realizado por Ramírez (2018) en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba con una muestra de 78 trabajadores se evidenció que el 47% indica un clima organizacional inadecuado. El 40% de los encuestados lo consideran un clima regular y solo el 13% adecuado.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) indicó que, ante la alerta del crecimiento de la competencia, las altas expectativas sobre la productividad laboral, la mala organización y horas extras de jornada de trabajo contribuyen a generar una sobre carga de estrés laboral en los trabajadores conllevando a ello consecuencias cada vez más graves.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) el estrés laboral es reconocido como un grupo de respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante las exigencias laborales que exceden los conocimientos y habilidades del trabajador para ejecutar su jornada laboral.

Según la OMS (2019) de acuerdo con las cifras internacionales en el país de Estados Unidos presenta el 59% de estrés laboral, en la China un 73% y México con un 75% colocándolo en uno de los países más alto con estrés laboral, dando como resultado que esta variable genera un desequilibrio de las demandas y altas presiones a las que un colaborador se somete. El estrés se ha convertido en la segunda razón de bajo rendimiento laboral en la Unión Europea, perjudicando a millones de colaboradores e implicando un excesivo gasto anual de veinte mil millones de euros en servicios para la salud y mejorar la pérdida de productividad.

A nivel nacional se evidenció por un estudio realizado por Rojas (2017) Psicóloga de la Universidad Privada del Norte (UPN), indica que el 60% de los habitantes en

el Perú presenta estrés y el 70% de los colaboradores manifiestan estrés laboral. Los motivos más constantes de dicha enfermedad son los problemas que se generan entre los colaboradores en el área de trabajo y la falta de solidaridad, advirtiendo que el estrés laboral es un factor de riesgo para sufrir enfermedades al corazón.

Hoy en día según estudios en nuestra sociedad peruana cada 3 personas mueren por estrés laboral, asimismo para el Dr. Alejandro Beltrán, médico de Merck Perú manifestó que si existe relación entre el estrés y el riesgo cardiovascular ya que se ha demostrado que personas con alto índice de nivel de estrés tienen una predisposición de sufrir de enfermedades cardiovasculares y a su vez trastornos de sueño siendo esto un riesgo para la calidad de vida de los habitantes. (Ministerio de Salud [MINSAL], 2019)

A nivel local en un estudio realizado en la municipalidad provincial de Piura conformada por una población de 1565 colaboradores y representada por una muestra de 309 colaboradores se evidenció que presentan niveles altos de estrés al momento de realizar sus funciones y que el 35.6% de los encuestados indican que presentaron niveles altos de estrés en algunas situaciones, estos descubrimientos reveló que más del 80% de los colaboradores de dicha institución pública presentan niveles altos de estrés laboral. (Farfán, 2020)

Sin lugar a duda en nuestra sociedad peruana se vienen dando una serie de actualizaciones en el ámbito laboral, específicamente en la región Piura, en nuestra sociedad la innovación de tecnología, intercambio económico han ido generando cambios y esto ha conllevado a la reducción de demandas físicas y a su vez el incremento de demandas sobre la interacción interpersonal.

La empresa ofrece servicios a grandes compañías líderes en sectores de telecomunicaciones ofreciendo solución tecnológica y atención al cliente. Asimismo, los colaboradores están en constante capacitaciones y actualizaciones de procedimientos, feedback para poder cumplir los protocolos de solución y buena atención al cliente, cumplir con objetivos exigidos por la empresa contratante y de

esa manera garantizar su continuidad en la empresa. Esto conlleva que las presiones ambientales a las que está sometido el trabajador dentro de la empresa privada hace que aparezca el estrés laboral; lo cual, repercute en su persona y por ende en el ambiente, generándoles agotamiento físico, desavenencias emocionales entre los trabajadores, formación de grupos que afectan las relaciones interpersonales, percepción inadecuada sobre los jefes, los cuales se identifican con un grupo y dejan de lado a otro, desmotivación que influye en su productividad. Por ello, es el interés de este estudio, lo cual pretende ver si se relacionan estas variables y teniendo en cuenta la problemática, se formula la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura, 2021?

Debido a ello, el presente trabajo de investigación surgió con el propósito de encontrar la relación entre las variables clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores de una empresa privada de Piura, en vista de que son dos aspectos fundamentales para el crecimiento y éxito de una empresa.

A nivel teórico, se justifica, ya que permitirá explorar, recopilar, consolidar teorías de diferentes enfoques con visión crítica que sustenten las variables clima organizacional y estrés laboral que nos lleven a reflexionar acerca de la asociación positiva o negativa que ejerce el clima sobre el estrés de los trabajadores. Asimismo, la fundamentación teórica de las variables de estudio servirá como cimientos para realizar futuras investigaciones.

En cuanto al nivel metodológico, aportará el diseño y la aplicación de instrumentos de recolección de datos y los resultados que se obtengan permitirán elaborar programas de intervención, los que se aplicarán de manera oportuna y pertinente desde la gestión del servicio de psicología y el apoyo del personal jerárquico de una empresa privada de Piura. Esta metodología consolidará la importancia de los estudios correlacionales.

A nivel social, permitirá que los colaboradores desarrollen sus habilidades y

fortalezas para un mejor desempeño en su jornada laboral, así como la predisposición que tengan para preservar un ambiente de bienestar y calidad de vida positiva al interior de la organización, así como al exterior cuando se brinde atención a los usuarios que asisten a la empresa.

Por último, se justifica el trabajo de investigación puesto que permitirá establecer herramientas para mejorar el clima organizacional y estrés laboral y así garantizar su rendimiento óptimo del colaborador, ya que se obtendrán datos confiables que explicarán la problemática del clima organizacional como influencia en el estrés de los colaboradores de la empresa privada de Piura.

Para ello se determinó el objetivo general que es, determinar la relación, a modo de correlación, entre Clima Organizacional y Estrés Laboral en trabajadores de una empresa, privada de la ciudad de Piura, 2021. Donde los objetivos específicos son: a) determinar la relación, a modo de correlación entre la dimensión ambiente físico y cultural de clima organizacional y el agotamiento emocional del estrés; b) determinar la relación, a modo de correlación entre la dimensión comunicación de clima organizacional y despersonalización del estrés; c) determinar la relación, a modo de correlación entre la dimensión reconocimiento de clima organizacional y falta de realización profesional; d) determinar la relación, a modo de correlación entre la dimensión innovación de clima organizacional y falta de realización profesional; e) describir el nivel de clima organizacional; f) describir el nivel de estrés laboral; g) identificar los niveles de clima organizacional y estrés laboral según sexo.

Por esa razón, se concluye la siguiente hipótesis general existe una relación significativa indirecta entre Clima organizacional y Estrés Laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad Piura, 2021. Asimismo, sus hipótesis específicas son a) existe relación significativa indirecta entre la dimensión ambiente físico y cultural de clima organizacional y el agotamiento emocional del estrés; b) existe relación significativa indirecta entre la dimensión comunicación de clima organizacional y despersonalización del estrés laboral; c) existe relación significativa indirecta entre la dimensión reconocimiento de clima organizacional y

falta de realización profesional; d) existe relación significativa indirecta entre la dimensión innovación de clima organizacional y falta de realización profesional de estrés laboral ; e) el nivel de clima organizacional de los trabajadores de una empresa es regular; f) el nivel de estrés de los trabajadores de una empresa es alto.

II. MARCO TEÓRICO

Las evidencias encontradas sobre las variables de estudio de clima organizacional y estrés laboral, se cita en los siguientes investigadores:

A nivel internacional se encontró Cruz et al. (2018) en Brasil, tuvieron el propósito de estudiar el impacto del clima organizacional en el estrés laboral, su estudio fue Descriptivo, con una muestra de 206 técnicos administrativos de una Universidad. Se utilizaron los instrumentos EET, CO y registros sociodemográficos. Los resultados mostraron que el 82,9% de las personas tenían un nivel de estrés tolerable y el 17% tenía un Nivel preocupante. La conclusión es que la cohesión entre compañeros es el mejor factor del clima organizacional y Predecir la presión laboral es un factor de apoyo para el liderazgo y la organización.

Ibarvo et al. (2017) realizó un estudio del Clima organizacional y el nivel de Estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de Chihuahua, su muestra estuvo conformada por 198 empleados de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de Chihuahua, estudio de tipo mixto, con análisis de resultados cuantitativo y cualitativo; con enfoque descriptivo y correlacional, los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y una escala de Likert adaptada; el investigador llegó a la conclusión que si existe una correlación negativa de -0.60. Asimismo, se encontró: que el nivel de estrés y clima organizacional que presentan los trabajadores se refleja en un grado regular, llegando a la conclusión a menor clima organizacional es mayor el nivel de estrés de los trabajadores.

A nivel nacional encontramos los siguientes estudios según Diaz et al. (2018), realizó un estudio sobre la relación entre las variables, estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores del Hospital de la Solidaridad Chiclayo, la unidad muestral fue de 30 técnicos, el diseño de investigación no experimental, transversal de tipo correlacional y los datos se recolectaron mediante los instrumentos de clima y estrés laboral y la escala de Likert, teniendo como resultados, que las variables en mención se relacionan de forma inversa y

significativa (-0,653).

Según Castillo (2017), su investigación tiene como objetivo conocer la relación de las variables clima organizacional y estrés laboral, teniendo como muestra de estudio 30 trabajadores contratados CAS de una institución de Ancash, la metodología empleada fue cuantitativa básica, descriptiva correlacional de diseño transversal de corte no experimental. Asimismo, se empleó los instrumentos de Clima organizacional y Estrés laboral para la obtención e interpretación de los resultados, llegando a concluir que el valor es -0.534 indica que si existe asociación entre ambas variables por lo tanto se puede evidenciar que el presentar un buen clima organizacional es menor el estrés en los colaboradores CAS del Gobierno Regional de Ancash.

Domínguez (2020), realizó un estudio el cual tuvo como objetivo encontrar asociación entre la variable Clima organizacional y estrés laboral, lo cual obtuvo una muestra de 72 docentes de una institución de Ancash. La metodología que empleó fue descriptivo correlacional, para su obtención de los datos utilizó como instrumentos la encuesta, entrevista, observaciones registradas en una ficha, obtuvo como resultado que si existe correlación significativa débil de -0.235.

A nivel local Arroyo (2020), realizó un estudio estrés y clima laboral en personal administrativo de una universidad pública de Piura, su muestra estuvo conformada por 103 trabajadores, en cuanto a la metodología fue una investigación de Nivel Descriptivo Correlacional con diseño transversal, los instrumentos de medición para dicha investigación fueron Cuestionario de Estrés laboral de la OMS-OIT (2009) y la Escala de Clima laboral (CL) de Palma (2004), en los resultados se evidencia que existe una correlación inversa moderada -0.56 entre las variables en mención. Asimismo, el 24,4% de los colaboradores manifiesta un nivel alto de estrés laboral y el 21,4% nivel desfavorable de clima laboral, concluyendo que, si existe un alto nivel de estrés, como consecuencia el nivel de clima laboral disminuye.

Farfán (2020), analizó la relación entre estrés y satisfacción laboral en la

Municipalidad provincial de Piura, contó con una población de 1565 colaboradores y utilizó una muestra representativa de 309 trabajadores para la investigación. Utilizó la técnica e instrumento la encuesta y escala de Likert. La metodología de investigación es de diseño no experimental de corte transversal. Como resultado, se obtiene la correlación negativa -0.141 entre las variables anteriores y el nivel de significancia p (sig = 0.013). La conclusión es que, a mayor presión laboral, menor satisfacción laboral en colaboradores de Piura.

