



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA
CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA
CONSTRUCCIÓN**

**Clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores de una
empresa constructora en La Libertad, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la
Construcción

AUTOR:

Guevara Sandoval, Eli Obed (orcid.org/0000-0002-3211-3056)

ASESOR:

Dr. Tarma Carlos, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-1486-4726)

CO-ASESORA:

Dra. Pesantes Aldana, Karen (orcid.org/0000-0003-3750-1725)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a Dios por guiarme y darme la fuerza necesarios para culminación con éxito.

A mi hija que es mi motivación para ser mejor en lo personal y en lo profesional, por haberme permitido cumplir con este reto.

A mis padres y familia que en todo este tiempo me brindaron su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres por su apoyo constante, a mi esposa y mis hermanas por sus consejos y apoyo moral para seguir en este camino de superación personal.

A mis docentes por haberme apoyado directa e indirectamente al logro de mi objetivo, el de obtener el grado de Magister.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad variable Clima Organizacional.....	19
Tabla 2. Prueba de normalidad variable Estrés Laboral	19
Tabla 3. Correlación dimensión Cultura Organizacional y la variable Estrés Laboral.....	20
Tabla 4. Correlación dimensión Diseño Organizacional y la variable Estrés Laboral	21
Tabla 5. Correlación dimensión Potencial Humano y la variable Estrés Laboral.....	21
Tabla 6. Correlación entre las variables Clima Organizacional y Estrés Laboral.....	22
Tabla 7. Baremo variable Clima Organizacional	23
Tabla 8. Percepción de los trabajadores sobre el Clima Organizacional.....	23
Tabla 9. Baremo variable Estrés Laboral.....	24
Tabla 10. Percepción de los trabajadores sobre el Estrés Laboral	24

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Diseño de la Investigación</i>	14
Figura 2. <i>Percepción de los trabajadores sobre el Clima Organizacional</i>	23
Figura 3. <i>Percepción de los trabajadores sobre el Estrés Laboral</i>	24

Resumen

El propósito de este estudio, fue establecer la relación existente entre Clima Organizacional y Estrés Laboral de los colaboradores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022. Utilizando un enfoque cuantitativo y cualitativo de investigación, transversal, descriptiva y correlacional, y diseño no experimental, empleando el cuestionario como instrumento de recojo de datos, sobre una muestra de 45 trabajadores. Los resultados indicaron la existencia de una interrelación poco significativa, directa, negativa y débil de las variables Clima Organizacional y Estrés Laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación, igual a -0.2218 . Mostrándose igualmente una significancia mayor a $0,05$, rechazando la hipótesis alterna del estudio, indicando la no existencia una interrelación significativa para las variables Clima Organizacional y Estrés Laboral de los colaboradores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022; y se identificó el nivel del Clima Organizacional del ente empresarial, considerado satisfactorio por los trabajadores, quienes también manifiestan tener un bajo estrés laboral. El trabajo concluyó que la empresa dispone de un medio ambiente de trabajo bueno para desarrollar sus actividades, y el bajo estrés laboral de los trabajadores, refleja que están consientes de las consecuencias de exponerse prolongadamente a elementos estresantes del ambiente laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, estrés laboral, empresa de la construcción.

Abstract

The purpose of this study was to establish the relationship between Organizational Climate and Work Stress of the collaborators of a Construction Company in La Libertad, 2022. Using a quantitative, cross-sectional, descriptive and correlational research approach, and non-experimental design, using the questionnaire as a data collection instrument, on a sample of 45 workers. The results indicated the existence of an insignificant, direct, negative and weak interrelation of the Organizational Climate and Work Stress variables, evidenced by a correlation coefficient equal to -0.2218. Likewise, showing a significance greater than 0.05, rejecting the alternative hypothesis of the study, indicating the non-existence of a significant interrelation for the variables Organizational Climate and Work Stress of the collaborators of a Construction Company in La Libertad, 2022; and the level of the Organizational Climate of the business entity was identified, considered satisfactory by the workers, who also state that they have low work stress. The work concluded that the company has a good work environment to carry out its activities, and the low work stress of the workers reflects that they are aware of the consequences of prolonged exposure to stressful elements in the work environment.

Keywords: Organizational climate, work stress, construction company.

I. INTRODUCCIÓN

Para el ámbito empresarial, el escenario laboral de los trabajadores es llamado clima organizacional, en donde se consideran los componentes materiales y humanos que conforman el ambiente de trabajo, y es una de las principales preocupaciones de los encargados de la gestión empresarial, en todas las empresas del mundo, pues, en gran medida, de eso depende su bienestar personal (da Cruz et al., 2017 y Dodanwala y San Santoso, 2021).

El ambiente de trabajo se compone de diferentes intereses, diferentes actitudes personales y profesionales, diferentes formas de vivir y visiones del mundo. Por esta razón, los empleados corporativos no tienen opiniones y cualidades iguales, que interpretan y reaccionan a las políticas, normativas y prácticas empresariales de manera uniforme, o aceptan y reaccionan a eventos de vida similares de la misma manera (Stavroula, 2004 y Dodanwala et al., 2021).

Siguiendo el análisis anterior, situaciones que ocurren en un momento determinado en una empresa pueden ser analizadas e interpretadas de forma diferente por diferentes trabajadores (Wu et al., 2019 y Spielberger y Reheiser, 2020); pocos tienen la sensación positiva de que su particularidad está alineada con sus aspiraciones, mientras que otros tienen continuamente una impresión negativa, y ven sus aspiraciones frustradas (Ehsan y Ali, 2019). Ambas maneras de percibir la misma situación constituyen el clima organizacional, incluso en una misma organización empresarial, es posible tener diferentes percepciones del clima organizacional provocadas por un mismo evento, lo que se traduce en diferentes efectos en diferentes trabajadores, positivos para unos y negativos para otros (Pecino et al., 2019 y Liza, 2020). Estas percepciones influyen en los niveles de estrés laboral experimentados por los empleados (Stavroula, 2004).

La respuesta física al cansancio que se manifiesta como estrés laboral es como una reacción no específica a estímulos percibidos como amenazantes en el ambiente laboral. Y cuando se expone durante mucho tiempo a un estresor de frecuencia, duración o intensidad, el organismo entra en un proceso en el que se

produce una ruptura total de la resistencia física y comienza la actividad física de la enfermedad, afectando el bienestar físico y psicológico del individuo. dar actividad a la empresa (Sarini, 2021).

En general, a nivel mundial, el estrés laboral en la empresa es relacionado a eventos estresantes, donde las demandas del trabajo exceden las capacidades del empleado (Man et al., 2021 y Ali y Anwar, 2021), lo que se traduce en malas relaciones e interpersonales, presión para ser productivo y conflictos en el trabajo, todos elementos conectados al clima organizacional (Barba, 2021 y Chauhan et al., 2019).

Hoy en día, se considera que una de las enfermedades laborales más importantes es el estrés relacionado con el trabajo, que además influye negativamente en el normal funcionamiento de la empresa (Santa Cruz, 2022 y Rasool et al., 2020). En Colombia, el 33% de los trabajadores se encuentran estresados en el trabajo y el 20% está expuesto a situaciones laborales estresantes (Rojas, 2020).

De acuerdo con Jacqueline Rojas (2022), profesora del área de psicología de la UPN, citada por Santa Cruz (2022), afirma que aproximadamente el 60% de la población y el 70% de la fuerza laboral en el Perú están expuestos al estrés laboral, lo cual es una realidad alarmante para la sociedad peruana, sobre todo cuando tienen poca resistencia a tener que lidiar con el estrés.

La industria de la construcción ha tenido algunas experiencias y condiciones de trabajo inadecuadas que afectan el desarrollo óptimo para administrar los requisitos de los proyectos en términos de tiempo y calidad, responsabilidad de área y calidad. En este sector las demandas laborales excesivas, el personal limitado para realizar tareas y otras condiciones están todas asociadas con un clima organizacional inadecuado, creando situaciones estresantes para los trabajadores.

Con relación a los escenarios planteados anteriormente se establece la problemática de la investigación a través de la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022? y las consiguientes interrogantes específicas ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la cultura organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022? ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el diseño organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022? Y ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el potencial humano en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022? Por lo tanto, la justificación teórica de este estudio se basa en generar información importante sobre las prácticas laborales, que servirá como guía para futuras investigaciones que involucren las variables y poblaciones identificadas. Socialmente el estudio busca identificar el vínculo que enlaza las variables el clima organizacional y el estrés en el lugar de trabajo, destaca los problemas laborales actuales del sector construcción, y aborda la dificultad de encontrar estrategias mantener el bienestar general de los colaboradores, en los aspectos sociales, físicos y mentales; se convierte en una persona productiva en la práctica, sin estrés, que proporciona un trabajo de calidad en las empresas.

A nivel metodológico, las técnicas e instrumentos utilizadas coinciden se adaptan a las realidades de nuestro país y del sector de la construcción, contribuyendo a futuras investigaciones, demostrando la pertinencia y confiabilidad del proyecto. Los escenarios y situaciones anteriores permiten plantear el objetivo principal de determinar qué relación existe entre Clima Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022; y los siguientes propósitos particulares: identificar qué relación existe entre el estrés laboral y la cultura organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022, identificar qué relación existe entre el estrés laboral y el diseño organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022 e identificar qué relación existe entre el estrés laboral y el potencial humano en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022.

