



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa
automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19,
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Huayanay Solórzano, María Rosario (ORCID: 0000-0001-9555-8872)

ASESOR:

Mg. Manrique Tapia, César Raúl (ORCID: 0000-0002-6096-1482)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por darme salud y bendición para alcanzar mis metas.

A mi madre por su gran apoyo y amor incondicional, por ser fuente de inspiración de perseverancia y fortaleza.

A mi padre y hermanos por el apoyo que siempre me brindaron.

A esa persona especial que siempre estuvo para mí en la elaboración de esta tesis, mi novio Luis, creíste en mí y sin duda me apoyaste, guiaste y sostuviste, gracias por tu paciencia, apoyo, motivación y todo tu amor.

Agradecimientos

A la Universidad César Vallejo por acogerme en su prestigiosa casa de estudios y brindarme la oportunidad de poder alcanzar el título profesional.

Al asesor por sus enseñanzas, ideas y conocimientos compartidos durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, y poder culminarlo de manera satisfactoria.

A todas aquellas personas quienes me brindaron apoyo durante todo el proceso de formación académica y elaboración del presente trabajo de investigación.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las variables estrés laboral y clima laboral.....	24
Tabla 2 Coeficiente de Correlación Rho de Spearman de estrés laboral y clima laboral.....	25
Tabla 3 Relación entre estrés laboral y las dimensiones del clima laboral.....	26
Tabla 4 Relación de clima laboral y las dimensiones del estrés laboral.....	27
Tabla 5 Diferencias de estrés laboral según estado civil.....	28
Tabla 6 Diferencias de estrés laboral según modalidad de trabajo	28
Tabla 7 Diferencias de estrés laboral según edad	29
Tabla 8 Diferencias de clima laboral según estado civil.....	29
Tabla 9 Diferencias de clima laboral según modalidad de trabajo	30
Tabla 10 Diferencias de clima laboral según edad.....	30
Tabla 11 Niveles de estrés laboral	31
Tabla 12 Niveles de clima laboral	31
Tabla 13 Coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach de estrés laboral	62
Tabla 14 Coeficiente de Confiabilidad del Alfa de Cronbach de las dimensiones de estrés laboral.....	62
Tabla 15 Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach de los ítems de estrés laboral.....	63
Tabla 16 Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach de clima laboral	64
Tabla 17 Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach de las dimensiones de clima laboral	64
Tabla 18 Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach de ítems de clima laboral.....	65

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19, 2021, cuya muestra fue de 98 participantes entre las edades de 25 a 60 años, teniendo como metodología un estudio de tipo aplicado, correlacional y descriptivo, de diseño no experimental y transversal. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Evaluación de estrés Laboral OIT-OMS de Ivancevich & Matteson (1989), y el Cuestionario de Clima Laboral - (CL-S.P.C) de Sonia Palma (2004). Los resultados evidenciaron una correlación muy significativa, inversa y moderada entre las variables, asimismo, se observó entre la variable estrés laboral una relación muy significativa e inversa con las dimensiones de clima laboral, y lo mismo sucede entre la variable clima laboral y las dimensiones de estrés laboral.

Palabras clave: estrés laboral, clima laboral.

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between work stress and work climate in collaborators of an automotive company in Metropolitan Lima under the COVID-19 pandemic, 2021, whose sample was 98 participants between the ages of 25 to 60 years, having as a methodology a study of type applied, correlational and descriptive, of design non-experimental and cross. The instruments used were the ILO-WHO Workplace Stress Assessment Questionnaire by Ivancevich & Matteson (1989), and the Work Climate Questionnaire - (CL-SPC) by Sonia Palma (2004). The results showed a very significant, inverse and moderate correlation between the variables, likewise, a very significant and inverse relationship was observed between the work stress variable with the work environment dimensions, and the same happens between the variable work environment and the dimensions of work stress.

Keywords: work stress, work environment.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral y clima laboral son dos variables interrelacionadas de manera muy estrecha, prácticamente desde que existe el trabajo como actividad humana. El estrés es un problema de constante preocupación ya que provoca reacciones a niveles: fisiológico, conductual y cognitivo. El estrés es más que una activación aguda subjetiva o fisiológica debido a que produce efectos potencialmente más perjudiciales para la salud cuando se vuelve crónica. (Selye, 1950)

En el caso específico del estrés laboral se debe distinguir como característica la significativa incidencia que ejerce sobre el clima laboral; y el clima laboral a su vez tiene una poderosa influencia en muchos fenómenos que se vienen presentando históricamente en el comportamiento general de las organizaciones, como son: rotación de personal, ausentismo laboral, insatisfacción laboral, entre otros.