Con respecto a la fundamentación científica de las variables de investigación, se encuentran diferentes conceptualizaciones para clima organizacional y se ha creído conveniente considerar las siguientes definiciones:

Elera (2009), manifestó que el clima organizacional viene hacer el reflejo de un grupo de aspectos físicos, psicológicos, ambientales, que afectan o que permiten que el colaborador pueda sentirse cómodo dentro de la empresa. Vásquez, (2000) asegura que el clima organizacional debe brindar seguridad y salud organizativa, de tal manera que el trabajador se sienta satisfecho dentro de sus labores y que le permita adaptarse positivamente, así como establecer adecuadas relaciones interpersonales que lo hagan sentir miembro importante dentro de la organización. Delgado (1990, p.1), refiere que actualmente los hallazgos encontrados sobre clima organizacional son muchos y lo toman de diferentes enfoques, pero el que tiene mayor utilidad dentro de las organizaciones es el que utiliza las percepciones que tienen los trabajadores sobre la estructura y la seguridad que brinda la institución donde laboran, para poder cumplir a cabalidad sus labores. Para Chiavenato (1999), el clima organizacional es una distinción perceptiva sobre la propiedad ambiental, que experimentan los colaboradores de una empresa perjudicando directamente en su rendimiento laboral, estos atributos ambientales son: la Autorrealización Personal, participación, control por parte de sus jefes, Comunicación eficaz, Condiciones ambientales y materiales, económicas y/o sociales necesarias para el desenvolvimiento en la jornada laboral como profesor. Un ambiente físico cómodo y adecuado que le brinde seguridad y que le permita tener desempeño óptimo. Existen múltiples eventos que influyen positiva o negativamente el clima organizacional, debido a los Factores Jerárquicos

autoritarios, pasivos o democráticos, Factores Estructurales, ya sea de material y ambiente adecuado, Factores Estratégicos pertinentes. Es importante que la política de la organización debe ser asequible para que el trabajador se adapte y mantenga interacciones positivas con las diferentes personas que se desempeñan en otras áreas, así como en el puesto que el realiza. Es necesario que los estímulos que brinde el clima organizacional sea los más idóneos y equitativo posible, a fin de que el rendimiento y la productividad en general sea beneficiosa para el desarrollo de la empresa.

En el año 1960 Mc Gregor psicólogo norteamericano planteo la teoría X y teoría Y, donde afirmaba que en toda organización existía 2 posiciones o ideas antagónicas las cuales son: el trabajador X, quien evidencia tales características con respecto a su persona, las cuales son: disgusto por el trabajo, trata de evitarlo, por ello este tipo de trabajador siempre tiene que ser inspeccionado, controlado y exigido para que pueda lograr su trabajo que le compete. Este tipo de trabajador por lo general no asumen con responsabilidad, ni dirección formal de sus labores, todo esto indica que en esta teoría el trabajador no le gusta su trabajo, por ello son flojos y rehúsan a sus responsabilidades. El trabajador Y evidencia tales características: realizan su trabajo de forma natural, se encuentran comprometidos con los objetivos de la empresa, pueden seguir aprendiendo, son responsables, buscan más capacitación, tienen habilidad para tomar decisiones innovadoras, siempre aceptan y asumen con responsabilidad sus aciertos y errores, son los trabajadores que no necesitan de supervisión y que tienen ambiciones por seguir creciendo como personas y profesionalmente, llegando inclusive a ocupar puestos de jerarquía. De acuerdo a la teoría de MC Gregor se concluye que los colaboradores de la empresa privada de Piura existen estos 2 grupos de colaboradores, en la teoría X encontraremos a los colaboradores que a pesar que se les brinde capacitaciones, feedback y seguimiento continuo para la mejora de su rendimiento laboral, se resisten al cambio desenvolviéndose de manera tradicional. Asimismo, colaboradores que solo cumplen con su labor o haciendo acto de presencia en la organización, interrumpiendo en la hora de trabajo a sus compañeros , sin embargo en la teoría Y se rescata colaboradores que saben trabajar en equipo , participan en la mejora del área , son responsables, cumplen con los objetivos del programa y se adaptan

antes los cambios de manera acertada; es preciso que para que se dé todo esto se debe tener las condiciones adecuadas en la institución, con respecto a un ambiente laboral satisfactorio. Asimismo, el colaborador se siente cómodo en un puesto de trabajo donde puedan estar cubiertas sus necesidades primarias y superiores las cuales mejorarán su motivación en sus actividades. Con respecto a las dimensiones se evidencia el ambiente físico y cultural que debe tener una adecuada infraestructura, medios necesarios, condiciones de seguridad idóneas, las cuales puedan ser renovadas y mantener una conducta estable para el trabajo. Comunicación. Brindarles buena información de tal manera que puedan entender, y asumir el compromiso con claridad y establecer buenas relaciones humanas. Reconocimiento que le permitan fortalecerse, tener un rendimiento óptimo en la ejecución de sus labores, que le permitan obtener logros y ser un modelo para seguir. Innovación en cuanto a métodos que le permitan desarrollar nuevas ideas, adaptándose y actualizando. Así como poder resolver conflictos con sus compañeros de labores.

Con respecto a la fundamentación científica de la variable estrés laboral se evidencia que es de mayor interés dentro de las organizaciones, en vista de que es causante de tensiones en las personas que afectan su persona y por ende sus actividades laborales. Se afirma que dentro del entorno laboral el estrés representa un problema para todo trabajador, específicamente de la empresa. Existen varias definiciones vistas desde diferentes enfoques, dentro de los cuales tenemos: La Organización Mundial de la Salud manifiesta que el estrés es un conjunto de respuestas fisiológicas que alistan al ser humano para afrontar una situación, es decir sus comportamientos. Para el Dr. Selye (1973) de profesión médico, iniciador de estudios referentes al estrés, conceptualiza al estrés como reacciones corporales no precisas ante cualquier evento que el organismo tiene que enfrentar, son comportamientos normales que preparan al ser humano para huir o hacerle frente a cualquier problema. Para la psicología el estrés es comprendido desde tres posturas: teniendo como referente a Cano, (2002) que expone a esta reacción en primer lugar como estímulo, en vista de que el organismo es capaz de accionar y emitir respuestas, en segundo lugar la considera como reacciones o respuestas que traen consigo cambios en su aspecto físico, emocional y conductual, en tercer

lugar se define como una interacción de las características propias de cada ser humano, utilizando sus recursos que dispone para dar respuesta a estímulos externos, en este caso dentro del ámbito laboral con compañeros de trabajo, con el clima y la cultura organizacional. Los síntomas que caracterizan al estrés son comunes en todos los seres humanos y puede comenzar con ansiedad, insomnio, dolores de cabeza, tristeza, llanto, nerviosismo, falta de concentración, poca voluntad para realizar sus actividades, palpitaciones cardíacas rápidas, sarpullidos, estreñimiento o diarrea, problemas de tipo sexual y todos estos indicadores pueden condicionar una depresión. Según Hans Selye, manifiesta que el estrés tiene tres fases generales de adaptación explicando que lo primero que se da es: una reacción de alarma, en la cual el ser humano segrega hormonas que permiten estar a la defensiva para poder lograr una adaptación a su entorno y afrontar situaciones estresantes dentro de su entorno laboral, durante esta etapa la segregación de glucocorticoides del sistema nervioso simpático por la medula suprarrenal, le permiten hacer frente o huir a eventos estresantes. Otro aspecto es la intolerancia a los eventos estresantes que se le conoce como Resistencia, que viene hacer la elevada activación de la segregación hormonal que le permite al organismo tener clímax en el uso de sus hormonas para reaccionar ante eventos o situaciones que lo desestabilizan, esta secreción hormonal de glucocorticoides, así como la actividad simpática y secreción de noradrenalina (NA) desaparecen generando la lucha o huida, si esta actividad de segregación hormonal es alta la resistencia es adaptable a los eventos estresantes. Y como último el aspecto agotamiento, ya que la capacidad de reacción del organismo es de manera progresiva, por eso se debilita e inhibe sus reservas, lo que puede ocasionar la muerte o diferentes enfermedades.

Hay dos tipos de estrés laboral: El Episódico es un estrés que no demora por mucho tiempo luego de enfrentarlo o solucionarlo, todos los síntomas que lo causaron desaparecerán, Crónica: es cuando una persona se ve afectada por las siguientes condiciones: ambiente de trabajo inadecuado, sobrecarga de trabajo, cambios de biorritmo, responsabilidades y toma de decisiones muy importantes. (Slipack, 1996, p. 57). El estrés crónico, es el estrés que ocurre repetida o frecuentemente cuando el trabajador está constantemente expuesta a factores estresantes.

Según Castillo (2017) Las dimensiones que se dan en el estrés tiene que ver

primero con el agotamiento emocional, caracterizado por fatiga, desgaste físico, frustraciones, cansancio y todo esto condicionan el estrés, repercutiendo en que su desempeño laboral no sea idóneo, otra dimensión es la despersonalización cuyas características resaltantes son: cambios de actitud, deshumanización, desmotivación, apatía, todos estos indicadores condicionan una depresión y como última dimensión la falta de realización profesional, cuyas características observables son: exigencias y presión laboral, falta de crecimiento profesional, ausentismo a sus labores, sobre carga laboral, baja implicancia laboral.

Con respecto a los tipos de estrés Robbins en el 2004 propone tres tipos: el estrés personal, el cual es percibido cuando el trabajador es consciente que sus destrezas o competencias que tiene no son las adecuadas para llevar a cabo las actividades en su jornada laboral, generando preocupación, temor y ansiedad en sus relaciones interpersonales, así como en su productividad laboral. El estrés en el trabajo, esto tiene que ver con todos los aspectos que causan inquietud en los trabajadores, ya sea por la cantidad de trabajo, tener dudas sobre sus roles, así como la ausencia de identificación y colaboración de la plana jerárquica. Con respecto al estrés social, se evidencia que el trabajador tiene preocupación por su entorno en el que se desempeña y esto puede darse por falta de seguridad en el ambiente laboral, incentivo económico y otros.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo

La presente investigación es de nivel descriptivo correlacional ya que pretende realizar un análisis minucioso de las variables en estudio, así como la relación de estas. Asimismo, tiene el propósito de comprender la realidad para cambiarla y optimizarla, y a su vez contribuir un método práctico para generar nuevos conocimientos o reconocer conocimientos antiguos; esto es correlación, porque su propósito es encontrar la relación entre variables (Hernández & Mendoza, 2018).

Diseño

El siguiente estudio se ajustó a un diseño no experimental de corte transversal, ya que no manipulará ninguna de las variables, se observará tal y como se presenta, es decir de manera natural los resultados, ya que se recolectarán en un solo momento (Echevarría, 2016).

3.2 Operacionalización de las variables

Clima organizacional

Definición conceptual: se refiere al ambiente que existe entre los colaboradores de una empresa, de tal manera que sea favorable cuando el ambiente Proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la mejora moral de los trabajadores es desventajoso cuando estas necesidades no se satisfacen (Chiavenato, 2011).

Definición operacional: son alcanzados a través del cuestionario clima organizacional por los valores que se evidencian según sus niveles: deficiente, regular y bueno. Indicadores: establecen cuatro dimensiones: ambiente físico y cultural (Ítems 1,2,3,4,5), comunicación (Ítems 6,7,8,9,10) y reconocimiento (Ítems 11,12,13,14,15), innovación (Ítems 16,17,18,19,20).

Escala de medición: la escala medición está compuesto por 20 ítems y su nivel de medición es ordinal.

Estrés laboral.

Definición conceptual: Esta es la respuesta del trabajador a las demandas, carga de trabajo y presión en su entorno laboral (Cox, 2004).

Definición operacional: son alcanzados a través del cuestionario de estrés laboral por los valores que se evidencian según sus niveles: límite normal, medio y alta.

Indicadores: establecen tres dimensiones: agotamiento emocional (Ítems 1,2,3,4,5,6), despersonalización (Ítems 7,8,9,10,11,12,13) y falta de realización profesional (Ítems 13,14,15,16,17,18,19,20).

Escala de medición: la escala medición está compuesto por 20 ítems y su nivel de medición es ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Definido como un conjunto de casos con una serie de especificaciones común y en un espacio determinado. Imposible en muchos casos analizar a toda la población por razones de tiempo y recursos humanos. por lo tanto, debe usarse con la sección muestra (Chaudhuri, 2018). En base a lo propuesto por Chaudhuri es que la población la constituyen 700 trabajadores de una empresa de Piura 2021.

Criterio de Inclusión:

- Todos los colaboradores que participan de manera voluntaria en el momento de la aplicación de los cuestionarios.
- Los colaboradores con edades entre 19 a 68 años.
- Los colaboradores que tengas más de un mes trabajando en la empresa.
- Los colaboradores que se encuentran trabajando en la modalidad remota.

Criterio de Exclusión:

- Los colaboradores que no desean participar voluntariamente de la investigación.
- Los colaboradores que se encuentran de manera ausente en la empresa.

Muestra

Puede definirse como un subgrupo de casos de población de los que se recopilan datos, el uso de muestras puede: ahorrar tiempo, reducir costos, una selección cuidadosa ayuda a mejorar la exactitud de los datos. Otro aspecto que se debe considerar es que la población y muestra deben ser con respecto a las preguntas y objetivos de la investigación, y debe tener representación estadística (Chaudhuri, 2018). Por ello, trabajamos con la población de la sede de Piura donde se ubican los agentes que tienen entre 19 y 68 años y han recibido educación secundaria completa y avanzada. Según el estudio, utilizando criterios de inclusión y exclusión, se dejó una muestra representativa de 100 trabajadores, que fueron seleccionados al azar.