Lo anterior plantea como hipótesis general: existe una relación significativa entre Clima Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022; y las siguientes hipótesis particulares: existe una relación significativa entre el estrés laboral y la cultura organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022; existe una relación significativa entre el estrés laboral y el diseño organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022; y existe una relación significativa entre el estrés laboral y el potencial humano en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Inicialmente como antecedentes locales, la investigación se refiere al estudio elaborado por Cayetano (2022), quien expuso el propósito de conocer el relacionar del nivel de estrés laboral y el clima organizacional con los habitantes activos laboralmente del distrito de Trujillo, Uso como herramienta recopiladora de datos la lista de preguntas, y empleó metodologías de investigación cuantitativas, no experimentales, descriptivos, correlacionales y transversales. El listado de preguntas de Estrés Laboral de Maslach y el listado de preguntas de Clima Organizacional de EMCO, ambos aplicados a una muestra de 384 personas. Los hallazgos observan la existencia de una fuerte interrelación negativa del estrés laboral y el clima organizacional, como lo muestra el factor correlacional de Spearman, igual a $-0,982$.; Conclusión: El clima organizacional es más positivo cuanto menos estresante es el trabajo.

Capristan (2022), estableció su objetivo principal fue conocer el vínculo entre la cultura organizacional y el síndrome de burnout en las enfermeras neonatal del Hospital Belén de Trujillo, utilizó el universo muestral constituido por 80 personas y un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y de correlaciones, colectando datos mediante cuestionarios. Los hallazgos demostraron la no existencia de conexión entre el síndrome de burnout y el ambiente organizacional. El síndrome de burnout llamado también síndrome del trabajador quemado está asociado con la cronicidad del estrés laboral. Este trabajo concluyó que cuando los empleados experimentan un clima organizacional adecuado, éste no se convierte en una condición para el burnout.

Hipólito (2022), planteó identificar la relación que existe en los colaboradores del área gerencial regionalizada de salubridad de La Libertad con respecto a la cultura laboral y la productividad, realizando una investigación cuantitativa, de diseño experimental negado y correlacional, empleando el listado de preguntas como herramienta de colección de datos, aplicándolo sobre una muestra de 100 trabajadores. Los hallazgos indican un nivel modesto de clima organizacional, el 53% de los encuestados han recibido reconocimiento por su desempeño laboral,

Con un valor rho de Spearman de 0,314, existe un vínculo positivo sustancial para el ambiente organizacional y el desempeño laboral. El estudio concluyó que el desempeño de los empleados y el clima organizacional se correlacionan directa y favorablemente entre sí en la gestión de salud del municipio de La Libertad.

Marrero y Ortiz (2021), Se realizaron estudios para establecer la conexión bidireccional de la cultura del lugar laboral y el grado de estrés del sitio de trabajo en profesionales de la enfermería, fueron cuantitativos, descriptivos, correlacionales y transversales utilizando cuestionarios como herramienta Se utilizaron varias técnicas de recopilación de datos en una muestra de 40 enfermeras. Según la prueba Tau b de Kendall el resultado es 0.008 con probabilidad 0.962 lo que confirma que no existe conexión entre el nivel de estrés en el trabajo y la cultura de la organización, sin embargo, el indicador de la correlación de Spearman el resultado es -0.015 con probabilidad. de 0,926. correlación negativa no significativa para el par de variables; concluyó que Las características del clima organizacional y el grado de estrés laboral y sus dimensiones no se correlacionan.

Mudarra y Tello (2019), establecieron conocer el vínculo para clima organizacional y el grado de estrés que experimentan los trabajadores de la enfermería en lugares importantes del Hospital Berend Trujillo mediante una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional, utilizando cuestionarios como herramienta de recopilar información y usarla en una muestra de 58 enfermeras. Los hallazgos revelaron una débil conexión negativa (Rho de Spearman = -0,29) para el clima organizacional y el estrés laboral entre las enfermeras de las principales regiones Hospital Belén en Trujillo; se concluyó que cuanto más satisfactorio es cuanto más estresante sea el ambiente de trabajo, bajo.

A nivel nacional, los antecedentes inician con la investigación realizada por Valverde (2021), quien planteó determinar de qué manera el estrés laboral afecta la cultura organizacional de los colaboradores hospitalarios de ILO a través de

una investigación transversal, cuantitativa, cuantitativa y no experimental y relacional utilizando cuestionarios como una herramienta para recopilar datos sobre una muestra de 272 funcionarios hospitalarios ILO. Obtuvo como resultado que es muy fuerte y positivo la interrelación para el estrés laboral y clima organizacional teniendo un índice de 0.985, concluyendo que es fuerte el efecto del estrés laboral sobre el clima organizacional.

Liza (2020), El propósito principal fue conocer la interrelación para clima organizacional y estrés laboral en Buen Vivir S.A.C se utilizaron métodos de investigación cuantitativos, descriptivos y correlacionales para aplicar los cuestionarios como herramientas para recolectar cada uno de los datos a un espacio muestral de 30 colaboradores para. Las resultantes muestran un coeficiente de correlación de $r=1.00$, indicando una fuerte y significativa correlación para variables estrés laboral y el clima organizacional; El 77% de los encuestados está muy estresado en el trabajo y el 23% dice creer que las variables del clima organizacional son moderadas.

Domínguez (2020), estableció identificar entre el estrés laboral y el clima organizacional cuál es su interrelación en la Academia de Excelencia Carlos Salazar Romero utilizando para recolectar los datos al cuestionario, el estudio fue descriptivo, no experimental, cuantitativo, transversal, propositivo, donde su espacio muestral fue de 72 docentes. Los hallazgos sugieren que el clima organizacional está ligeramente interrelacionado de manera adversa para estrés laboral para los instructores de la Escuela de Excelencia Carlos Salazar Romero. Este trabajo concluye que una correlación baja o negativa entre variables indica que a medida que una variable sube, mientras que la otra cae mínimamente.

Bada et al- (2020), plantearon para investigar el vínculo para estrés laboral y el clima organizacional en educadores del Perú, utilizando un listado de preguntas para coleccionar datos en una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional de 140 docentes.

Los resultados mostraron que un nivel moderado (80,7%) se relaciona con estrés laboral y un alto nivel (78,6%) de clima organizacional, identificándose entre las

variables una relación negativa altamente significativa. El estudio concluyó que la relación inversa de las variables en los institutos de educación implica que se debe fomentar un clima organizacional positivo. Una acción inclusiva y sostenible reduce los síntomas del estrés laboral.

Dávila et al. (2019), para establecer la horizontalidad conectiva para el clima organizacional y el estrés de los trabajadores hospitalarios de la Solidaridad Chiclayo plantearon utilizar métodos no experimentales, transversales, correlacionales y cuantitativos, utilizando a 30 colaboradores a los cuales respondieron un cuestionario para recolectar una base de datos. Los resultantes identificaron que el clima organizacional y el estrés laboral estaban significativamente correlacionados negativamente. Se concluyó que, a mejor clima organizacional, menos estresante será el trabajo de los asociados de la Unidad Hospitalaria en el año 2018.

En el ámbito internacional a esta investigación la referencia inicial es de Chiang et al. (2022), los cuales plantearon el propósito general de comprender la influencia comparación de los empleados del estado en las áreas de salud y la seguridad con respecto al clima organizacional y el estrés laboral, y realizar un estudio cuantitativa, descriptiva y correlacional utilizando cuestionarios para recolectar de una base datos y aplicarlo a 321 funcionarios. en instituciones públicas. Resultando que el clima organizacional afecta el estrés laboral, pero el grado depende del cargo y clase de empleado del estado. En conclusión, el aspecto solidario del clima organizacional incide fundamentalmente en el estrés en el trabajo en el sector salud, mientras que la dimensión de innovación influye aún más en los funcionarios de seguridad pública.

Bailón y Cedeño (2022), plantearon como objetivo general de investigación Utilizando una investigación cuantitativa, no experimental y descriptiva, utilizando encuestas y entrevistas como medio de coleccionar de datos, para evaluar el estrés laboral y el clima organizacional del distrito educativo, en las provincias de Manta, Monte Cristi, Jaramijo y Manabí, utilizando mediciones de una muestra de 320 trabajadores del Distrito Educativo. Los resultados muestran que la

abolición de la educación y los avances tecnológicos han creado un ambiente de trabajo estresante para el personal administrativo y educativo, lo que se manifiesta como estrés laboral, lo que reduce los logros de cada meta de la I.E. El estudio concluyó que Manta Montecristi distrito Jaramijo; mantiene un clima organizacional satisfactorio, los empleados sienten suficiente estabilidad, motivación y desempeño laboral, pero el estrés laboral es alto.

Moreira y Rodríguez (2021), tuvieron como objetivo general investigar la carga de trabajo de los operadores de la estación de bomberos de Portoviejo y cómo afecta el clima organizacional de la agencia, Mediante un estudio descriptivo cualitativo usando cuestionarios para recolectar la base de datos de 73 empleados. Los resultados mostraron que, debido a la naturaleza del trabajo, el 56% de los empleados consultados reportaron niveles bajos de estrés, el 3% reportaron niveles altos de estrés y los empleados dijeron sentirse cómodos en la agencia. Este trabajo concluyó que, a pesar del alto clima organizacional, los valores de los oficiales deben ser tomados en cuenta para desarrollar nuevas actividades o estrategias que beneficien a los operadores del cuerpo de bomberos.

Barba (2021), determinó el estrés laboral de colaboradores del ente corporativo Impactex, abordando se aplicó a espacio muestral de 93 individuos la interrelación entre clima organizacional y estrés laboral en un entorno empresarial mediante un estudio mixto cualitativo y cuantitativo, exploratorio, descriptivo y correlacional mediante cuestionarios. Los hallazgos indican un vínculo para clima organizacional y el estrés laboral en los grupos empresariales de Impactex; concluyeron la existencia de una que interrelación directamente proporcional y negativa con alta significancia para el clima organizacional y el estrés laboral en las empresas Impactex.