Muestreo

El muestreo se denomina al conjunto de procedimientos mediante el cual se logra seleccionar de una población, una muestra es el grupo que se empleará en la investigación (Bologna, 2016). Por lo tanto, este proceso se realizará mediante muestreo no probabilístico.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con respecto a lo que refiere Arias, (2012) la técnica de investigación es un procedimiento formal y particular que permite obtener los datos y la información necesaria para el estudio de obtener datos confiables y válidos.

El presente estudio considera pertinente emplear la técnica de la Encuesta, en vista de que se obtendrá la información de la muestra con relación a un tema en particular.

INSTRUMENTOS

Ficha técnica

Nombre : Cuestionario de Clima Organizacional

Autor : Castillo Rojas, Kevin S.

Administración: Individual o colectiva

Duración : 30 minutos aproximadamente

Aplicación : Trabajadores

Significación : Evaluación de clima organizacional.

Tipificación : Varones, mujeres (jóvenes y adultos)

Reseña Histórica:

El instrumento fue creado y diseñado por el abogado y docente Castillo (2017), realizó una investigación en el gobierno regional de Áncash. La escala fue diseñada con la técnica Likert que explora la variable Clima organizacional definida operacionalmente como el Conjunto de actitudes que muestran los trabajadores por locación de servicios respecto al clima organizacional.

Forma de evaluación

Para su aplicación se le pide al sujeto que responda marcando con un aspa "X" en el recuadro correspondiente según sea su opinión a cada pregunta.

Calificación del instrumento

Existe una clave que tiene cuatro columnas en la que están distribuidos los ítems, para cada ítem hay cuatro puntajes, es decir uno para cada posibilidad, se califica realizando la sumatoria de las respuestas dadas por el examinado y se ubican en una categoría de bueno, regular, deficiente.

Áreas que evalúa

Ambiente físico y cultural (infraestructura adecuada, medios adecuados, condiciones de seguridad, conductas inadecuadas y renovación).

Comunicación (información adecuada, entendimiento, compromiso, claridad,

relaciones entre pares).

Reconocimiento (fortalezas, rendimiento, ejecución de labores, modelo a seguir, logros obtenidos).

Innovación (métodos, desarrollo de nuevas ideas, adaptación, actualización profesional, resolución de problemas).

Propiedades Psicométricas Originales

Castillo (2017) realizó su estudio a una muestra conformada por 30 trabajadores, contratados por locación de servicios del gobierno regional de Ancash – Sede Central. Los resultados de la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach fueron de $\alpha = 0,87$, que señala una alta confiabilidad. Y una validez muy buena con un 84% por juicio de expertos; Por cada ítem hay 4 opciones de respuesta con una escala Likert (de nunca a siempre). Con respuestas del 0: igual a nunca, 1: igual a veces, 2: igual a casi siempre, 3: igual a siempre.

Propiedades psicométricas del piloto

Para la prueba piloto, la validez de contenido del coeficiente V de Aiken del cuestionario de clima organizacional fue aprobada por los estándares de jueces expertos. Se verificaron las 20 preguntas y se hicieron algunas sugerencias sobre la reformulación de las preguntas.

De la misma forma, la validez del constructo se verifica mediante la correlación del ítem test, de manera que se compruebe que el valor es mayor a 0.030, indicando que la prueba es correcta, efectivo y eficiente.

Para confirmar, utilizar los coeficientes Omega de McDonald's para las pruebas de confiabilidad y obtener puntajes con dimensiones, que pueden determinar el valor de presentación del ambiente físico y cultural presenta un valor de 0.611, Comunicación 0.805, Reconocimiento 0.465 e Innovación 0.444; esto verifica que dos de las dimensiones son aceptables y confiable. Finalmente, se consiguió la desviación estándar evidenció un valor entre 0,71 y 1,07; el g1 en asimetría obtuvo un valor entre -0,011 a 1,19; el g2 curtosis recoge un valor que fluctuante entre -0,041 a 1.55; IHC con valores entre -,06 y 0,68 y por último se obtuvo h2 comunalidad 0,26 a 0.99.

Ficha técnica

Nombre : Cuestionario de Stress Laboral

Autor : Castillo Rojas, Kevin S.

Administración: Individual o colectiva

Duración : 30 minutos aproximadamente

Aplicación : Trabajadores

Significación : Evaluación de estrés laboral.

Tipificación : Varones, mujeres (jóvenes y adultos)

Reseña Histórica:

El instrumento fue creado y diseñado por el abogado y docente Castillo (2017), realizó una investigación en el gobierno regional de Áncash. La escala fue diseñada con la técnica Likert que explora la variable Estrés Laboral definida operacionalmente como el Conjunto de actitudes que muestran los trabajadores por locación de servicios respecto al estrés laboral.

Forma de evaluación

Para su aplicación se le pide al sujeto que ponga una marca en el recuadro que el considere más adecuado para su persona.

Calificación del instrumento

Existe una clave que tiene cuatro columnas en la que están distribuidos los ítems, para cada ítem hay cuatro puntajes, es decir uno para cada posibilidad, se califica realizando la sumatoria de las respuestas dadas por el examinado y se ubican en una categoría de alto, medio y bajo.

Áreas que evalúa

Agotamiento emocional (cansancio mental, fatiga, desgaste físico, frustración, estrés).

Despersonalización (falta de motivación, deshumanización, depresión, cambio de aptitud, apatía).

Falta de realización profesional (sobrecarga, deterioro a nivel profesional,

exigencia, baja implicancia laboral, ausentismo laboral).

Propiedades Psicométricas Originales

Castillo (2017) realizó su estudio a una muestra conformada por 30 trabajadores, contratados por locación de servicios del gobierno regional de Ancash – Sede Central. Los resultados de la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach fueron de $\alpha = 0,83$, que señala una alta confiabilidad. Y una validez muy buena con un 94% por juicio de expertos; Por cada ítem hay 4 opciones de respuesta con una escala Likert (de nunca a siempre). Con respuestas del 0: igual a nunca, 1: igual a veces, 2: igual a casi siempre, 3: igual a siempre.

Propiedades psicométricas del piloto

Para la prueba piloto, la validez de contenido del coeficiente V de Aiken del cuestionario de estrés laboral se verificaron las 20 preguntas y fue aprobada por los estándares de jueces expertos.

De la misma forma, la validez del constructo se verifica mediante la correlación del ítem test, de manera que se compruebe que el valor es mayor a 0.030, indicando que la prueba es correcto, efectivo y eficiente.

Para confirmar, utilizar los coeficientes Omega de McDonald's para las pruebas de confiabilidad y obtener puntajes con dimensiones, que pueden determinar el valor de presentación del Agotamiento emocional presenta un valor de 0.711, despersonalización 0.672, falta de realización personal 0.71; esto verifica que las dimensiones son aceptables y confiables. Finalmente, se consiguió la desviación estándar y se evidenció un valor entre 0,712 y 1,09; el g1 en asimetría obtuvo un valor entre -0,04 a 2; el g2 curtosis recoge un valor que fluctuante entre -0,07 a 4.36; IHC con valores entre -0,171 y 0,66 y por último se obtuvo h 2 comunalidad 0,32 a 0.99.

3.5 Procedimientos

La investigación se llevó a cabo bajo la autorización de la coordinadora de operaciones de la empresa privada a solicitud formal de la universidad que apoyó nuestra investigación. La fecha de evaluación se coordina con el personal, y la reunión se convoca conjuntamente para solicitar documentos, aplicar colectivamente a los trabajadores que acceden a participar en la investigación, explicar las instrucciones de llenado y luego el consentimiento informado. Asimismo, se agradece a los trabajadores por su participación.

3.6 Método de análisis de datos

De acuerdo con la naturaleza del estudio, el análisis de los datos será procesados mediante la estadística descriptiva, la cual permitirá obtener la distribución de frecuencias porcentuales y asimismo poder elaborar su gráfico. Es preciso utilizar la estadística descriptiva que comprende las pruebas no paramétricas, obteniendo de esta manera la significación de acuerdo con el comportamiento de las variables en estudio, para ambos resultados se empleara el software estadístico SPSS 25, estadístico Jamovi 1.6.23 para Windows y el Microsoft office Excel 2020.

3.7 Aspectos éticos

En el proceso de investigación, no se causará daño a ningún colaborador, por lo que se explicó el llenado del instrumento y explicación del consentimiento informado, se respetó la confidencialidad del nombre de la empresa, respuesta de cada participante, y se brindó un trato igualitario. Según el Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo. Se están considerando los aspectos éticos de la 7a edición del estándar internacional América Psicológica Asociación (APA, 2019), se respeta a los autores y sus aportes mediante el uso correcto de parámetros al nombrar, citar y referenciar investigaciones previas como pilares de los mejores intercambios académicos. Asimismo, la información obtenida carece de falsedad o adulterada, no se generó conflicto de interés por parte de las autoras, cumpliendo con el código de ética profesional del psicólogo y de la ley N°30702 en su artículo 26 que refiere que la información no deberá incidir en falsificación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de Normalidad de Shapiro - Will

	Shapiro – Wilk		
	S - W	gl	Sig
Clima Organizacional	,562	100	.001
Dimensión Ambiente Físico	,752	100	.001
Dimensión Comunicación	,663	100	.001
Dimensión Reconocimiento	,597	100	.001
Dimensión Innovación	,769	100	.001
Estrés Laboral	,708	100	.001
Dimensión. Agotamiento Emocional	,765	100	.001
Dimensión. Despersonalización	,741	100	.001
Dimensión. Falta de Realización Profesional	,611	100	.001

En la tabla 1, se evidencia las pruebas de normalidad para las variables Clima Organizacional y Estrés Laboral, ambas provienen de una distribución no normal teniendo un $p < 0.05$ para las variables. Para Romero (2016) este dato demanda que las variables deben ser procesadas de forma Inferencial con el estadístico de correlación no paramétrica. En este estudio se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 2
Correlación de Clima Organizacional y Estrés Laboral

			Estrés Laboral
Rh de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de Correlación	-0,248*
		r ²	0.06
		Sig (bilateral)	0.01
		N	100

En la tabla 2 se observa que El Clima Organizacional y el Estrés Laboral cuando $p < 0.05$, si existe relación significativa baja ya que valor de $(r = -0,248^*)$ indicando que es negativa de nivel baja (Mondragón, 2014). En cuanto al valor del tamaño es de 0.06 lo que indica que la afectación es pequeña (Cohen,1988).

Tabla 3
Relación entre las dimensiones ambiente físico y cultural y agotamiento emocional

			Agotamiento Emocional
Rh de Spearman	D. Ambiente Físico	Coeficiente de Correlación	-0,16
		r ²	0,02
		Sig (bilateral)	0.09
		N	100

En la tabla 3 se observa que la dimensión Ambiente Físico - Cultural y el Agotamiento Emocional cuando $p < 0.05$, si existe relación significativa de nivel bajo ya que valor de $(r = -0,16)$ indicando que es negativa de nivel medio (Mondragón, 2014). En cuanto al valor del tamaño es de 0,02 lo que indica que la afectación es pequeña (Cohen,1988).

Tabla 4*Relación entre las dimensiones comunicación y despensalización*

		Despensalización	
Rh de Spearman	D. Comunicación	Coefficiente de Correlación	-0,32**
		r ²	0,10
		Sig (bilateral)	0.00
		N	100

En la tabla 4 se observa que la dimensión Comunicación y Despensalización cuando $p < .005$, si existe una correlación significativa negativa media ya que valor de ($r = -0,32^{**}$) (Mondragón, 2014). El valor del tamaño es de 0,10 lo que indica que la afectación es pequeña (Cohen,1988).

Tabla 5*Relación entre las dimensiones reconocimiento y falta realización profesional*

		Falta Realiz. Profesional	
Rh de Spearman	D. Reconocimiento	Coefficiente de Correlación	-0,049
		r ²	0,002
		Sig (bilateral)	0.62
		N	100

En la tabla 5 se observa que la dimensión Reconocimiento y Falta de Realización personal cuando $p < 0.05$, no existe una relación significativa ya que valor de ($r = -0,049$) indicando que es negativa de nivel muy baja (Mondragón, 2014). El valor del tamaño es de 0,002 lo que indica que la afectación es pequeña (Cohen,1988).