Tirado et al. (2020), Establecieron un vínculo para la inteligencia emocional, el estrés laboral y el clima organizacional entre los colaboradores que prestan ayuda a la infancia inicial, fueron investigados mediante una investigación enfocada en métodos cuantitativos, correlacionales y transversales utilizando un

cuestionario de mecanismo de coleccionar datos, con un espacio muestral de 150 trabajadores. Revelándose una interrelación de significatividad entre el estrés laboral y el clima organizacional donde encontraron una tendencia de que aquellos con mejor clima organizacional también eran aquellos con mayor estrés laboral. Este trabajo concluyó que existe la necesidad de programas y actividades de prevención encaminados a mejorar la inteligencia emocional de los empleados y reducir el estrés.

El esquema teórico de clima Organizacional de Likert fundamenta el desarrollo de la variable Clima Organizacional, Likert argumenta que el desempeño laboral está directamente influenciado por las percepciones de los empleados sobre el comportamiento del liderazgo empresarial y las condiciones organizacionales de la empresa; su decisión (García et al., 2013).

Con base a esta teoría Contreras (2022) define el clima organizacional como un sitio laboral detectado frontalmente o casi frontalmente por los colaboradores del ente organizacional, que influye en su motivación y comportamiento, dependiendo del sentimiento particular de cada trabajador y su juicio valorativo (p. 12), Igualmente, Lee (2017), indica que el clima organizacional es un grupo con factores medibles relacionadas con el entorno laboral que los empleados perciben, ya sea directa o indirectamente, afectando su sentimiento y desempeño en el trabajo (p. 3), y Valdivia y Vásquez (2020), establecen que el clima organizacional es la acumulación de destrezas y característica perennes en un ambiente laboral, experimentadas y percibidas por los trabajadores, y que influye significativamente sobre su conducta (p.11).

De acuerdo con Valdivia y Vásquez (2020) y Sun et al. (2022), los aspectos del clima organizacional son: Diseño Organizacional, Cultura Organizacional y Potencial Humano.

Cultura Organizacional, referido a la regulación informal que rige el comportamiento de los empleados dentro de una empresa y se asemeja a los valores, costumbres, norma, creencia y modos de interacción entre cada grupo dentro de una empresa (Shahzad et al., 2017 y Faeq et al., 2021). Diseño

Organizacional, relativo a sistemas de actividades, deberes, responsabilidad y relación formal dentro de una empresa, la jerarquía de autoridad y la división del trabajo para lograr las metas organizacionales (Kuenzi et al., 2010 y Panojan et al., 2022) y Potencialidades Humanas, capacidad y habilidad de cada trabajador, como las innovaciones, liderazgos, recompensas y los comforts (Valdivia y Vásquez, 2020, p.12 y Rožman y Štrukelj, 2012).

La teoría que fundamenta la variable estrés laboral es la del Síndrome General de Adaptación de Selye, citada por Domínguez (2020), síndrome que está provocado por eventos y escenarios traumáticos que el ámbito corpóreo tiene que enfrentar de diferentes formas (p.10). Domínguez (2020) también indica para el estrés laboral, que este es una condición común experimentada por los individuos a nivel físico, cognitivo, emocional y conductual, muestra que el estrés laboral comienza con una falta de preparación para saber cómo enfrentar la condición, lo que lleva a la inseguridad y la vulnerabilidad (p.11).

Igualmente, Liza (2020) Definir el estrés ocupacional como un conjunto de respuestas físicas, psíquicas y de conducta provocadas por la exposición prolongada a uno o más factores angustiantes entre los colaboradores de una empresa (p.23), también Barba (2021) lo define como reacciones naturales del cuerpo humano, establecido como metodología instintiva defensiva al allarnos confrontados ante una situación amenazante (p.3).

De acuerdo con Valdivia y Vásquez (2020), las dimensiones del estrés laboral son: Despersonalización, Agotamiento Emocional y Realización Personal. El Agotamiento Emocional, es un estado de pérdida gradual de energía, agotamiento, sensación de vacío, incapacidad para dar algo a los demás o a uno, una reducción en los recursos emocionales disponibles para hacer frente a situaciones y condiciones de trabajo desfavorables, una sensación de insatisfacción en el trabajo, e insatisfacción y pesimismo en la actividad laboral (Chen et al., 2017 y Anthony-McMann et al., 2017).

La Despersonalización, desarrollo emocional negativo hacia compañeros, usuarios o clientes, hipocresía, indiferencia, cinismo, desprecio (Diamantidis y Chatzoglou, 2019 y Prasad et al., 2020); y Realización Personal, es referida al estado de autoevaluación negativa de los colaboradores y al desempeño de las tareas asignadas, afecta la capacidad para las relaciones interpersonales y es una disminución de la autoeficacia (Chen, 2019 y Cooke et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Trabajo de orientación aplicada, puesto que identifica y caracteriza los comportamientos de estrés laboral y el clima organizacional para poder ampliar y generar nuevos conocimientos para resolver interrogantes prácticos planteados por la empresa constructora en La Libertad 2022 (Hernández et al., 2014).

3.1.2 Diseño de investigación:

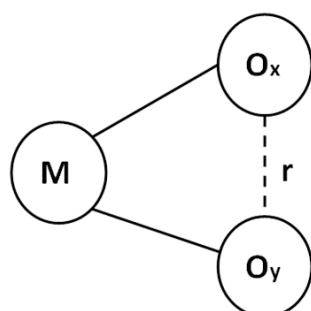
Cuantitativa y cualitativa, al medir componentes de clima organizacional y estrés laboral en el año 2022 para una empresa constructora en La Libertad, brinda datos cuantitativos. (Hernández, 2018 y Bloomfield y Fisher, 2019).

No experimental, porque no manipula variables, transversales y descriptivas, pues trata de describir la realidad de un tiempo y espacio determinado, determinando la interrelación del clima organizacional y el estrés laboral en los estudios de arquitectura de La Libertad, 2022. (Ahmadin, 2022 y Sürücü y Maslakçi, 2020).

Igualmente, la investigación fue correlacional al estudiar y explicar qué relación existe entre cada variable en estudio, Estrés Laboral y Clima Organizacional (Seeram, 2019).

El esquema investigativo es presentado en la Figura 1.

Figura 1 *Diseño de la Investigación*



Para ello:

M : Espacio Muestral
Ox : Clima Organizacional.
Oy : Estrés Laboral.
r : interrelación.

Fuente. Creación propia.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional

Definición conceptual, Lee (2017), conjunto de características medibles relacionadas con el ambiente de trabajo si los empleados lo ven indirectamente o directamente y que influyen en su motivación y comportamientos en el trabajo.

Dimensiones: Diseño organizacional, cultura organizacional y potencial humano.

Variable 2: Estrés Laboral

Definición conceptual, Liza (2020) se refiere a la respuesta física, psicológica y conductual provocadas por la exposición persistente de los individuos de una organización a uno o más factores estresantes.

Dimensiones: Despersonalización, agotamiento emocional y realización personal.

Los factores que construyen la operativización de elementos son presentados en el Anexo 2

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población:

Para Hernández et al. (2014) y Bauer et al., (2021), es el conglomerado de individuos o datos que muestran elementos particulares para el planteamiento de la investigación, en esta investigación la constituyen los 50 colaboradores de una empresa Constructora en La Libertad, 2022.

- **Criterios de inclusión:** Son los colaboradores de la una organización constructora que se ubica en La Libertad que laboran en el año 2022.
- **Criterios de exclusión:** Son aquellos colaboradores de la una organización constructora que se ubica en La Libertad que no han laborado en el periodo del 2022.

3.3.2 Muestra:

Para Hernández et al. (2014), espacio muestral cuantificable está compuesto por las sensaciones determinadas que contienen plena y variada información. El espacio muestral estuvo constituido de 45 trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022.

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

Donde:

n : Tamaño de la muestra

N : Tamaño de la población = 50

Z : Nivel de confianza = 1,95

p : proporción aproximada que representa el fenómeno = 0,5

$n = 45$

Por lo tanto, la muestra está conformada por 45 trabajadores de una

Empresa Constructora en La Libertad, 2022.

3.3.3 Muestreo:

Considerado no probabilístico, elegido convenientemente por las características que el investigador consideró (Hernández et al., 2014).

3.3.4 Unidad de Análisis:

Trabajadores pertenecientes Empresa Constructora Libertad.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Son conjuntos de procesos y acciones que permiten coleccionar datos e informaciones requeridas para responder las interrogantes del estudio planteadas (Hernández et al., 2014).

Con el propósito de coleccionar datos, se utilizó la técnica de la encuesta, debido a que puede registrar situaciones observables e identificar ideas, necesidades, preferencias, hábitos, etc., con el objetivo de transferir los hallazgos a la población (Hernández et al., 2014).

Instrumentos de recolección de datos

Referido a los elementos para coleccionar cada dato necesario en el estudio, caracterizado principalmente por sustraer datos directamente de las variables de investigación (Hernández et al., 2014). Para coleccionar los datos, se utilizó el mecanismo del cuestionario, aplicado a colaboradores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022.

El cuestionario considerado para coleccionar datos del clima organizacional fue el utilizado por Valdivia y Vásquez (2021), en su trabajo de investigación.

El cuestionario considerado para coleccionar cada dato de la variable Estrés

Laboral fue el utilizado por Valdivia y Vásquez (2021), en su trabajo de investigación.

3.5 Procedimientos

Recojo de datos:

1. Utilizando estudios anteriores se hallaron elementos orientadores del estudio, permitiendo identificar información previa acerca del Estrés Laboral y Clima Organizacional en una Empresa Constructora en La Libertad, 2022.
2. Los datos se recolectaron a través de los cuestionarios y se ordenaron en formatos de Ms Excel.
3. Con los datos e información colectada se identificaron los niveles de Estrés Laboral y Clima Organizacional de cada colaborador de una organización Constructora en La Libertad, 2022.

Para el analizar los datos se procedió como sigue:

1. Los datos fueron ordenados en formatos Ms Excel, elaborando la estadística descriptiva para ordenarlos y mostrarlos, procedimiento relacionado con el desempeño de los parámetros de indicación respectivos.
2. Para analizar cada dato se realizó mediante estadística inferencial para la correlación de las variables, realizando test estadísticos para determinar la distribución.
3. Con el análisis estadístico se validaron las hipótesis presentadas.

3.6 Método de análisis de datos

Se ejecutó análisis estadístico para analizar la investigación, los datos y la información recolectada utilizando herramientas aplicadas, procesando datos

numéricos, interpretando y evaluando, utilizando métodos estadísticos descriptivos e inferenciales aplicados a variables indicadores, clima organizacional y estrés laboral.

3.7 Aspectos éticos

Se consideraron los derechos de autor, referenciando cada autor a lo largo del texto del informe de investigación. Igualmente, los datos obtenidos no fueron publicados dado su estatus de privacidad, con la excepción de los que el ente empresarial considero necesario, razón por la cual la investigación fue dirigida únicamente a identificar la relación entre las variables Estrés Laboral y Clima Organizacional en una Empresa Constructora en La Libertad, 2022. Para realizar el trabajo, se empleó el elemento de orientación de investigaciones de la Universidad Cesar Vallejo.

La investigación utilizó estos criterios:

RESPETO: La investigación se realizó de propia autoría y será construido bajo las Normas APA, respetando las normas que reglamentan los textos académicos y derechos de autor.

AUTONOMÍA. Se buscó que los participantes actúen por decisión propia y ello se trabajó con el consentimiento de los trabajadores que accedieron por voluntad propia a colaborar con la investigación.

IV. RESULTADOS

Inicialmente resultados del estudio identifican la distribución normal de los datos de muestra, realizando el test de Shapiro-Wilk (González et al., 2022), al disponer de un espacio muestral de 45 individuos de un ente empresarial de la construcción en La Libertad (Demir, 2022), considerando como hipótesis de nulidad la distribución normal de los datos. Los hallazgos se presentan en los despliegues tabulares 1 y 2.

Tabla 1. Prueba de normalidad variable Clima Organizacional

Datos	Prueba de Shapiro-Wilk		
	W ¹	p-value ²	α ³
Clima Organizacional	0.73053	9.589*10 ⁻⁰⁸	0,05
Cultura Organizacional	0.80098	2.499*10 ⁻⁰⁶	
Diseño Organizacional	0.79652	1.996*10 ⁻⁰⁶	
Potencial Humano	0.82295	7.91*10 ⁻⁰⁶	

Anotación 1. Estadístico.

Anotación 2. Probabilidad de Shapiro-Wilk

Anotación 3: Significancia.

Anotación: Prueba de Shapiro-Wilk utilizando la plataforma estadística R

El despliegue tabular 1 presenta para los datos de la variable Clima Organizacional y sus dimensiones, un p-value mucho más pequeño que la significancia elegida ($\alpha = 0,05$), rechazándose la hipótesis de nulidad, considerando no normal la distribución de datos.

Tabla 2. Prueba de normalidad variable Estrés Laboral

Datos	Prueba de Shapiro-Wilk		
	W ¹	p-value ²	α ³
Estrés Laboral	0.8427	2.389*10 ⁻⁰⁵	0,05
Agotamiento Emocional	0.9041	0.001274	
Despersonalización	0.89864	0.0008596	
Realización Personal	0.73336	1.082*10 ⁻⁰⁷	

Anotación 1. Estadístico.

Anotación 2. Probabilidad de Shapiro-Wilk

Anotación 3: Significancia.

Anotación: Prueba de Shapiro-Wilk utilizando la plataforma estadística R

El despliegue tabular 2 muestra que para los datos de la variable Estrés Laboral y sus dimensiones, el valor de p-value es menor a la significancia ($\alpha = 0,05$), rechazándose la hipótesis de nulidad, y los datos tiene una distribución no normal.

Debido a la distribución no normal, ejecutó reto paramétrico negado de Spearman para identificar la interrelación entre el Clima Organizacional y Estrés Laboral, y la interrelación entre los elementos dimensionales del Clima Organizacional y el Estrés Laboral (Temizhan et al., 2022).

Con relación al **primer objetivo específico, identificar qué relación existe entre el estrés laboral y la cultura organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022**, el despliegue tabular 3 presenta la interrelación utilizando el factor correlacional de Spearman.

Tabla 3. *Correlación dimensión Cultura Organizacional y la variable Estrés Laboral*

		Coeficiente de correlación, Rho de Spearman	
		Estrés Laboral	α^1
Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	-0.1280708	
	Sig (bilateral)	0.4018	0,05
	N	45	

Nota 1: nivel de significancia.

La Tabla 3 (despliegue tabular 3) muestra que se identifica una relación poco significativa, directa, negativa y débil entre el aspecto Cultura Organizacional de la variable Clima Organizacional y la variable Estrés Laboral, demostrada por un factor correlacional de -0.1280708. Obteniéndose además un valor de significación mayor a 0,05 que invalida la hipótesis de investigación (hipótesis alterna) indicándose la no existencia de una relación significativa entre el estrés laboral y la cultura organizacional en los colaboradores de un ente empresarial constructor en La Libertad, 2022.

Con relación al **segundo objetivo específico, identificar qué relación existe entre el estrés laboral y el diseño organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022**, el despliegue tabular 4 presenta los hallazgos de la correlación utilizando el factor correlacional de Spearman.

Tabla 4. Correlación dimensión Diseño Organizacional y la variable Estrés Laboral

Coefficiente de correlación, Rho de Spearman		Estrés Laboral	α^1
Diseño Organizacional	Coefficiente de correlación	-0.1997115	0,05
	Sig (bilateral)	0.1884	
	N	45	

Nota 1: nivel de significancia.

La tabla 4 presenta la existencialidad de una interrelación poco significativa, directa, negativa y débil entre el aspecto Diseño Organizacional de la variable Clima Organizacional y la variable Estrés Laboral, evidenciada por factor correlacional de -0.1997115. Mostrándose además un valor de significación mayor a 0,05, no aceptando la hipótesis alternativa, e indicando la no existencia de una interrelación de significancia entre el estrés laboral y el diseño organizacional en los colaboradores de un ente empresarial constructor en La Libertad, 2022.

Con relación al **Tercer objetivo específico, identificar qué relación existe entre el estrés laboral y el potencial humano en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022**, el despliegue tabular 5 presenta los hallazgos de la correlación utilizando el factor correlacional de Spearman.

Tabla 5. Correlación dimensión Potencial Humano y la variable Estrés Laboral

Coefficiente de correlación, Rho de Spearman		Estrés Laboral	α^1
Potencial Humano	Coefficiente de correlación	-0.1474845	0,05
	Sig (bilateral)	0.3336	
	N	45	

Nota 1: nivel de significancia.

El despliegue tabular 5 muestra la existencia de una interrelación poco significativa, directa, negativa y débil para el aspecto Potencial Humano de la variable Clima Organizacional y la variable Estrés Laboral, evidenciada por un factor correlacional de -0.1474845. Mostrándose igualmente un valor de significancia mayor a 0,05, no aceptándose la hipótesis alterna, indicándose la no existencia de una interrelación de significancia para estrés laboral y el potencial humano en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022.

Con relación al **objetivo general, determinar qué relación existe entre Clima Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022**, el despliegue tabular 6 presenta los resultados de la interrelación utilizando el coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 6. *Correlación entre las variables Clima Organizacional y Estrés Laboral*

		Coeficiente de correlación, Rho de Spearman	
		Estrés Laboral	α^1
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	-0.2218	
	Sig (bilateral)	0.1431	0,05
	N	45	

Nota 1: nivel de significancia.

La Tabla 6 (despliegue tabular 6) muestra existencialidad de interrelación poco significativa, frontal, negativa y débil para la variable Clima Organizacional y la variable Estrés Laboral, evidenciada por un factor correlacional de -0.2218. Mostrándose igualmente un valor significativo mayor a 0,05 que rechaza la hipótesis alternativa, mostrando la no existencia de una interrelación significativa entre Clima Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022.

Los cuestionarios aplicados a los colaboradores de un ente empresarial de la construcción en La Libertad, 2022, identificaron el sentir laboral con relación a la horizontalidad del Clima Organizacional y Estrés Labora. El baremo utilizado para la variable Clima Organizacional se presenta en el despliegue tabular 7.

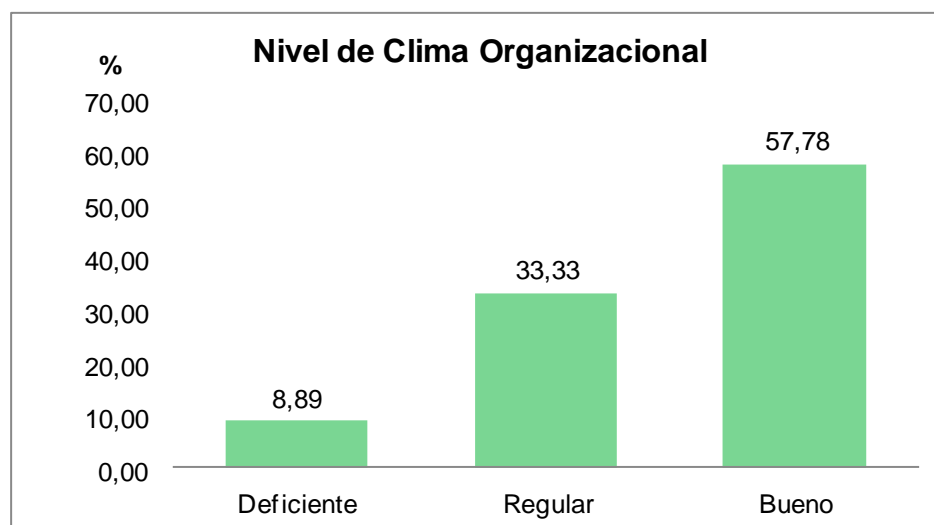
Tabla 7. Baremo variable Clima Organizacional

Baremo variable Clima Organizacional			
Escala de Likert		Valoración Baremos	
Nivel	Escala	Nivel	Intervalo
Nunca	1	Deficiente	28 - 65
Casi nunca	2	Regular	66 - 102
A veces	3		
Frecuentemente	4	Bueno	103 - 140
Siempre	5		

Tabla 8. Percepción de los trabajadores sobre el Clima Organizacional

	Nivel	Frecuencia	%
Deficiente	28-65	4	8,89
Regular	66-102	15	33,33
Bueno	103-140	26	57,78
		45	100,00

Figura 2. Percepción de los trabajadores sobre el Clima Organizacional



El despliegue tabular 8 y la Figura 2 presenta el nivel de percepción de los colaboradores con respecto al Clima Organizacional de la empresa, el 57,78 % de los consultados manifiesta que la horizontalidad del Clima Organizacional es Bueno, el 33,33 % indica que es regular y únicamente el 8,89 % indica que es deficiente. Este escenario determina que el 91,11 % de los colaboradores considera que Clima Organizacional de la empresa es satisfactorio, que en términos generales las las condiciones organizacionales de la empresa conforman un

ambiente laboral adecuado para el desenvolvimiento empresarial.