Tabla 6*Relación entre las dimensiones innovación y falta realización profesional*

		Falta Realiz. Profesional	
Rh de Spearmam	<i>D. Innovación</i>	Coeficiente de Correlación	-0,038
		r ²	0,001
		Sig (bilateral)	0.705
		N	100

En la tabla 6 se observa que la dimensión Innovación y Falta de Realización personal cuando $p < 0.05$, no existe una relación significativa ya que valor de $(r = -0,038)$ indicando que es negativa de nivel muy baja (Mondragón, 2014). En cuanto al valor del tamaño es de 0,001 lo que indica que la afectación es grande (Cohen,1988).

Tabla 7*Nivel de clima organizacional*

		Fi	%
Clima Organizacional	Bueno	22	22.0%
	Regular	77	77.0%
	Deficiente	1	1.0%
	Total	100	100.00%

En la tabla 7 se observa que de 100 trabajadores que hacen el 100.00%, 77 de ellos que hacen el 77.0% perciben como regular el Clima Organizacional, 22 de ellos que hacen el 22.0% perciben como bueno el Clima Organizacional y solo 1 de ellos que hacen el 1.0 % percibe como deficiente al Clima Organizacional. Se evidencia que mayor porcentaje percibe al Clima Organizacional como regular.

Tabla 8
Nivel de estrés laboral

		Fi	%
Estrés Laboral	Limite Normal	3	3.0%
	Medio	55	55.0%
	Alto	42	42.0%
	Total	100	100.0%

En la tabla 8, se observa que de 100 trabajadores que hacen el 100.00%, 55 de ellos que hacen el 55.0% presentan regular Estrés, 42 de ellos que hacen el 42.0% presentan alto nivel de Estrés y solo 3 de ellos que hacen el 3.0% presentan Limite Normal de Estrés. Se evidencia que mayor porcentaje de trabajadores presenta regular nivel de Estrés.

Tabla 9
Niveles de Clima organizacional según sexo

Genero		Frecuencia	Porcentaje
Masculino	Bueno	10	33,3
	Regular	19	63,3
	Deficiente	1	3,3
	Total	30	100,0
Femenino	Bueno	12	17,1
	Regular	58	82,9
	Total	70	100,0

En la tabla 9, se observa que el nivel de clima organizacional según sexo predomina el nivel regular, donde se ubicaron 19 hombres que equivale a 63.3% y 58 mujeres que equivale al 82.9%.

Tabla 10*Niveles de Estrés Laboral según sexo*

Genero		frecuencia	porcentaje
Masculino	Limite normal	1	3,3
	Medio	17	56,7
	Alto	12	40,0
	Total	30	100,0
Femenino	Limite normal	2	2,9
	Medio	38	54,3
	Alto	30	42,9
	Total	70	100,0

En la tabla 10, se observa que el nivel de Estrés laboral según sexo predomina el nivel Medio, ubicando a 17 hombres que equivale a 56,7% y 38 mujeres que equivale al 54,3%.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación fueron obtenidos en base a los cuestionarios de Clima organizacional y Estrés laboral de Castillo Rojas, se procederá analizar y discutir los resultados del objetivo correlacional y a su vez los objetivos descriptivos, se aplicó a un total de 100 colaboradores de una empresa privada de la ciudad Piura. Asimismo, todo lo recolectado en este estudio ha sido representado en tablas y figuras lo que ha permitido obtener una claridad para analizar cada una de las variables.

Posteriormente al planteamiento de objetivos e hipótesis de la investigación, en el análisis cuantitativo de los datos obtenidos, en la tabla 1 se evidencia la Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk entre las variables en mención, ambas provienen de una distribución no normal teniendo un $p < 0.05$ para las variables. por lo tanto, el análisis de los datos estadísticos a emplear es no paramétricos (Romero, 2016) para este estudio se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

En lo que respecta al objetivo correlacional Clima organizacional y Estrés Laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad Piura, en la tabla 2 se evidencia que si existe correlación significativa negativa ($\rho = -0,248$) y significativa al nivel 0,01 entre las variables en mención. (Mondragón, 2014). El valor del tamaño es mayor a 0.06% lo que indica que la afectación es pequeña. (Cohen,1988), lo cual manifiesta que a mejor clima organizacional menor estrés laboral.

Es este sentido, el clima organizacional es una distinción perceptiva sobre la propiedad ambiental, que experimentan los colaboradores de una empresa perjudicando directamente en su rendimiento laboral. (Chiavenato,1999) y el estrés laboral son las reacciones corporales no precisas ante cualquier evento que el organismo tiene que enfrentar o huir ante cualquier problema. (Selye, 1973)

Los resultados encontrados en este trabajo tienen una similitud con lo hallado por Ibarvo et al. (2017) afirma que si existe una correlación negativa de -0.60 indicando que a menor clima organizacional es mayor el nivel de estrés de los trabajadores, Díaz et al. (2018) indica que las variables en mención se relacionan de forma inversa y significativa (-0,653), Arroyo (2020) evidenció que existe una correlación inversa moderada -0.56 entre las variables en mención concluyendo que existe un alto nivel de estrés laboral como consecuencia de un bajo clima organizacional, Igualmente con Castillo (2017) indica que si existe asociación negativa (-0.534) entre ambas variables por lo tanto se puede evidenciar que el presentar un buen clima organizacional es menor el estrés en los colaboradores CAS del Gobierno Regional de Ancash. Asimismo, con Domínguez (2020) indica una correlación negativa y débil de (-0.235), en las variables de clima organizacional y estrés laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Ancash.

En cuanto a los objetivos específicos, el primero estuvo dirigido a determinar la relación, a modo de correlación entre la dimensión ambiente físico y cultural de clima organizacional y el agotamiento emocional del estrés; En este sentido se encontró, si existe relación significativa ($r = -0,16$) indicando que es negativa de nivel medio. En cuanto al valor del tamaño es de 0,02 lo que indica que la afectación es pequeña.

Castillo (2017) señala el ambiente físico y cultural debe contar con una adecuada infraestructura, medios necesarios, condiciones de seguridad idóneas para mantener una conducta estable para el trabajo y el agotamiento emocional es caracterizado por fatiga, desgaste físico, frustraciones, cansancio y todo esto condicionan el estrés.

En otro objetivo referido en determinar la relación, a modo de correlación entre la dimensión comunicación de clima organizacional y despersonalización del estrés se encontró que si existe una correlación significativa negativa media ya que valor de ($r = -0,32^{**}$) El valor del tamaño es de 0,10 lo que indica que la afectación es pequeña, señalando que al brindarles buena información de tal manera que los colaboradores puedan entender, asumir el compromiso con claridad y establecer buenas relaciones humanas menor será el desarrollo de actitudes, sentimientos,

respuestas negativas y apatía. (Castillo, 2017)

De acuerdo con el objetivo determinar la relación, a modo de correlación entre la dimensión reconocimiento de clima organizacional y falta de realización profesional se encontró que no existe una relación significativa ($r = -0,049$) indicando que es negativa de nivel muy baja. El valor del tamaño es de 0,002 lo que indica que la afectación es pequeña, Indicando que la dimensión de Reconocimiento que es la que permite al colaborador fortalecerse, tener un rendimiento óptimo en la ejecución de sus labores para obtener logros y ser un modelo para seguir. Castillo (2017) no influye en la dimensión de falta de realización profesional que es un sentimiento de falta de progreso, aumento de sentimiento de inadecuación y que los colaboradores se sienten inefectivos. (Maslach,1997)

Asimismo, en el objetivo determinar la relación, a modo de correlación entre la dimensión innovación de clima organizacional y falta de realización profesional se evidencia no existe una relación ($r = -0,038$) indicando que es negativa de nivel muy baja. En cuanto al valor del tamaño es de 0,001 lo que indica que la afectación es grande, señalando que la dimensión Innovación que permite al colaborador desarrollar nuevas ideas, adaptarse y actualizarse. (Castillo, 2017) Así como poder resolver conflictos con sus compañeros de labores no influye en la dimensión de falta de realización profesional que es un sentimiento de falta de progreso, aumento de sentimiento de inadecuación y que los colaboradores se sienten inefectivos. (Maslach,1997)

Al analizar y contrastar los resultados obtenidos en la investigación con los antecedentes citados en lo que respecta al objetivo describir el nivel Clima Organizacional de los colaboradores de una empresa privada – Piura, se evidencia en la tabla 8 que de 100 colaboradores que hacen el 100.0%,77 de ellos que hacen el 77.0% presenta un nivel regular de clima organizacional, 22 de ellos que hacen el 22.0% presentan un nivel bueno de clima organizacional y 1 de ellos que hacen el 1 % manifiesta un nivel de clima organizacional deficiente. Esto indica que la mayor cantidad de trabajadores percibe un nivel regular de Clima Organizacional. Los resultados encontrados coinciden con el estudio de Diaz et al. (2018) quien

demuestra que 18 colaboradores del hospital de la solidaridad que equivale a un 60% presentan un clima organizacional regular. Asimismo, Castillo (2017) en su investigación se puede encontrar similitud en su resultado, donde el 100% de los trabajadores contratados CAS de una institución perciben un nivel de clima organizacional regular, de la misma forma en el estudio realizado por Domínguez (2020) se puede evidenciar que un 81.9% de los docentes de una institución representa un nivel medio de clima organizacional.

Asimismo, no coinciden los resultados encontrados en la investigación Arroyo (2020) donde el 21,4% de trabajadores percibe un nivel desfavorable de clima laboral.

Con respecto al objetivo descriptivo identificar el nivel de estrés laboral de los trabajadores; en la tabla 9 se observa que de 100 colaboradores que hacen el 100.00%, 55 de ellos que hacen el 55.0% presentan un nivel de estrés laboral medio, 42 de ellos que hacen el 42.0% manifiestan alto nivel de estrés laboral y el 3 de ellos que hacen el 3.0% presenta un nivel limite normal de estrés laboral. Esto indica que el mayor porcentaje de trabajadores presenta un nivel medio de estrés laboral.

Coincidiendo con la investigación realizada Diaz et al. (2018) podemos encontrar prevalencia en el nivel moderado de estrés laboral en los colaboradores del Hospital de la Solidaridad, igualmente con los resultados encontrados en la investigación de Domínguez (2020) se puede evidenciar que el 84.7% de los docentes de una institución manifiestan un nivel medio de estrés laboral.

Asimismo, no coinciden los resultados encontrados en la investigación Arroyo (2020) donde el 24,4% de los colaboradores manifiesta un nivel alto de estrés laboral, Castillo (2017) el 70% de los trabajadores contratados CAS de una institución presentan un nivel Alto de estrés, Farfán (2020) en los trabajadores de la municipalidad distrital de Piura, se muestra que el 64.4% manifiesta un nivel alto estrés laboral.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

Se concluye que, si existe relación negativa de nivel baja entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de Piura, de $r=-0.248$ además una afectación pequeña de 0.13.

SEGUNDA

Asimismo, con respecto a las dimensiones ambiente físico y cultural de clima organizacional y el agotamiento emocional del estrés, existe relación significativa baja con un valor de $(r=-,16)$ y un nivel de afectación pequeño de 0,02. Igualmente, las dimensiones de comunicación de clima organizacional y despersonalización del estrés de los trabajadores de una empresa de Piura si existe relación significativa media con un valor de $(r=-0,32)$ y un nivel de afectación pequeño de 0,01.

TERCERA

A su vez, con respecto a las dimensiones reconocimiento de clima organizacional y falta de realización profesional, no existe relación con un valor de $(r=-0,049)$ y un nivel de afectación pequeño de 0,002. Igualmente, las dimensiones de innovación de clima organizacional y falta de realización profesional de los trabajadores de una empresa de Piura no existen relación significativa con un valor de $(r=-0,038)$ y un nivel de afectación pequeño de 0,001.

CUARTA

Asimismo, 77 trabajadores de una empresa de Piura que representan el 77% presenta un nivel regular de clima organizacional. Por lo tanto, se acepta la hipótesis propuesta en la investigación.

QUINTA

Por lo tanto 55 trabajadores de una empresa de Piura, que representa el 55%, presenta un nivel baja de estrés laboral. Por lo tanto, no se acepta la hipótesis propuesta en la investigación.

SEXTA

Por último, se identificaron los niveles de Clima organizacional y Estrés laboral según sexo; revelando que en la primera variable hubo una presencia del nivel promedio con 63,3% ubicando a 19 hombres y 82,9% que equivale a 58 mujeres respectivamente. Con relación a la variable estrés laboral se evidenció que la categoría que más sobresale es el nivel Medio con 56.7% donde se ubicaron a 17 hombres y 54,3% que equivale a 38 mujeres respectivamente.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA.

Establecer herramientas de intervención para prevenir el estrés laboral en los trabajadores, como reuniones de intercambio de ideas, actividades de esparcimiento y recreativas, pausas activas, entre otros, con el fin de mantener niveles bajos de estrés.

SEGUNDA.

Fortalecer los canales de comunicación eficaces para escuchar y satisfacer las necesidades de los trabajadores con el fin que les permitan mejorar su clima organizacional, alcanzar su desarrollo dentro de la organización.

TERCERA.

Respetar los horarios establecidos, mantener un clima adecuado, renovar las herramientas con el fin que se sientan cómodos, puedan ejercer mejor sus funciones y así obtener un rendimiento óptimo y lograr que se cumplan los objetivos de la empresa.

CUARTA.

Mantener un ambiente de apoyo, flexible y trabajo en equipo para generar un clima de confianza hacia los nuevos y antiguos colaboradores y puedan desenvolverse mejor en su jornada laboral y así minimizar la rotación en la empresa.

QUINTA

Programar actividades recreativas fuera de trabajo con los colaboradores con el fin que puedan interactuar, fomentar la comunicación, motivarlos, mantenerlos participativos, hacer reconocimientos de logro, crear vínculo de confianza con los superiores de tal manera que los colaboradores se sientan cómodos, comprometidos con la compañía.

REFERENCIAS

- American Psychological Association (APA, 2020). Publication Manual of the American Psychological Association. (7ª ed.). Editorial el Manual Moderno
- Arias, (2012). "El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica". Caracas – Venezuela: Editorial Episteme.
- Arroyo. (2020). Estrés y Clima Laboral en el personal administrativo de una universidad pública de Piura. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64148/Arroyo_RSI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aptitus. (2019). 86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- Bumerán, (2019). Encuesta de clima laboral. <https://www.infobae.com/>
- Cayllahua. (2020). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores municipales de un distrito de Cusco, 2021 <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2084158>
- Cano, A. (2002). La Naturaleza del Estrés. Recuperado de <http://www.ucm.es/info/>.
- Carrillo et al (2016) Stress level assessment of the nursing staff in the Intensive Care Unit of a university hospital. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130239916300049>

- Castillo. (2017). Relación entre clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores contratados por locación de servicios del Gobierno Regional de Ancash Sede Central - 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11947/castillo_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carmono, & Carrión. (2015). Potencia de la prueba estadística de normalidad Jarque-Bera frente a la prueba de Anderson -Darling, Jarque-Bera Robustachi cuadrada, chen-shapiro y shapiro -Wilk. <file:///C:/Users/HP%20SUPPORT/Downloads/tesis%20sobre%20shapiro.pdf>
- Chiavenato. (2000). Administración de Recursos Humanos. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Código de Ética y Deontología. http://api.cpsp.io/public/documents/estatuto_nacional.pdf
- Cruz et al. (2018). Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios. Alternativas en psicología, nº 38. <https://alternativas.me/attachments/article/157/5%20%20Clima%20organizacion%20y%20estrés%20laboral.pdf>
- Del Hoyo, M. (2004). Estrés laboral. Documentos divulgativos. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Madrid. Servicio de Ediciones y publicaciones. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia>.
- Delgado. (1990). La Influencia de la Cultura en la Conducta del Consumidor. <https://www.gestiopolis.com/relacion-entre-imagen-interna-y-cultura-organizacional/>
- Díaz et al. (2018). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-HACER/article/view/1845/1575>

- Domínguez. (2020). Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia. repositorio de la universidad cesar vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43192>
- Echevarría, H. (2016). Los diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación. UniRío. www.unrc.edu.ar/unrc/comunicacion/editorial/
- El estrés laboral y su prevención. (s. f.). Madrid salud. <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
- Elera. (2009). Administración Y Gestión Del Talento Humano, Perú. Grandes Gráficos.
- Farfán. (2020). Estrés laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46826>
- Hernández. & Mendoza. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta (Sexta ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, M. (2014). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill Educación. México. Recuperado de <https://bit.ly/3dWIVRO>
- Ibarvo et al. (2017) México. estudio del clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de chihuahua <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.01.pdf>
- Infosalus. (2028). 7 pasos para combatir el estrés laboral <https://www.infosalus.com/salud-investigacion/noticia-pasos-combatir-estres-laboral-20141022091920.html>

- Mandomedio. (2020). ¿Cómo mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia? <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/08/como-mantener-un-buen-clima-laboral-en-tiempos-de-pandemia/>
- Mc Gregor, D. (2001). El factor humano en la empresa, colección gerencia empresarial. Caracas: Ediciones Deusto.
- Ministerio de Salud del Perú (Minsa). (2019). Advierten que estrés laboral es un factor de riesgo para sufrir enfermedades al corazón. exitosas noticias. <https://exitosanoticias.pe/v1/advierten-que-estres-laboral-es-un-factor-de-riesgo-para-sufrir-enfermedades-al-corazon/>
- Mohd, N., & Bee. Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors, and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2 (1).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). alerta sobre incremento mundial de impactos en la salud por estrés laboral. <https://www.business-humanrights.org/es/%C3%BAltimas-noticias/la-organizaci%C3%B3n-internacional-del-trabajo-alerta-sobre-incremento-mundial-de-impactos-en-la-salud-por-estr%C3%A9s-laboral/>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2017). ¿Quiénes sufren mayor estrés laboral en el mundo? <https://www.expoknews.com/quienes-sufren-mayor-estres-laboral-en-el-mundo/>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2004). La organización del trabajo y el Estrés, Serie protección de la salud de los trabajadores.
- Osorio, & Cárdenas. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>

- Ramírez, (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018 https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_6036819d64c6677200dc0a336c26a074
- Palma, S. (2004). Escala de Clima Laboral CL-SPC – Manual. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Randstad. (2020). clima laboral en tiempos de coronavirus. https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/clima-laboral-en-tiempos-de-coronavirus_494/
- Rojas, J. (2017). 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-ymovidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Rivera et al. (2018). Perception of Organizational Climate: An Analysis from the Macroprocesses of an ESE.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- Selye, H. (1974). Stress sans detresse. Montréal: Les Edition La Presse. <https://www.cairn.info/risques-psychosociaux-et-qualite-de-vie-au-travail--9782100781447-page-7.htm?contenu=article>
- Simón, (2019). consejos prácticos para manejar el estrés <https://www.cancer.org/es/noticias-recientes/6-consejos-practicos-para-manejar-el-estres.html>

Tamayo, & Tamayo. (2008). Investigación e Innovación Metodológica
<http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>.

Tziner et al. (2011). Organizational Perceptions, Leadership and Performance in Work Settings: Do they Interrelate?
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S157659622011000300005&script=sci_abstract&tIng=ES

UCV (2020). Código de ética en investigación. Resolución del consejo universitario N° 0262-2020/ Universidad Cesar Vallejo.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS	METODOS
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de Piura, 2021?	General Si existe relación entre Clima Organizacional y Stress Laboral en los trabajadores de la empresa Digitex Piura 2019.	General determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Estrés Laboral de los trabajadores de una empresa – Piura, 2021.	Variable 1: Clima Organizacional	Diseño: No experimental y transversal Nivel: Descriptivo correlacional Población N=700 Muestra n=100 Instrumentos Clima organizacional Estrés laboral
	Específicos a) el nivel de clima organizacional de los trabajadores de una empresa es regular.	Específicos a) describir el nivel de clima organizacional de los trabajadores de una empresa.	Dimensiones Ambiente físico y cultural	Ítems 1 al 20
	b) el grado de estrés de los trabajadores de una empresa es alto.	b) describir el grado de estrés laboral de los trabajadores de una empresa.	Comunicación Reconocimiento	
	c) si existe relación entre la dimensión ambiente físico y cultural de clima organizacional y el agotamiento emocional del estrés de los trabajadores de una empresa.	c) establecer la relación entre la dimensión ambiente físico y cultural de clima organizacional y el agotamiento emocional del estrés de los trabajadores de una empresa.	Innovación	

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS	METODOS
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de Piura, 2021?	d) si existe relación entre la dimensión comunicación de clima organizacional y despersonalización del estrés de los trabajadores de una empresa.	d) establecer la relación entre la dimensión comunicación de clima organizacional y despersonalización del estrés de los trabajadores de una empresa.	Variable 2: Estrés Laboral	
	e) si existe relación entre la dimensión reconocimiento de clima organizacional y falta de realización profesional de los trabajadores de una empresa.	e) establecer la relación entre la dimensión reconocimiento de clima organizacional y falta de realización profesional de los trabajadores de una empresa.	agotamiento emocional	1 al 20
	f) si existe relación entre la dimensión innovación de clima organizacional y falta de realización profesional de los trabajadores de una empresa.	f) establecer la relación entre la dimensión innovación de clima organizacional y falta de realización profesional de los trabajadores de una empresa.	despersonalización	
			falta de realización personal	

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Clima Organizacional	El clima organizacional se podría definir como el resultado de un conjunto de factores que posibilitan que el trabajador se sienta satisfecho e identificado con la organización. (Elera, 2009, p. 394).	Cuestionario de clima organizacional. 20 ítems evalúan esta variable. Castillo (2017)	Ambiente físico y cultural	Infraestructura. Medios. Condiciones de seguridad. Conductas. Renovación	1,2,3,4,5	ordinal	00 -05 Deficiente 06-10 Regular 11-15 Bueno
			Comunicación	Información. Entendimiento. Compromiso. Claridad. Relación.	6,7,8 9,10		
			Reconocimiento	Información. Entendimiento. Compromiso. Claridad. Relación.	11,12,13 14,15		
			Innovación	Métodos. Desarrollo de nuevas ideas. Adaptación. Actualización. Resolución de conflictos.	16,17,18 19,20		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Estrés laboral	El estrés es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adoptarse y ajustarse a presiones internas y externas (Del Hoyo, 2004)	Cuestionario de Estrés Laboral, 20 ítems evalúan esta variable. Castillo (2017)	Agotamiento emocional	Cansancio mental. Fatiga. Desgaste físico. Frustración. Estrés.	1,2,3,4, 5,6	ordinal	00-06 Limite normal
			despersonalización	Falta de motivación. Deshumanización. Depresión. Cambio de actitud. Apatía.	7, 8,9,10, 11,12,13		07-12 Regular
			Falta de realización profesional	Sobrecarga. Deterioro a nivel profesional. Experiencia. Baja implicancia laboral. Absentismo laboral.	14,15,16,17,18 19,20		13-18 Alto
							00-07 Limite normal
							08-114 Regular
							15-21 Alto

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombres y Apellidos:
 Fecha de Nac.: edad: Sexo: (F) (M).....
 Grado de instrucción..... fecha.....
 Examinador:

A continuación, se te presenta un conjunto de interrogantes relacionados con el clima organizacional, las cuales debes de responder marcando con un aspa “x” en el recuadro correspondiente según sea tu opinión respecto a cada cuestionario.

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
		3	2	1	0
01	¿Considera usted que el entorno donde labora tiene una infraestructura adecuada?				
02	¿Piensas que, dentro de tu entorno laboral, tienen los medios adecuados para efectuar una buena labor?				
03	¿Considera usted que se está cumpliendo las condiciones de seguridad adecuadas en tu empresa?				
04	¿Experimentas conductas inadecuadas dentro de tu entorno laboral?				
05	¿Con que frecuencia renuevan las oficinas donde usted labora?				
06	¿Sientes que tienes la información adecuada para ejecutar bien tus labores?				
07	¿Llegas a entender correctamente las necesidades que te plantea la entidad?				
08	¿Te sientes comprometido con tu entidad?				
09	¿Considera usted que existe claridad en los procesos que manejas?				
10	¿Existe buena relación entre el equipo de trabajo y tu persona?				
11	¿Sientes que tus fortalezas mejorarán de alguna forma a la entidad?				
12	¿Consideras que tu rendimiento profesional está siendo desperdiciado?				
13	¿Dentro de la ejecución de tus labores has sentido algún inconveniente?				
14	¿Consideras que tu jefe directo es un modelo a seguir?				
15	¿Alguna vez la entidad te ha reconocido por tus destacadas labores?				
16	¿Considera usted que los métodos aplicados en los distintos procedimientos administrativos generen algún resultado positivo en la entidad?				
17	¿Alguna vez has desarrollado alguna nueva idea para mejorar el sistema administrativo de tu entidad?				
18	¿Consideras que eres adaptable a nuevos cambios?				
19	¿Cada cuánto te actualizas profesionalmente?				
20	¿Alguna vez has resuelto algún conflicto generado dentro de tu entorno laboral?				