Con relación a la percepción de los trabajadores sobre el Estrés Laboral, el baremo utilizado para la variable se muestra en el despliegue tabular

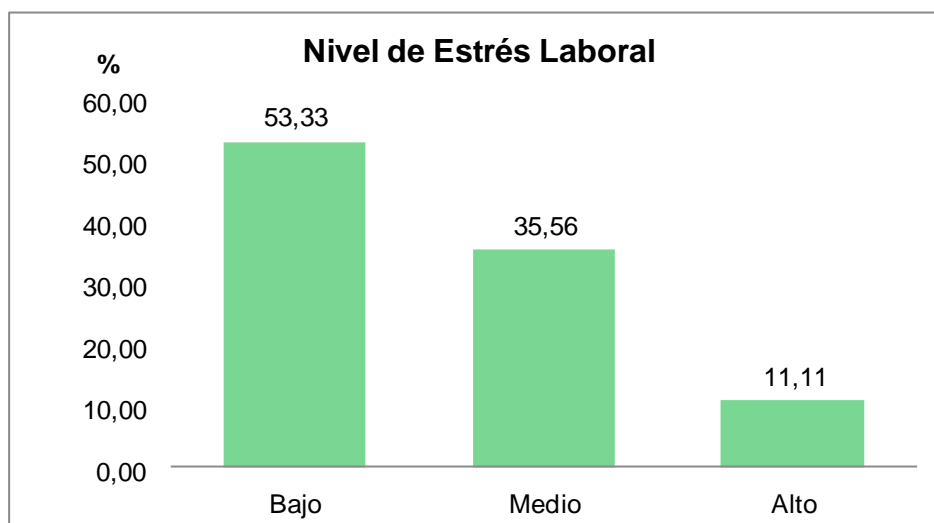
Tabla 9. Baremo variable Estrés Laboral

Baremo variable Estrés Laboral			
Escala de Likert		Valoración Baremos	
Nivel	Escala	Nivel	Intervalo
Nunca	1	Bajo	22 - 51
Casi nunca	2	Medio	52 - 80
A veces	3		
Frecuentemente	4	Alto	81 - 110
Siempre	5		

Tabla 10. Percepción de los trabajadores sobre el Estrés Laboral

	Nivel	Frecuencia	%
Bajo	22-51	24	53,33
Medio	52-80	16	35,56
Alto	81-110	5	11,11
		45	100,00

Figura 3. Percepción de los trabajadores sobre el Estrés Laboral



El despliegue tabular 10 y la Figura 3 presentan el nivel de percepción de los trabajadores con respecto al Estrés laboral, el 53,33 % de los encuestados manifiesta que el nivel de Estrés Laboral es Bajo, el 35,56 % indica que es Medio y solamente el 11,11 % indica que es Alto. Este hecho refleja que los trabajadores están consientes del conjunto de respuestas físicas, mentales y conductuales provocadas por la larga exposición a uno o más elementos de estrés en el ambiente laboral, y reconocen en su mayoría tener bajo nivel de Estrés Laboral

La percepción de los trabajadores que indican un buen Clima Organizacional y un bajo de Estrés Laboral, es consistente con los resultados estadísticos que demuestran que la existencia de una interrelación poco significativa, directa, negativa y débil entre la variable Clima Organizacional y la variable Estrés laboral, y la validación y aceptación de la hipótesis de investigación, indicando que no existe una relación significativa entre Clima Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022.

V. DISCUSIÓN

La teoría de clima Organizacional de Likert fundamenta a la variable Clima Organizacional, argumentando que el comportamiento de los colaboradores está directamente influenciado por sus percepciones sobre las condiciones organizacionales de las empresas, identificada como uno de los factores que afectan el clima organizacional (García et al., 2013); la teoría plantea la regulación informal que rige el desempeño y actitud de los empleados dentro de una empresa y se asemeja a los valores, costumbres, norma, creencia y modos de interacción entre cada grupo dentro de una empresa, llamada cultura organizacional, (Valdivia y Vásquez, 2020). Luego, con relación al **primer objetivo específico relacionado con identificar qué relación existe entre el estrés laboral y la cultura organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022**, se identificó una relación poco significativa, directa, negativa, débil, entre la Cultura Organizacional de la variable Clima Organizacional y la variable Estrés Laboral, demostrada por un coeficiente correlacional de -0.1280708 . Obteniéndose además un valor de significación mayor a 0,05 que rechaza la hipótesis de investigación (hipótesis alterna) e indica la no existencia de una interrelación significativa entre el estrés laboral y la cultura organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022. A resultados similares llegaron Marrero y Ortiz (2021), quienes identificaron a través de una interrelación de -0.015 (Rho de Spearman), con probabilidad de 0,926, determinando correlación negativa no significativa entre la cultura del lugar de trabajo y el Estrés Labora

Lo anterior implica que la cultura organizacional de las empresas afecta la cuantificación valorativa del estrés laboral de los trabajadores cuando estos no concuerdan o asimilan los valores, costumbres, normas, creencia y modos de interacción el grupo humano de una empresa en su conjunto.

De acuerdo con Valdivia y Vásquez (2020) el diseño Organizacional está relacionado con el sistema de actividades, deberes, responsabilidad y relación formal dentro de una empresa, la jerarquía de autoridad y la división del trabajo para lograr las metas organizacionales, y forma parte de los elementos que afectan el clima organizacional determinados en la teoría de clima Organizacional de Likert

(García et al., 2013). Entonces, con relación al **segundo objetivo específico relacionado con Identificar qué relación existe entre el estrés laboral y el diseño organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022**, se identificó la existencia de una relación poco significativa, directa, negativa y débil entre el Diseño Organizacional de la variable Clima Organizacional y la variable Estrés Laboral, evidenciada por un factor correlacional de -0.1997115. Observándose además un valor de significación mayor a 0,05 que no acepta la hipótesis alterna, e indica la no existencia de una interrelación significativa entre el estrés laboral y el diseño organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022.

Resultados parecidos hallaron Mudarra y Tello (2019), quienes determinaron que el clima organizacional de los hospitales, debido a su diseño organizacional relacionado con un alto número de actividades y exigentes deberes y responsabilidad, tiene una relación débil y negativa (Rho de Spearman = -0,29) con el estrés laboral entre las profesionales de la enfermería de los principales regiones del Hospital Hospital Berend Trujillo, Igualmente, Dávila et al. (2019), encontraron en sus resultados que el clima organizacional y el estrés laboral estaban significativamente correlacionados negativamente en una de la Unidad Hospitalaria.

El diseño organizacional de los lugares de trabajo tiene un efecto débil y negativo en la cuantificación del estrés de los colaboradores, indicando que diseño laboral algunas organizaciones afectan el nivel de estrés laboral de los trabajadores, como es el caso de los centros hospitalarios, y en esta investigación las empresas de construcción.

Según Valdivia y Vásquez (2020) las potencialidades Humanas, capacidad y habilidad de cada trabajador y las innovaciones, afectan el clima organizacional de las empresas al identificar la preparación académica, destrezas y habilidades como elementos de éxito laboral, luego, con relación al **tercer objetivo específico relacionado con identificar qué relación existe entre el estrés laboral y el potencial humano en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022**, se identificó una relación poco significativa, directa, negativa y débil entre el Potencial Humano de la variable Clima Organizacional y la variable Estrés

Laboral, evidenciada por un factor correlacional de -0.1474845 . Mostrándose igualmente un valor de significancia mayor a $0,05$, que impide aceptar la hipótesis alterna, e indica la no existencia de una interrelación significativa entre el estrés laboral y el potencial humano en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022.

A iguales resultados arribaron Bailón y Cedeño (2022), quienes identificaron que la falta de capacitación en las organizaciones y los avances tecnológicos han creado un ambiente de trabajo estresante para los trabajadores administrativos y docentes en los institutos de educación, que se manifiesta a través estrés laboral, ocasionado porque los trabajadores se sienten sobrepasados por sus tareas al no sentirse capacitados y aptos para afrontarlas, situaciones que son normalmente resueltas a través de programas continuos e capacitación.

Las competencias y destrezas de los colaboradores influyen confianza en las actividades realizadas, disminuyendo el estrés laboral, el adiestramiento continuo permite aumentar las capacidades del grupo laboral y reducir los niveles de estrés laboral.

Con relación al **objetivo general, Determinar qué relación existe entre Clima Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022**. Se determinó la existencia de una interrelación poco significativa, directa, negativa y débil entre la variable Clima Organizacional y la variable Estrés Laboral, evidenciada por un factor correlacional de -0.2218 . Mostrándose igualmente un valor de significancia mayor a $0,05$ que rechaza la hipótesis alterna, e indica la no existencia una interrelación significativa entre Clima Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022.