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRES LABORAL

Nombres y Apellidos:
 Fecha de Nac.: edad: Sexo: (F) (M).....
 Grado de instrucción..... fecha.....
 Examinador:

A continuación, se te presenta un conjunto de interrogantes relacionados con el stress laboral, las cuales debes de responder marcando con un aspa “x” en el recuadro correspondiente según sea tu opinión respecto a cada cuestionario.

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
		3	2	1	0
01	¿Te has sentido cansando mentalmente durante tus labores?				
02	¿Te sientes fatigado después de la jornada de trabajo?				
03	¿Consideras que el trabajo que tienes te ha generado desgaste físico?				
04	¿Existe frustración dentro de tu entorno laboral cuando no se ha cumplido con alguna meta?				
05	¿Tu empleador se preocupa en dar solución alguna a un trabajador frustrado?				
06	¿Te genera estrés el que tu empleador no haga caso tus peticiones?				
07	¿Considera usted que existe falta de motivación dentro de su entorno laboral?				
08	¿Consideras que tu personalidad sigue siendo la misma después de haber trabajado en un entorno estresante?				
09	¿Has sufrido de depresión dentro la jornada laboral?				
10	¿Consideras que la sobrecarga laboral es un factor que genera depresión en un trabajador?				
11	¿Consideras que las órdenes incoherentes que dicta tu empleador han hecho de tu persona que cambies de actitud?				
12	¿Existe algún comportamiento abusivo por parte de los jefes directos?				
13	¿Has sido apático con tus compañeros de trabajo?				
14	¿Consideras que la sobrecarga de funciones te ha generado malestar fuera del trabajo?				
15	¿Te has sentido con la necesidad de llevar tu trabajo para culminarlo en tu hogar?				
16	¿Sientes que te has deteriorado a nivel profesional por haberte expuesto a un entorno potencialmente estresante?				
17	¿Alguna vez tu empleador ha aplicado algún mecanismo de solución para ayudar al trabajador en caso esta sufra de estrés?				
18	¿Consideras que tu empleador es muy exigente con tu persona?				
19	¿Consideras que el lugar donde trabajas actualmente, no te permita abrirte las puertas a nuevas cosas?				
20	¿Alguna vez te has ausentado de tus labores por no soportar el estrés?				

Formulario virtual para la recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRES LABORAL.

***Obligatorio**

CLIMA ORGANIZACIONAL

A continuación se te presentara un conjunto de interrogantes relacionadas con el clima organizacional las cuales debes de responder con una aspa (X) en el recuadro correspondiente según sea tu opinión respecto a cada cuestionario.
(0)NUNCA - (1) A VECES- (2)CASI SIEMPRE- (3) SIEMPRE

1. ¿Considera usted que el entorno donde labora tiene una infraestructura adecuada? *

(0) Nunca

(1) A veces

(2) Casi Siempre

(3) Siempre

2. ¿Piensas que dentro de tu entorno laboral, tienen los medios adecuados para efectuar una buena labor? *

(0) Nunca

(1) A veces

(2) Casi Siempre

(3) Siempre

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScrKW5W9ub5PTa0CvmM7HzzF5TwRwvEueJ2pLp4AnpfV3OhQ/formResponse>.

Anexo 04: Cartas de presentación de la escuela firmadas para el piloto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Piura, 02 de junio 2021

Astrid Vanessa Lorena Mejías Oliva
Coordinadora de operaciones
Empresa Digitex – 26 de octubre

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a las alumnas de la Escuela de Psicología:

- Evelin Alvarado Cedillo - 47125660
- Astrid Carolina Cunya Ato - 46987286

Quienes actualmente están desarrollando una investigación denominada "Clima Organizacional y Estrés Laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura", para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las alumnas en mención puedan realizar su investigación en la institución que Usted dirige.

Concedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estoy seguro del apoyo que se les brindará a nuestros alumnos, quienes al culminar el trabajo de investigación se comprometen a compartir los datos obtenidos.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



Anexo 5: Cartas de autorización de la empresa para el estudio piloto.

CARTA N° 01 – 2021 – DIGITEX – PIURA

Sra/ita
Evelin Alvarado Cedillo
Astrid Cunya Ato
Zona Industrial III, Mz M Lt. 2-3-4 Auxiliar, Au. Panamericana Nte. Piura
Presente.

Asunto: Autorización ejecución de trabajo de investigación.

De mi consideración:

A través del presente me dirijo a usted para saludarlas muy cordialmente y en atención al documento de la referencia, comunicarle lo siguiente:

Que, con fecha 03 de junio del 2021, la empresa Digitex de Piura tomo conocimiento de su petición, para lo cual se autoriza la ejecución de su trabajo de investigación titulado: "Clima Organizacional y Estrés Laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura, 2021", dentro de nuestras instalaciones. para así optar el título de licenciada en psicología.

Al respecto, queda establecido que el medio de aplicación del instrumento de medición será de manera virtual y voluntaria a los trabajadores de la empresa privada Digitex Piura.

En tal sentido, para tal efecto se servirá a cumplir con los siguientes parámetros de confidencialidad para poder realizar su investigación:

- 1. Compromiso de confidencialidad de la identidad de la empresa.*
- 2. Compromiso de confidencialidad de la identidad del personal encuestado.*

Sin otro en particular aprovecho para reiterarle mis saludos y estima personal.

Atentamente,



/

*Astrid Vanessa Lorena Mejías Oliva
Coordinadora de operaciones*

Anexo 6: Cartas de solicitud de autorización de uso de instrumentos



"Año Del Bicentenario Del Perú: 200 Años De Independencia"

Piura, 16 de junio 2021

Castillo Rojas, Kevin S

PRESENTE

Mediante la presente, me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a las alumnas de la Escuela de Psicología:

- *Evelin Alvarado Cedillo - 47125660*
- *Astrid Carolina Cunya Ato - 46987286*

Quienes actualmente estamos desarrollando una investigación denominada "Clima Organizacional y Estrés Laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguna, donde se realizará la investigación.

Agradeciéndole por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, y así prosiga con el desarrollo de su trabajo de investigación.

En esta oportunidad hago propósito la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



Anexo 7: Autorización de uso del instrumento clima organizacional y estrés laboral



"Año Del Bicentenario Del Perú: 200 Años De Independencia"

Piura, 16 de junio 2021

Castillo Rojas, Kevin S

PRESENTE

Mediante la presente, me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a las alumnas de la Escuela de Psicología:

- *Evelin Alvarado Cedillo - 47125660*
- *Astrid Carolina Cunya Ato - 46987286*

Quienes actualmente estamos desarrollando una investigación denominada "Clima Organizacional y Estrés Laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará la investigación.

Agradeciéndole por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, y así prosiga con el desarrollo de su trabajo de investigación.

En esta oportunidad hago propósito la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



Castillo Rojas, Kevin S
Autor del cuestionario estrés laboral

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



**CONSENTIMIENTO
INFORMADO**

Sr:
Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Evelin Sarelli Alvarado Cedillo y Astrid Carolina Cunya Ato** bachilleres de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Piura. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “**Clima Organizacional y Estrés Laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura, 2021**” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Clima organizacional y estrés laboral**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Evelin Sarelli Alvarado Cedillo
Astrid Carolina Cunya Ato
BACHILLERS DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.
Yo, acepto aportar en la investigación sobre “**Clima Organizacional y Estrés Laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura, 2021**” habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: /...../.....

Firma

Anexo 9: Resultados del piloto

Tabla 11

Evidencia de validez de contenido de la variable clima organizacional (cuestionario), según coeficiente V de Aiken

ÍTEMS	J1	J2	J3	J4	J5	SUMA	V AIKEN
1	1	1	1	1	1	5	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	1	1	1	1	5	0.93
4	1	1	1	1	1	5	0.93
5	1	1	1	1	1	5	0.93
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1.00

En la tabla 11, se muestra los resultados del análisis de validez de contenido del cuestionario de clima organizacional bajo el criterio de evaluación de 5 jueces expertos usando el Coeficiente de V de Aiken, evidenciando que los reactivos poseen un valor mayor o igual a 0.80 lo cual alcanza una categoría de aceptable (Aiken, 1985).

Tabla 12

Evidencia de validez de contenido de la variable Estrés Laboral (cuestionario), según coeficiente V de Aiken

ÍTEMS	J1	J2	J3	J4	J5	SUMA	V AIKEN
1	1	1	1	1	1	5	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1.00

En la tabla 12, se muestra los resultados del análisis de validez de contenido del cuestionario de estrés laboral bajo el criterio de evaluación de 5 jueces expertos usando el Coeficiente de V de Aiken, evidenciando que los reactivos poseen un valor mayor o igual a 0.80 lo cual alcanza una categoría de aceptable (Aiken,1985).

Tabla 13

Evidencias de consistencia interna con alfa de Cronbach's y Omega de McDonald's de la variable clima organizacional.

	Ítems	# Elementos	Cronbach's α	McDonald's ω
Ambiente físico y cultural	1,2,3,4,5	5	0.493	0.611
Comunicación	6,7,8,9,10	5	0.8	0.805
Reconocimiento	11,12,13,14,15	5	0.37	0.465
Innovación	16,17,18,19,20	5	0.425	0.444

En los resultados se muestra un valor aceptable de consistencia interna del coeficiente de alfa de Cronbach de sus dimensiones de ambiente físico y cultural, comunicación, reconocimiento e innovación, con un valor de 0.493, 0.8, 0.37, 0.425. Del mismo modo su consistencia interna de Omega de McDonald con 0.611, 0.805, 0.465, 0.444. Estos son los resultados que arrojan los 20 ítems del instrumento.

Tabla 14

Evidencias de consistencia interna con alfa de Cronbach's y Omega de McDonald's de la variable Estrés laboral.

	Ítems	# Elementos	Cronbach's α	McDonald's ω
Agotamiento emocional	1,2,3,4,5,6	6	0.63	0.711
Despersonalización	7,8,9,10,11,12,13	7	0.597	0.672
Falta de realización personal	14,15,16,17,18,19,20	7	0.684	0.71

En los resultados se muestra un valor aceptable de consistencia interna del coeficiente de alfa de Cronbach de sus dimensiones de Agotamiento emocional, Despersonalización, Falta de realización personal, con un valor de 0.63, 0.597, 0.684. Del mismo modo su consistencia interna de Omega de McDonald con 0.711, 0.672, 0.71. Estos son los resultados que arroja los ítems del instrumento.

Tabla15

Análisis descriptivo de los ítems de la variable clima organizacional del cuestionario.

DIMENSIONES	ÍTEMS	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
Ambiente físico y cultural	E1	1.96	0.832	0.08	-1.56	0.46	0.52	SI
	E2	2.00	0.782	-0.27	-0.61	0.57	0.52	SI
	E3	2.20	0.857	-0.61	-0.81	0.53	0.28	SI
	E4	0.72	0.858	-0.61	0.99	-0.17	0.97	NO
	E5	0.94	0.793	0.62	0.18	0.13	0.95	SI
Comunicación	E6	2.10	0.839	-0.63	-0.22	0.52	0.65	SI
	E7	2.10	0.839	-0.19	-1.56	0.66	0.41	SI
	E8	2.52	0.735	-1.20	-0.05	0.40	0.80	SI
	E9	2.14	0.833	-0.71	-0.04	0.68	0.39	SI
	E10	2.34	0.823	-0.95	-0.13	0.67	0.44	SI
Reconocimiento	E11	2.42	0.702	-1.18	1.55	0.26	0.26	SI
	E12	1.00	0.808	0.48	-0.16	-0.06	0.94	NO
	E13	0.98	0.714	0.73	1.24	0.30	0.99	SI
	E14	1.72	1.07	0.14	-1.28	0.19	0.78	SI
	E15	1.16	0.889	0.58	-0.17	0.29	0.89	SI
Innovación	E16	1.68	0.844	0.25	-0.86	0.34	0.55	SI
	E17	0.80	0.833	0.84	0.16	0.19	0.95	SI
	E18	2.42	0.731	0.85	-0.60	0.16	0.88	SI
	E19	1.86	0.783	-0.01	-0.78	0.23	0.87	SI
	E20	1.20	0.857	0.20	-0.61	0.18	0.95	SI

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h2: Comunalidad.