Igualmente, se identificó la percepción laboral del nivel del Clima organizacional, quienes consideran que es bueno y satisfactorio, que en términos generales las las condiciones organizacionales de la empresa conforman un ambiente laboral adecuado para el desenvolvimiento de las tareas empresariales. De la misma manera los trabajadores manifestaron tener un bajo estrés laboral, que refleja que están consientes del conjunto de respuestas físicas, mentales y conductuales

provocadas por estar largamente expuestos a uno o más elementos provocadores de estrés en el ambiente laboral.

A iguales resultados llegaron Mudarra y Tello (2019), quienes identificaron una correlación una débil conexión negativa (Rho de Spearman = -0,29) entre el clima organizacional y el estrés laboral, empleando una muestra de 58 individuos, similar a la utilizada en esta investigación (45 individuos), De la misma manera Marrero y Ortiz (2021), hallaron una débil conexión negativa (Rho de Spearman = -0,015), con una muestra de 40 individuos. Particularmente, Cayetano (2022), encontró en sus resultados una correlación negativa fuerte (Rho de Spearman = -0,982), pero con una muestra considerablemente mayor, 384 individuos. Esto puede significar que el nivel de correlación negativa depende del número de muestras, o que particularmente en algunas organizaciones se toman acciones para mitigar los niveles de estrés laboral, pero indistintamente existe una interrelación negativa entre el Clima Organizacional y el Estrés Laboral.

El Clima Organizacional, desde todas sus dimensiones, afecta negativamente los niveles de Estrés Laboral, y el nivel de afectación está relacionado con las acciones que estén tomando las empresas para mitigarlo.

La limitante de esta investigación se fundamenta en que al considerarse una sola empresa constructora se dispone de una muestra relativamente pequeña, y la posibilidad de enfocarse en más empresas del sector construcción de La Libertad afectaría el desarrollo del estudio, al considerar el tiempo de colección de datos y evaluación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la existencia de una interrelación poco significativa, directa, negativa y débil entre la variable Clima Organizacional y la variable Estrés Laboral, evidenciada por factor correlacional de -0.2218 , de la misma manera se estableció, gracias a un valor de significancia mayor a $0,05$, el rechazo de la hipótesis alterna, indicándose la no existencia de una interrelación significativa entre Clima Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022. Igualmente, se identificó el sentimiento laboral sobre el nivel del Clima organizacional, los colaboradores consideran que es bueno y satisfactorio, que en términos generales las condiciones organizacionales de la empresa conforman un ambiente laboral adecuado para desarrollar las actividades empresariales. De la misma manera los trabajadores manifestaron tener un bajo estrés laboral, que refleja que están conscientes del conjunto de respuestas físicas, mentales y conductuales provocadas por la exposición excesiva a factores causantes de estrés en el ambiente laboral.
2. Se identificó una relación poco significativa, directa, negativa, débil, entre la Cultura Organizacional de la variable Clima Organizacional y la variable Estrés Laboral, demostrada por un factor correlacional de -0.1280708 , observándose además un valor de significancia mayor a $0,05$, rechazando la hipótesis alterna, e indicado la no existencia de una interrelación significativa entre el estrés laboral y la cultura organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022.
3. Se identificó la existencia de una interrelación poco significativa, directa, negativa y débil entre la dimensión Diseño Organizacional de la variable Clima Organizacional y la variable Estrés Laboral, evidenciada por factor correlacional de -0.1997115 . Observándose además significancia mayor a $0,05$, impidiendo aceptar la hipótesis

alterna, e indicar la no existencia de una interrelación significativa entre el estrés laboral y el diseño organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022.

4. Se identificó una relación poco significativa, directa, negativa y débil entre el Potencial Humano de la variable Clima Organizacional y la variable Estrés Laboral, evidenciada por un factor correlacional de -0.1474845. Mostrándose igualmente significancia mayor a 0,05, que no acepta la hipótesis alterna, mostrando la no existencia de una interrelación significativa entre el estrés laboral y el potencial humano en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda considerar ampliar la muestra de investigación considerando un número mayor de empresas de la construcción en La Libertad, en considerar dos enfoques relacionados, uno al área de proyectos de construcción y otro al área de ejecución de obras.
2. Se recomienda realizar periódicamente charlas sobre la identificación de síntomas de estrés laboral, las características del estrés laboral, consecuencias y medidas preventivas.
3. Se recomienda realizar evaluaciones periódicas sobre el clima organizacional en el ente empresarial, para mantener un ambiente de laboral adecuado y beneficioso para desarrollar las tareas empresariales.

REFERENCIAS

- Ahmadin, M. (2022). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. *Jurnal Kajian Sosial dan Budaya: Tebar Science*, 6(1), 104-113. <http://ejournal.tebarscience.com/index.php/JKSB/article/view/103>
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. Ali, BJ, & Anwar, G.(2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3822723
- Anthony-McMann, P. E., Ellinger, A. D., Astakhova, M., & Halbesleben, J. R. (2017). Exploring different operationalizations of employee engagement and their relationships with workplace stress and burnout. *Human Resource Development Quarterly*, 28(2), 163-195. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrdq.21276>
- Bailón-González, C. A., y Cedeño-Zambrano, R. M. (2022). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores del distrito de educación, Manta, Montecristi, Jaramijó. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN-ISSN: 2697-3456*, 6(10 Ed. esp), 23-39. <http://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/207>
- Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E. M., & Carbonell García, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138
- Barba Pardo, J. L. (2021). *El estrés laboral y la relación con el clima organizacional de los colaboradores de la corporación Impactex* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31957>

- Bauer, G. R., Churchill, S. M., Mahendran, M., Walwyn, C., Lizotte, D., & Villa-Rueda, A. A. (2021). Intersectionality in quantitative research: a systematic review of its emergence and applications of theory and methods. *SSM-population health*, 14, 100798.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352827321000732>
- Bloomfield, J., & Fisher, M. J. (2019). Quantitative research design. *Journal of the Australasian Rehabilitation Nurses Association*, 22(2), 27-30.
<https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/INFORMIT.738299924514584>
- Capristan Diaz, E. A. (2022). *Clima organizacional y síndrome de burnout en personal asistencial de neonatología del Hospital Belén de Trujillo-2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91984>
- Cayetano Herrera, H. A. (2022). El estrés laboral y su relación con el clima organizacional en la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo-2021 [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego].
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8761>
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). Building performance service through transformational leadership analysis, work stress and work motivation (empirical CASE study in stationery distributor companies). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(1), 87-107.
<https://www.dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/42>
- Chen, Y., McCabe, B., & Hyatt, D. (2017). Impact of individual resilience and safety climate on safety performance and psychological stress of construction workers: A case study of the Ontario construction industry. *Journal of safety research*, 61, 167-176.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022437517301512>
- Chen, M. (2019). The impact of expatriates' cross-cultural adjustment on work stress and job involvement in the high-tech industry. *Frontiers in psychology*, 10, 2228.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02228/full>

- Chiang Vega, M. M., Sanhueza Hernández, C., y Rivera Cerda, M. J. (2022). Clima organizacional, ¿ afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública (Organizational Climate, Does It Affect Work Stress? Comparison Between Public Health and Safety Officials). *RAN-Revista Academia & Negocios*, 8(1). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4018647
- Contreras Cana, E. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal que labora en la Sub Gerencia de Desarrollo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac, 2021* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86608>
- Cooke, F. L., Wang, J., & Bartram, T. (2019). Can a supportive workplace impact employee resilience in a high pressure performance environment? An investigation of the Chinese banking industry. *Applied Psychology*, 68(4), 695-718. <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/apps.12184>
- da Cruz Barbosa, S., Souza, S., Martins, K. Y. N., y Souza, J. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios. *Revista Alternativas en Psicología*, 21, 38-61. <https://www.alternativas.me/attachments/article/154/Alternativas%20en%20Psicolog%C3%ADa%2038%20-%20Agosto%202017%20-%20Enero%202018.pdf#page=61>
- Dávila, F. D., Villegas, S. E. G., y García, W. E. V. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV Hacer*, 8(1), 31-40. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/545>
- Demir, S. (2022). Comparison of Normality Tests in Terms of Sample Sizes under Different Skewness and Kurtosis Coefficients. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 9(2), 397-409. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijate/issue/69546/1101295>

- Diamantidis, A.D. and Chatzoglou, P. (2019), "Factors affecting employee performance: an empirical approach", *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1),171-193.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-01-2018-0012/full/html>
- Dodanwala, T. C., & San Santoso, D. (2021). The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(4), 1777-1796.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ECAM-12-2020-1048/full/html>
- Dodanwala, T. C., Shrestha, P., & Santoso, D. S. (2021). Role conflict related job stress among construction professionals: The moderating role of age and organization tenure. *Construction Economics and Building*, 21(4), 21-37.
<https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/informit.321152225042653>
- Domínguez Escudero, D. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43192>
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The impact of work stress on employee productivity: Based in the banking sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32-50.
<https://researchleap.com/impact-work-stress-employee-productivity-based-banking-sector-faisalabad-pakistan/>
- Faeq, D. K., Garanti, Z., & Sadq, Z. M. (2021). The Effect of Total Quality Management on Organizational Performance: Empirical Evidence from the Construction Sector in Sulaymaniyah City, Kurdistan Region–Iraq. *UKH Journal of Social Sciences*, 5(1), 29-41.
<https://journals.ukh.edu.krd/index.php/ukhjss/article/view/294>