En la presente tabla 15, se puede observar que, según el análisis estadístico descriptivo de los ítems de la escala clima organizacional, la mayor parte de los ítems a excepción de los ítems 4 y 12 presentan un valor de IHC > 0.20 que es considerado aceptable de acuerdo con el criterio de Kline (1993).

Tabla 16

Análisis descriptivo de los ítems de la variable Estrés laboral.

DIMENSIONES	ÍTEMS	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
agotamiento emocional	E1	1.72	0.834	0.174	-0.817	0.667	0.322	SI
	E2	1.48	0.762	0.358	-0.212	0.434	0.658	SI
	E3	1.08	0.853	0.664	0.132	0.601	0.727	SI
	E4	1.98	0.937	-0.114	-1.56	0.473	0.476	SI
	E5	1.38	0.967	0.284	-0.816	-0.171	0.965	NO
	E6	1.76	1.08	-0.104	-1.39	0.38	0.666	SI
Despersonalización	E7	1.72	1.089	-0.20	-1.28	0.385	0.721	SI
	E8	1.64	1.025	-0.04	-1.14	-0.223	0.949	NO
	E9	0.86	0.948	1.04	0.326	0.469	0.548	SI
	E10	1.56	0.884	0.456	-0.789	0.505	0.532	SI
	E11	1.36	0.898	0.264	-0.587	0.523	0.634	SI
	E12	0.92	0.922	0.814	-0.07	0.691	0.369	SI
	E13	0.94	0.712	0.795	1.46	0.043	0.986	NO
falta de realización personal	E14	1.2	0.833	0.485	-0.069	0.467	0.714	SI
	E15	0.76	0.797	0.97	0.768	0.341	0.808	SI
	E16	1	1.05	0.772	-0.572	0.628	0.391	SI
	E17	0.9	0.931	0.995	0.351	0.079	0.995	NO
	E18	1.54	0.908	0.217	-0.768	0.296	0.889	SI
	E19	0.76	0.938	1.28	0.938	0.482	0.545	SI
	E20	0.44	0.733	2	4.36	0.522	0.593	SI

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h2: Comunalidad.

En la presente tabla 16, se puede observar que, según el análisis estadístico descriptivo de los ítems de la escala Estrés Laboral, la mayor parte de los ítems a excepción de los ítems 5, 8, 13 Y 17 presentan un valor de IHC > 0.20 que es considerado aceptable de acuerdo con el criterio de Kline (1993).

Tabla 17
Percentiles originales del cuestionario Clima Organizacional

	AMBIENTE FISICO Y CULTURA	COMUNICACION	RECONOCIMIENTO	INNOVACION	Total, de CLIMA ORGANIZACIONAL
Deficiente	00-05	00-05	00-05	00-05	00-20
Regular	06-10	06-10	06-10	06-10	21-40
Bueno	11-15	11-15	11-15	11-15	41-60

Tabla 18
Percentiles originales del cuestionario Estrés Laboral

	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACION	FALTA DE REALIZACION PERSONAL	Total, de ESTRES LABORAL
Limite normal	00-06	00-06	00-06	00-20
Medio	07-12	08-14	08-14	21-40
Alto	13-18	15-21	15-21	41-60

Tabla 19

Validación de jueces expertos

JUEZ	NOMBRE	GRADO	CARGO
1	Miguel Calderón Castillo C.Ps.P. 2168	Magister	Psicólogo clínico, Magister en Docencia Universitaria
2	Nina Paola Oviedo Román C.Ps. P. 27619	Magister	Psicóloga clínica, Magister en docencia neuropsicología
3	Wilmer Alfredo Atarama Preciado C.Ps.P. 4687	Magister	Psicólogo educativo, magister en educación con mención en docencia e investigación pedagógica.
4	Elizabeth Del Rosario Pacherres Timana C.Ps.P. 27816	Magister	Psicóloga educativa, con mención en Terapia familiar
5	Marco Antonio Camero Morales C.Ps.P. 4508	Magister	Psicólogo clínico, Magister en Docencia Universitaria e investigación pedagógica

Anexo 10

Criterios de jueces del cuestionario clima organizacional y estrés laboral.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"Cuestionario de clima organizacional"

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Miguel Calderón Castillo

DNI: 03353173

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1982 -1988
02	Universidad San Pedro Piura	Maestría en docencia universitaria	2016-2018

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro de salud de castilla	Psicólogo	Castilla	25 años	Psicólogo de asistencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Piura	19 años	Dictador de clases.
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

14 de mayo del 2021



MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PIURA
MIGUEL E. CALDERÓN CASTILLO
PSICÓLOGO ESPECIALIZADO EN INTERVENCIONES PSICOLÓGICAS
C.O. PSIC. P.I.U. 0001

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"Cuestionario sobre estrés laboral"

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Miguel Calderón Castillo

DNI: 03353173

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1982 -1988
02	Universidad San Pedro Piura	Maestría en docencia universitaria	2016-2018

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro de salud de castilla	Psicólogo	Castilla	25 años	Psicólogo de asistencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Piura	19 años	Dictador de clases.
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

14 de mayo del 2021



MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PIURA
MIGUEL E. CALDERÓN CASTILLO
PSICÓLOGO ESPECIALIZADO EN INTERVENCIONES PSICOLÓGICAS
C.O. PSIC. P.I.U. 0001

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
“Cuestionario sobre Clima Organizacional”
Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: OVIEDO ROMAN NINA PAOLA
DNI: 40879497
Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	LIC. PSICOLOGA	12 CICLOS
02	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	MG. NEUROPSICOLOGÍA	4 CICLOS

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CEM	PSICOLOGA	PIURA	7 MESES	PSICOLOGA DE ATENCION
02	ZEGELIPAE	DOCENTE	PIURA	2 AÑOS	DICTAR CLASES DE CARRERA
03	UGEL PIURA	PS. DE CONVIVENCIA	PIURA	7 MESES	CAPACITAR A DIRECTORES Y DOCENTES DE LAS IE DE PIURA

24 de mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



 Ps. Nina Paola Oviedo Roman
 C.Ps.P Nro. 27619

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
“Cuestionario sobre Estrés Laboral”
Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: OVIEDO ROMAN NINA PAOLA
DNI: 40879497
Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	LIC. PSICOLOGA	12 CICLOS
02	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	MG. NEUROPSICOLOGÍA	4 CICLOS

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CEM	PSICOLOGA	PIURA	7 MESES	PSICOLOGA DE ATENCION
02	ZEGELIPAE	DOCENTE	PIURA	2 AÑOS	DICTAR CLASES DE CARRERA
03	UGEL PIURA	PS. DE CONVIVENCIA	PIURA	7 MESES	CAPACITAR A DIRECTORES Y DOCENTES DE LAS IE DE PIURA

24 de mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



 Ps. Nina Paola Oviedo Roman
 C.Ps.P Nro. 27619

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
 "Cuestionario de clima organizacional"

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Atarama Preciado Wilmer Alfredo

DNI: 02875663

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad de san Martin de Porres	Lic. Psicología	5 años y 1 año de internado
02	Universidad San Pedro	Mg. Educación con mención en docencia universitaria e investigación pedagógica.	1 año

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	USP	Docente	Piura	11 años	Docente, consultorio psicopedagógico.
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

24 de mayo del 2021



Mag. WILMER ALFREDO ATARAMA PRECIADO
 C.Ps.P. 4687
 PSICÓLOGO CM. "PRG".

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

"Cuestionario sobre estrés laboral"

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Atarama Preciado Wilmer Alfredo

DNI: 02875663

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad de san Martin de Porres	Lic. Psicología	5 años y 1 año de internado
02	Universidad San Pedro	Mg. Educación con mención en docencia universitaria e investigación pedagógica.	1 año

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	USP	Docente	Piura	11 años	Docente, consultorio psicopedagógico.
02					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

24 de mayo 2021



Mag. WILMER ALFREDO ATARAMA PRECIADO
 C.Ps.P. 4687
 PSICÓLOGO CM. "PRG".

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"Cuestionario de clima organizacional"

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Ps. Elizabeth Del Rosario Pacherras Timana

DNI: 47201862

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Privada San Pedro	Psicología	2019 - 2014
02	Universidad Nacional de Piura	Maestría en Psicología, con mención en Terapia Familiar	2017 - 2019

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Dirección Regional de Educación Piura	Especialista de Convivencia Escolar de UGEL Tambogrande	Piura	2020 hasta la actualidad	- Supervisar que las I.EE realicen una gestión adecuada de la Convivencia escolar. -
03	Dirección Regional de Educación Piura	Psicóloga JEC en I.EE	Piura	2016 - 2018	- Liderar la ejecución del diagnóstico socioemocional de los estudiantes y focalizar los casos de estudiantes en riesgo.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



15 de mayo del 2021

Ps. Elizabeth Pacherras Timana
C.Ps.P. 27816

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"Cuestionario de estrés laboral"

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Ps. Elizabeth Del Rosario Pacherras Timana

DNI: 47201862

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

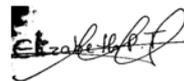
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Privada San Pedro	Psicología	2019 - 2014
02	Universidad Nacional de Piura	Maestría en Psicología, con mención en Terapia Familiar	2017 - 2019

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Dirección Regional de Educación Piura	Especialista de Convivencia Escolar de UGEL Tambogrande	Piura	2020 hasta la actualidad	- Supervisar que las I.EE realicen una gestión adecuada de la Convivencia escolar. -
03	Dirección Regional de Educación Piura	Psicóloga JEC en I.EE	Piura	2016 - 2018	- Liderar la ejecución del diagnóstico socioemocional de los estudiantes y focalizar los casos de estudiantes en riesgo.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



15 de mayo del 2021

Ps. Elizabeth Pacherras Timana
C.Ps.P. 27816

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
“Cuestionario de clima organizacional”

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Marco Antonio Camero Morales

DNI: 23900543

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Andina del Cusco	Psicología	1983-1990
02	Universidad Privada San Pedro	Docencia Universitaria e investigación pedagógica	2016-2018

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Es Salud	Psicólogo	Piura	21 años	Jefe de división
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

15 de mayo del 2021



Ps. Marco Camero Morales
C.Ps.P 4508

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
“Cuestionario sobre estrés laboral”

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Marco Antonio Camero Morales

DNI: 23900543

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Andina del Cusco	Psicología	1983-1990
02	Universidad Privada San Pedro	Docencia Universitaria e investigación pedagógica	2016-2018

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Es Salud	Psicólogo	Piura	21 años	Jefe de división
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

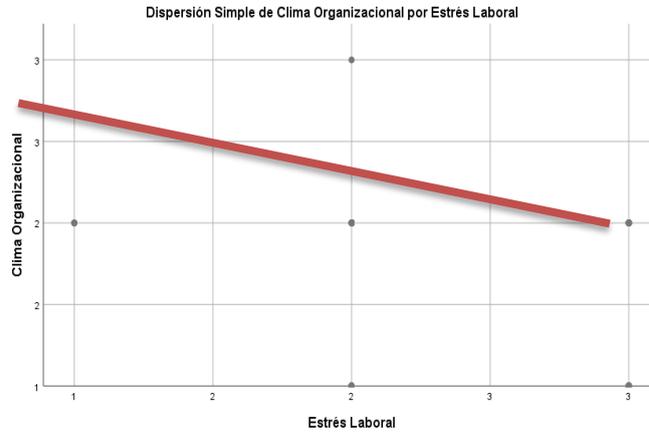
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de mayo del 2021



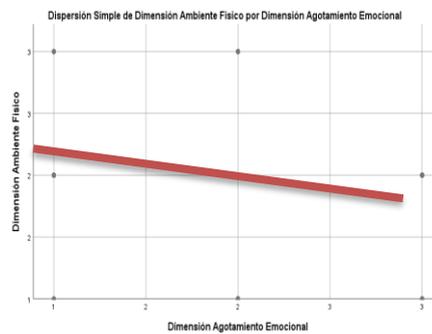
Ps. Marco Camero Morales
C.Ps.P 4508

Figura 1: Diagrama de puntos entre las variables Clima organizacional y Estrés laboral.