- García, A. C., Gracia, T. J. H., y Velázquez, M. D. R. G. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 2(3).
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/62>
- González-Estrada, E., Villaseñor, J. A., & Acosta-Pech, R. (2022). Shapiro-Wilk test for multivariate skew-normality. *Computational Statistics*, 1-17.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s00180-021-01188-y>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V. 2014.
- Hernández-Sampieri, R. (2018) *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGraw Hill México. 2018.
- Hipólito Abanto, D. M. (2022). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo].
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19433>
- Kuenzi, M., Mayer, D. M., & Greenbaum, R. L. (2020). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, 73(1), 43-71.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/peps.12356>
- Lee, J. E. (2017). Assessment of organizational climate in the restaurant industry. *Journal of Foodservice Business Research*, 20(4), 447-463.
https://www.researchgate.net/publication/307612275_Assessment_of_organizational_climate_in_the_restaurant_industry
- Liza Neciosup, J. J. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Buen Vivir SAC 2020* [Tesis de grado, Universidad Seños de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7106>

- Man, S. S., Chan, A. H. S., Alabdulkarim, S., & Zhang, T. (2021). The effect of personal and organizational factors on the risk-taking behavior of Hong Kong construction workers. *Safety science*, 136, 105155.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753520305518>
- Marrero Ponce, F. A., y Ortiz Tello, E. F. (2021). *Clima organizacional y el nivel de estrés laboral en enfermeras* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16723>
- Moreira, D., y Rodríguez-Álava, A. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos. *Revista Científica Arbitrada En Investigaciones De La Salud GESTAR*. 4(8 Ed. esp.), 212-228.
<http://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/43>
- Mudarra Vásquez, Y. L., y Tello Leiva, C. V. (2019). *Relación del nivel de clima organizacional con el estrés laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo 2019* [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego]. <http://200.62.226.186/handle/20.500.12759/5293>
- Panojan, P., Perera, B. A. K. S., & Dilakshan, R. (2022). Work-life balance of professional quantity surveyors engaged in the construction industry. *International Journal of Construction Management*, 22(5), 751-768.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15623599.2019.1644759>
- Pecino, V., Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., Aguilar-Parra, J. M., Padilla-Góngora, D., & López-Liria, R. (2019). Organisational climate, role stress, and public employees' job satisfaction. *International journal of environmental research and public health*, 16(10), 1792.
<https://www.mdpi.com/1660-4601/16/10/1792>
- Prasad, K. D. V., Vaidya, R. W., & Mangipudi, M. R. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: An empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in hyderabad. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 11(2), 1-13.
<https://www.ijcms.in/index.php/ijcms/article/view/304>

- Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2020). Sustainable work performance: the roles of workplace violence and occupational stress. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 912. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/3/912>
- Rojas Castañeda, D. (21 de abril de 2020) Estrés laboral, una enfermedad común que sufre 33% de los trabajadores en Colombia. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>
- Rožman, M., & Štrukelj, T. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 775-806. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1331677X.2020.1804967>
- Santa Cruz Fernández, V. (2022). *Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la región Callao, 2020* [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30476/Santa%20Cruz%20Fernandez%2C%20Veronica.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Sarini, F. (2021). Effect Of Organizational Climate And Job Stress On Employee Performance In Banking X Medan. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 288-297. <https://ijpsat.org/index.php/ijpsat/article/view/2829>
- Seeram, E. (2019). An overview of correlational research. *Radiologic technology*, 91(2), 176-179. <http://www.radiologictechnology.org/content/91/2/176.short>
- Shahzad, F., Xiu, G., & Shahbaz, M. (2017). Organizational culture and innovation performance in Pakistan's software industry. *Technology in Society*, 51, 66-73. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0160791X17300787>

- Spielberger, C. D., & Reheiser, E. C. (2020). Measuring occupational stress: The job stress survey. In *Occupational stress* (pp. 51-69). CRC Press.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9781003072430-7/measuring-occupational-stress-job-stress-survey-charles-spielberger-eric-reheiser>
- Stavroula, L. (2004) *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Organización Mundial de la Salud. Biblioteca de la OMS ISBN 92 4 359047 2.
<http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf;jsessionid=3FCBE4CCB2F393E9BF89258F0D26C7D1?sequence=1>
- Sun, C., Hon, C. K., Way, K. A., Jimmieson, N. L., & Xia, B. (2022). The relationship between psychosocial hazards and mental health in the construction industry: A meta-analysis. *Safety science*, 145, 105485.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753521003283>
- Sürücü, L., & Maslakçi, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694-2726.
<http://www.bmij.org/index.php/1/article/view/1540>
- Temizhan, E., Mirtagioglu, H., & Mendes, M. (2022). Which Correlation Coefficient Should Be Used for Investigating Relations between Quantitative Variables?. *American Academic Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences*, 85(1), 265-277.
https://www.asrjetsjournal.org/index.php/American_Scientific_Journal/article/view/7326
- Tirado-Vides, M. M., Cudris-Torres, L., Redondo-Marín, M. P., y Jiménez-Ruiz, L. K. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 14(27), 441-453.
<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/376>
- 3

- Valdivia Arce, E. J., y Vásquez Huacho, L. E. (2021). *Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de la Microred de Tiabaya, Arequipa, 2020* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59146>
- Valverde Revilla, C. C. (2021). *El Estrés Laboral y su influencia en el Clima Organizacional de los trabajadores del Hospital Ilo-2020* [Tesis de grado, Universidad José Carlos Mariátegui] <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1007>
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: the moderating role of career calling. *International journal of environmental research and public health*, 16(13), 2394. <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/13/2394>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

TÍTULO: Clima Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022					
Formulación del Problema	Hipótesis	Objetivos	Variable	Dimensiones	Metodología
<p>General ¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022?</p> <p>Específicos ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la cultura organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022? ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el diseño organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022? ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el potencial humano en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022?</p>	<p>General Existe una relación significativa entre Clima Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022.</p> <p>Específicos Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la cultura organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022. Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el diseño organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022. Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el potencial humano en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022.</p>	<p>General Determinar qué relación existe entre Clima Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022.</p> <p>Específicos Identificar qué relación existe entre el estrés laboral y la cultura organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022. Identificar qué relación existe entre el estrés laboral y el diseño organizacional en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022. Identificar qué relación existe entre el estrés laboral y el potencial humano en los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022.</p>	<p>Clima Organizacional</p> <p>Estrés Laboral</p>	<p>Cultura Organizacional</p> <p>Diseño Organizacional</p> <p>Potencial Humano</p> <p>Agotamiento Emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización Personal</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo y cualitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación: Correlacional</p> <p>Población Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022</p> <p>Muestra 45 trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022</p> <p>Muestreo No probabilístico, elegido a conveniencia del investigador</p>

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumento
Clima Organizacional	Conjunto de características medibles relacionadas con el ambiente laboral percibido, directa o indirectamente, por los trabajadores y que influyen en su motivación y comportamientos en el trabajo, Lee (2017).	El concepto de clima organizacional se operacionaliza a través de sus dimensiones a través de Cultura Organizacional, Diseño Organizacional y Potencial Humano, medidas por medio de un cuestionario.	Cultura Organizacional	Oportunidad Colaboración Ambiente laboral Compromiso	21 – 28	Ordinal	Cuestionario
			Diseño Organizacional	Participación Remuneración Funciones Comunicación	12 – 20		
			Potencial Humano	Evaluación Compañerismo Reconocimiento	1 – 11		
Estrés Laboral	Serie de respuestas fisiológicas, psicológicas y conductuales debido a los efectos continuos de uno o más factores estresantes en los individuos de una organización, Liza (2020).	El concepto de estrés laboral se operacionaliza a través de sus dimensiones Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal, medidas por medio de un cuestionario.	Agotamiento Emocional	Agotamiento Fatiga Burnout	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20		
			Despersonalización	Pensamientos negativos Deshumanización	5, 10, 11, 15 y 22.		
			Realización Personal	Autoeficacia Autoestima	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21		

Anexo 3: Instrumento de medición de las variables.

Cuestionario variable Clima Organizacional

ESCALA DE VALORACIÓN				
→				
Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5
N	CN	AV	CS	S

No.	Items	N	CN	AV	F	S
		1	2	3	4	5
1	La innovación es característica de nuestra organización					
2	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
4	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
5	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
7	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
8	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
9	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
10	La limpieza de los ambientes es adecuada.					
11	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
13	En mi organización participo en la toma de decisiones.					
14	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
15	Mi salario y beneficios son razonables.					

No.	Items	N	CN	AV	F	S
		1	2	3	4	5
16	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
17	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.					
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
21	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.					
22	puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito.					
23	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.					
24	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
25	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					
26	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
27	Estoy comprometido con mi organización de salud.					
28	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					

Cuestionario variable Estrés Laboral

ESCALA DE VALORACIÓN

Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5
N	CN	AV	CS	S


No.	Items	N	CN	AV	F	S
		1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.					
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.					
4	Comprendo fácilmente como se sienten los clientes.					
5	Trato a algunos clientes como si fueran objetos impersonales.					
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo					
7	Trato muy eficazmente los problemas de los clientes.					
8	Me siento "quemado" por mi trabajo.					
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.					
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión/tarea.					
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.					
12	Me siento muy activo.					
13	Me siento frustrado en mi trabajo.					
14	Creo que estoy trabajando demasiado.					
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis clientes.					

No.	Items	N	CN	AV	F	S
		1	2	3	4	5
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.					
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada Con mis clientes.					
18	Me siento estimulado después de trabajar Con mis clientes.					
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión/tarea.					
20	Me siento acabado.					
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.					
22	Siento que los clientes me culpan por alguno de sus problemas.					

Anexo 4: Validez de juicio de experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Clima Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Cultura Organizacional								
21	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		
22	puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito.	X		X		X		
23	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	X		X		X		
24	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
25	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
26	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		
27	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		
28	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
DIMENSION 2: Diseño Organizacional								
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		
13	En mi organización participo en la toma de decisiones.	X		X		X		
14	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X		X		X		
15	Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X		
16	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X		X		X		
17	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X		
DIMENSION 3: Potencial Humano								
1	La innovación es característica de nuestra organización	X		X		X		
2	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	X		X		X		
4	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
5	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		
7	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		
8	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		
9	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
10	La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		
11	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		


 Huber A. Moreno Sevilla
 ING. CIVIL
 R. CIR 145652

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez evaluador Dr. / Mg: Mg. Moreno Sevilla Huber Alfredo DNI: 18144270

Especialidad del evaluador: Maestro en Gerencia de la Construcción Moderna

29 de Noviembre de 2022

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.



Firma del experto informante

Huber A. Moreno Sevilla
ING. CIVIL
R. CIR 145652

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Estrés Laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Agotamiento Emocional								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	X		X		X		
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	X		X		X		
8	Me siento "quemado" por mi trabajo.	X		X		X		
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		
14	Creo que estoy trabajando demasiado	X		X		X		
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	X		X		X		
20	Me siento acabado.	X		X		X		
DIMENSION 2: Despersonalización								
5	Trato a algunos clientes como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión/tarea.	X		X		X		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	X		X		X		
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis clientes.	X		X		X		
22	Siento que los clientes me culpan por alguno de sus problemas.	X		X		X		
DIMENSION 3: Realización Personal								
4	Comprendo fácilmente como se sienten los clientes.	X		X		X		
7	Trato muy eficazmente los problemas de los clientes.	X		X		X		
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	X		X		X		
12	Me siento muy activo.	X		X		X		
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada Con mis clientes.	X		X		X		
18	Me siento estimulado después de trabajar Con mis clientes.	X		X		X		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión/tarea.	X		X		X		
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador Dr. / Mg: Mg. Moreno Sevilla Huber Alfredo DNI: 18444270

Especialidad del evaluador: Maestro en Gerencia de la Construcción Moderna

29 de Noviembre de 2022

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.


 Firma del evaluador:
Huber A. Moreno Sevilla
 ING. CIVIL
 R. CIP. 145652

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Clima Organizacional

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Cultura Organizacional								
21	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		
22	puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito.	X		X		X		
23	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	X		X		X		
24	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
25	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
26	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		
27	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		
28	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
DIMENSION 2: Diseño Organizacional								
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		
13	En mi organización participo en la toma de decisiones.	X		X		X		
14	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X		X		X		
15	Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X		
16	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X		X		X		
17	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X		
DIMENSION 3: Potencial Humano								
1	La innovación es característica de nuestra organización	X		X		X		
2	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	X		X		X		
4	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
5	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		
7	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		
8	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		
9	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
10	La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		
11	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez evaluador Dr. / Mg : Mg. Mas Ganoza Jorge Alberto DNI: 44098210

Especialidad del evaluador : Maestro en Gerencia de la Construcción Moderna

- 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.

29 de Noviembre de 2024



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Estrés Laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Agotamiento Emocional								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	X		X		X		
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	X		X		X		
8	Me siento "quemado" por mi trabajo.	X		X		X		
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		
14	Creo que estoy trabajando demasiado	X		X		X		
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	X		X		X		
20	Me siento acabado.	X		X		X		
DIMENSION 2: Despersonalización								
5	Trato a algunos clientes como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión/tarea.	X		X		X		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	X		X		X		
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis clientes.	X		X		X		
22	Siento que los clientes me culpan por alguno de sus problemas.	X		X		X		
DIMENSION 3: Realización Personal								
4	Comprendo fácilmente como se sienten los clientes.	X		X		X		
7	Trato muy eficazmente los problemas de los clientes.	X		X		X		
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	X		X		X		
12	Me siento muy activo.	X		X		X		
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada Con mis clientes.	X		X		X		
18	Me siento estimulado después de trabajar Con mis clientes.	X		X		X		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión/tarea.	X		X		X		
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez evaluador Dr. / Mg : Mg. Mas Ganoza Jorge Alberto DNI: 44098210

Especialidad del evaluador : Maestro en Gerencia de la Construcción Moderna

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.

29 de Noviembre de 2023



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Clima Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Cultura Organizacional								
21	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		
22	puedo confiar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito.	X		X		X		
23	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	X		X		X		
24	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
25	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
26	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		
27	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		
28	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
DIMENSION 2: Diseño Organizacional								
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		
13	En mi organización participo en la toma de decisiones.	X		X		X		
14	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X		X		X		
15	Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X		
16	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X		X		X		
17	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X		
DIMENSION 3: Potencial Humano								
1	La innovación es característica de nuestra organización	X		X		X		
2	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	X		X		X		
4	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
5	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		
7	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		
8	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		
9	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
10	La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		
11	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		


MANUEL A. VERTIZ ALALADKI
 ING. CIVIL
 R. CIP. 71100

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez evaluador Dr. / Mg : Mg. Vertiz Malabrigo Manuel Alberto ONI: 18112316

Especialidad del evaluador : Maestro en Gerencia de la Construcción Moderna

29 de Noviembre de 2022

MANUEL A. VERTIZ MALABRIGO
ING. CIVIL
C. CIP- 71180
Firma del evaluador informante

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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Estrés Laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Agotamiento Emocional								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	X		X		X		
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	X		X		X		
8	Me siento "quemado" por mi trabajo.	X		X		X		
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		
14	Creo que estoy trabajando demasiado.	X		X		X		
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	X		X		X		
20	Me siento acabado.	X		X		X		
DIMENSION 2: Despersonalización								
5	Trato a algunos clientes como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión/tarea.	X		X		X		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	X		X		X		
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis clientes.	X		X		X		
22	Siento que los clientes me culpan por alguno de sus problemas.	X		X		X		
DIMENSION 3: Realización Personal								
4	Comprendo fácilmente como se sienten los clientes.	X		X		X		
7	Trato muy eficazmente los problemas de los clientes.	X		X		X		
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	X		X		X		
12	Me siento muy activo.	X		X		X		
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis clientes.	X		X		X		
18	Me siento estimulado después de trabajar con mis clientes.	X		X		X		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión/tarea.	X		X		X		
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez evaluador Dr. / Mg: Mg. Vertiz Malabrigo Manuel Alberto DNI: 18112316

Especialidad del evaluador: Maestro en Gerencia de la Construcción Moderna

29 de Noviembre de 2022


MANUEL A. VERTIZ MALABRIGO
ING. CIVIL
N. CIP. 7118P
 Firma del evaluador

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.

Anexo 5: Datos colectados

Variable Clima Organizacional

Encuestado	Clima Organizacional																											
	Dimensión 1											Dimensión 2									Dimensión 3							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3
2	4	4	3	4	5	3	5	3	5	3	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	4	3	4	3	5	4
3	3	4	4	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	4	3	5	3	5	3	4	3	4	4	5	5
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	3	5	5	4	4	3	3	5	4	3	4
5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5
6	3	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	3	5	4	5	5
7	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5
8	3	4	3	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5
9	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	3	3
10	5	4	5	3	3	5	3	3	4	3	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4
11	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	5
12	3	5	4	3	4	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	3
13	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3
14	3	5	3	3	5	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	3
15	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4
16	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4
17	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	3	5	4	5	4	3	3
18	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	5	3	5	4	3	5	4	3	3
19	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4	5	5	3	3
20	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	3	5	5	5	3	3	4	5	5	4	3	3
21	5	3	5	5	4	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4
22	3	5	5	4	3	4	5	3	5	3	3	5	3	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5
23	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	3	4	5	5	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	5	3	3
24	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	3	5	4	4	3	4	3
25	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	3	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4
26	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	4
27	3	3	4	3	5	5	4	3	3	4	3	3	4	5	3	5	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4

28	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	
30	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	
31	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	
32	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	
33	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
34	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	
35	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	
36	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
37	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	
38	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	
39	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
40	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	
41	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
42	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1	2	1	3	1
43	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2
44	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3
45	2	1	1	3	1	2	1	3	1	3	2	3	3	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	1	2	

30	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
31	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
32	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
33	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
34	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
35	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
36	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
37	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
38	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
39	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
40	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
41	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
42	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3
43	2	3	1	1	3	1	2	3	3	2	1	1	1	3	3	2	3	3	1	3	2	1
44	3	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	3	2	2	1	3	3
45	3	2	3	1	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Siendo las 15:00 horas del 07/01/2023, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022", presentado por el autor GUEVARA SANDOVAL ELI OBED estudiante MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
ELI OBED GUEVARA SANDOVAL	Mayoría

Firmado electrónicamente por:
MHUAMBACHANOM el 17 Ene 2023
19:23:14

MAXIMO JESUS HUAMBACHANO
MARTEL
PRESIDENTE

Firmado electrónicamente por:
PESANTESAL el 16 Ene 2023 22:49:15

KAREN PESANTES ALDANA
SECRETARIO

Firmado electrónicamente por: LTARMA el
17 Ene 2023 07:42:32

LUIS ENRIQUE TARMA CARLOS
VOCAL

Código documento Trilce: TRI - 0508005



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, GUEVARA SANDOVAL ELI OBED identificado con N° de Documento N° 48139891 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y del programa de MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Clima Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

TRUJILLO, 11 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
GUEVARA SANDOVAL ELI OBED DNI: 48139891 ORCID: 0000-0002-3211-3056	Firmado electrónicamente por: EOGUEVARA el 11-01-2023 11:38:30

Código documento Trilce: INV - 1040877



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUIS ENRIQUE TARMA CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022", cuyo autor es GUEVARA SANDOVAL ELI OBED, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUIS ENRIQUE TARMA CARLOS DNI: 19321480 ORCID: 0000-0003-1486-4726	Firmado electrónicamente por: LTARMA el 11-01- 2023 19:50:38

Código documento Trilce: TRI - 0508006



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GUEVARA SANDOVAL ELI OBED estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de una Empresa Constructora en La Libertad, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
GUEVARA SANDOVAL ELI OBED : 48139891 ORCID: 0000-0002-3211-3056	Firmado electrónicamente por: EOGUEVARA el 11-01- 2023 11:39:12

Código documento Trilce: INV - 1040880