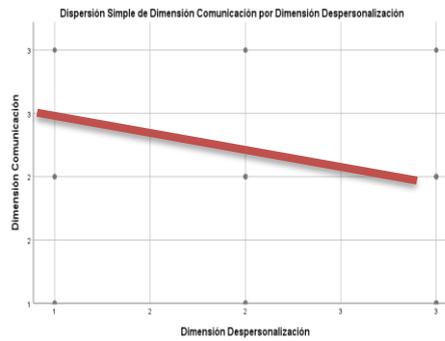
Nota: $p = -0,24$ se observa que si existe correlación significativa negativa entre Clima Organizacional y Estrés Laboral.

Figura 2: Diagrama de puntos entre la dimensión ambiente físico y cultura y la dimensión agotamiento emocional.



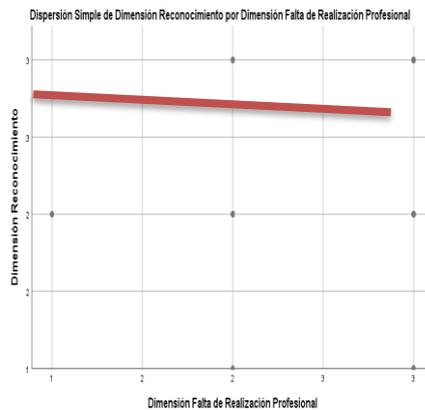
Nota: $p = -0,16$ se observa que si existe correlación significativa negativa entre Dimensión Ambiente Físico y Agotamiento emocional.

Figura 3: Diagrama de puntos entre la dimensión Comunicación y la dimensión despersonalización.



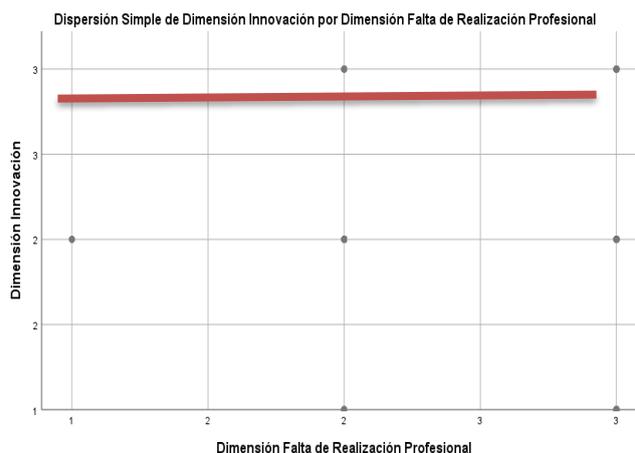
Nota: $p = -0,32^{**}$ se observa que si existe correlación significativa negativa entre Dimensión Comunicación y Despersonalización.

Figura 4: Diagrama de puntos entre la dimensión Reconocimiento y la dimensión Falta de realización profesional.



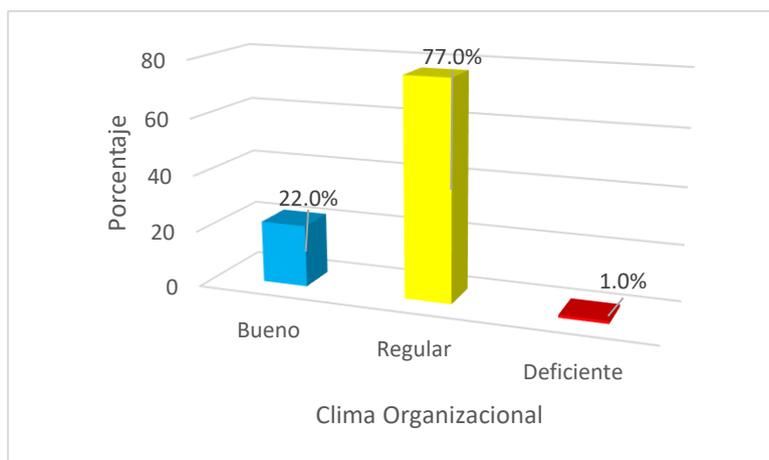
Nota: $p = -0,049$ se evidencia que no existe correlación entre Dimensión Reconocimiento y Falta de Realización profesional.

Figura 5 : Diagrama de puntos entre la dimensión Innovación y la dimensión Falta de realización profesional.



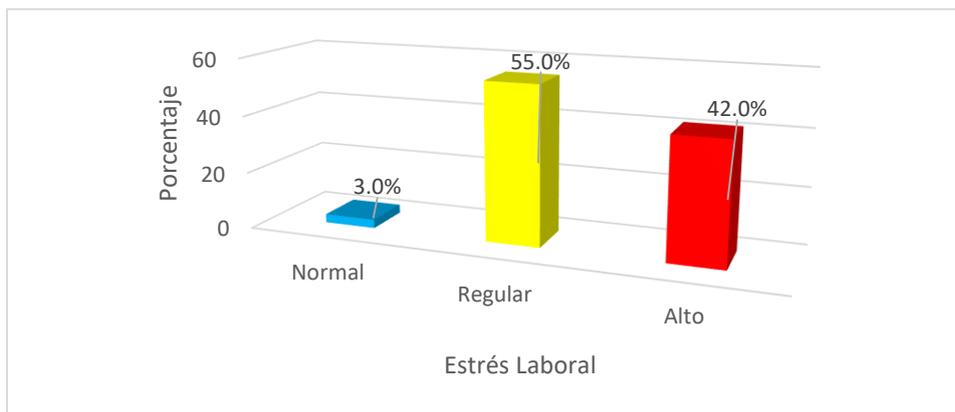
Nota: $p = -0,038$ se evidencia que no existe correlación entre Dimensión Innovación y Falta de Realización Profesional.

Figura 6: Diagrama de barras del Nivel de Clima organizacional



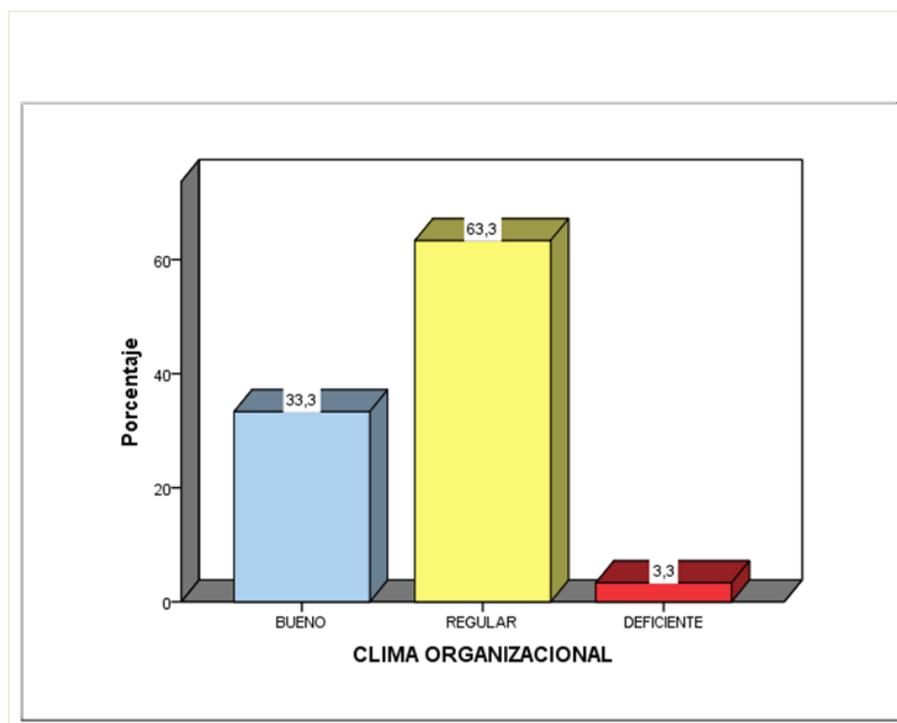
Evidencia que de 100 trabajadores que hacen el 100.00%, el mayor porcentaje de ellos es de 77 que hacen el 77.0% perciben el Clima Organizacional como Regular.

Figura 7: Diagrama de barras del Nivel de Estrés Laboral



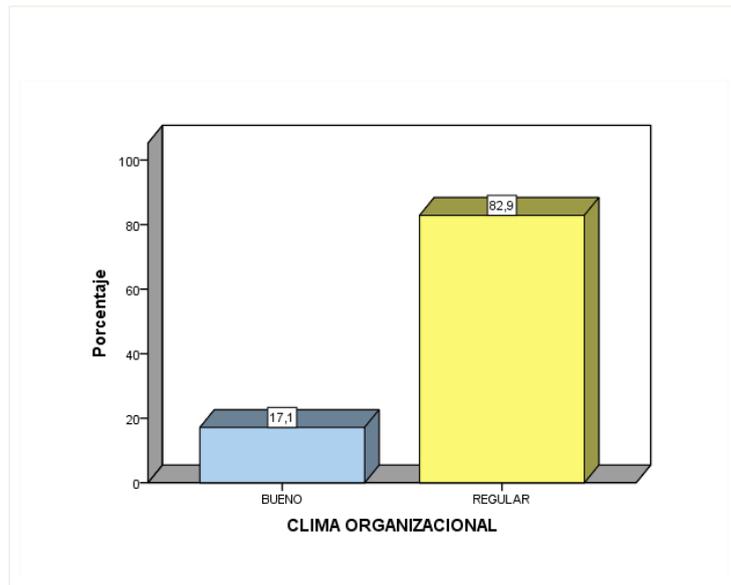
Evidencia que de 100 trabajadores que hacen el 100.00%, el mayor porcentaje de ellos es de 77 que hacen el 77.0% perciben el Clima Organizacional como Regular.

Figura 8: Diagrama de barras según el sexo masculino del Clima Organizacional



Se evidencia que, en el Clima organizacional, el nivel que predomina en el sexo masculino es regular que equivale a un 63,3%.

Figura 9: Diagrama de barras según el sexo femenino del Clima Organizacional



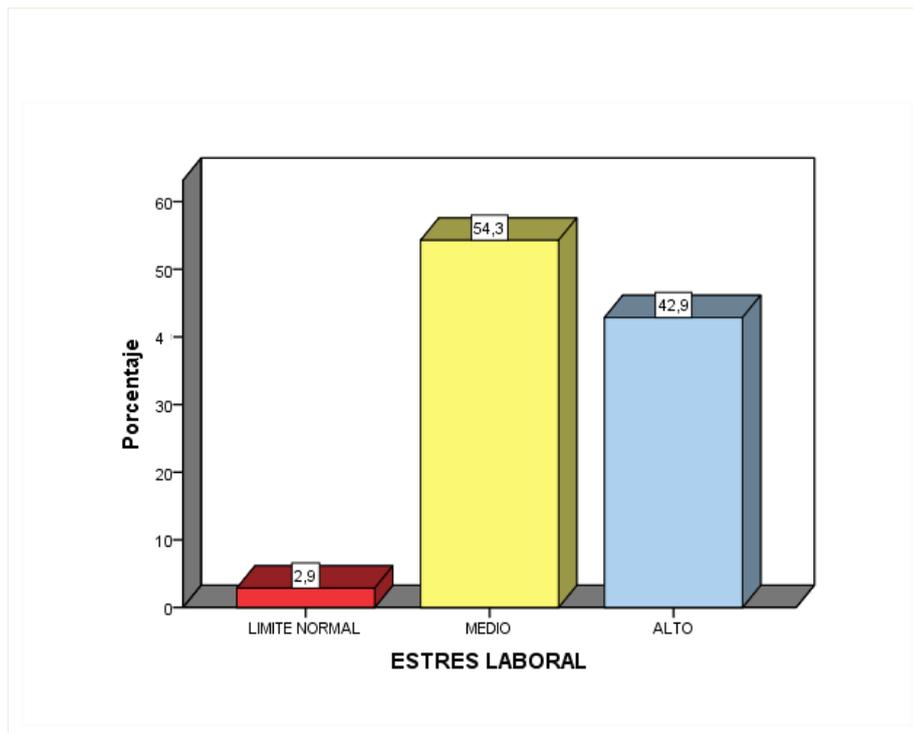
Se evidencia que, en el Clima organizacional, el nivel que predomina en el sexo femenino es regular que equivale a un 82,9%.

Figura 10: Diagrama de barras según el sexo masculino del Estrés Laboral



Se evidencia que, en Estrés Laboral, el nivel que predomina en el sexo masculino es Medio que equivale a un 56,7%.

Figura 11: Diagrama de barras según el sexo femenino del Estrés Laboral



Se evidencia que, en Estrés Laboral, el nivel que predomina en el sexo femenino es Medio que equivale a un 54,3%.