El estrés laboral siempre fue un factor preocupante para las empresas, sin embargo, se tornó mucho más preocupante, puesto que el 11 de marzo de 2020, los colaboradores de la Organización Mundial de la Salud (OMS) declararon como pandemia a la COVID-19. Los colaboradores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mencionaron que durante la pandemia los niveles de estrés se incrementaron a consecuencia del confinamiento y del teletrabajo OIT (2020). En relación a ello (Oakman, Kinsman, Stuckey, Graham, & Weale, 2020) sostienen que con la pandemia ha surgido la necesidad de incrementar el trabajo remoto lo cual exige en estos momentos desarrollar normas legales y procedimientos técnicos de trabajo para proteger la salud mental y física a los trabajadores.

De otro lado, Gallegos et al. (2020) señalan que esta pandemia plantea muchos retos a nivel mundial y que son incalculables los efectos a futuro. (p.23). Estos efectos se verán a mediano y largo plazo ya que existe relación directa respecto la salud mental de los colaboradores y en el clima de las organizaciones.

Existen estudios e investigaciones que avalan lo descrito en los párrafos anteriores. En relación al estrés la (OMS), reportó en el 2016, que México, presentó

el mayor índice de estrés laboral a nivel global con 75%, China con 73%, y EE. UU con 59%. (OIT, 2016)

A nivel nacional, Jacqueline Rojas, psicóloga y profesora de la Universidad Privada del Norte (UPN), refiere que, en un reporte de salud del año 2018, se estimó que existe un 60% de estrés entre los peruanos y un 70% de estrés laboral; siendo los grupos más afectados las personas que se ubican entre 25 a 40 años. Mientras que el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), publicó que, durante el 2018, los niveles registrados en Lima Metropolitana fueron superiores a los de las poblaciones rurales, lo que significa que la ciudad capital presenta aproximadamente un 80% de estrés laboral.

Con respecto al clima laboral, un reporte de la publicación “Preparándose para el despegue”, refiere que entre el 2013 y 2018, el 23% del aumento de la rotación de personal a nivel mundial, es responsabilidad del ambiente organizacional. De otro lado, en plena pandemia, la organización especialista en recursos humanos “Mandomedio” investigó sobre una muestra de 650 empresas latinoamericanas, que el 55% de empleados de categoría profesional percibe un buen ambiente de trabajo, mientras un 23% considera que el clima es tenso y poco comunicativo. Otros hallazgos importantes son, que: el 70% opina que hay fluidez en la comunicación y el 73% percibe ser valorado por el jefe. A nivel nacional una publicación de Aptitus, en el 2018, reportó que un 86% se mantiene en su cargo por el clima laboral; el 81% considera que es favorable para su desempeño y el restante 19% que no tiene relevancia en su labor. Mientras INFOBAE, otra publicación de alcance nacional e internacional, investigó que en el Perú el 54% se siente incómodo del clima laboral; el 65% no se siente valorado y el 48% siente la falta reconocimiento a su desempeño; en cambio un 53% dice que para mejorar el clima debe cambiar el trato de los jefes.

En cuanto a la empresa sujeta a estudio cabe mencionar que viene operando en el mercado nacional desde el año 2016 en el rubro de venta y mantenimiento de vehículos de carga pesada. Durante la junta del comité de seguridad y salud del trabajo, este alertó al directorio que ciertos colaboradores mostraron señales asociadas a niveles de estrés laboral: fatiga, apatía, descenso en la disposición y

compromiso en el trabajo. De allí, el interés de los directivos de la empresa en apoyar el presente estudio.

Ante esta realidad mostrada, se hace necesario, plantear la siguiente problemática; ¿Existe relación entre estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19, 2021?

Encontrar la respuesta a este problema involucra, entre otros aspectos, realizar una revisión bibliográfica para la construcción de un marco teórico que permitirá crear nuevos conocimientos sobre las variables en estudio, lo que teóricamente justifica el desarrollo del presente trabajo.

A nivel práctico este estudio es importante debido a que permitirá que la empresa automotriz elabore estrategias para poder prevenir el estrés laboral bajo diversas actividades de corte colectivo teniendo un enfoque que asegure una mejora en el clima laboral. La presente investigación delinea un proceso riguroso tomando así en cuenta variables que interactúan constantemente con el ámbito laboral nacional y mundial.

Esta investigación también es relevante, debido a que su metodología reúne un conjunto de técnicas y procedimientos, así como, información detallada, clasificada y actualizada; además, cuenta con antecedentes nacionales, internacionales y con instrumentos de medición; que convierte a este trabajo en una potencial fuente de consulta de estudiantes y profesionales interesados en la psicología organizacional.

Por último, es fundamental realizar esta investigación, desde la óptica social, ya que por medio de su información clara y precisa podrá ayudar a futuros estudios, y también porque su contenido brinda un mensaje a las organizaciones en general, para que gestionen un ambiente laboral saludable y así puedan desarrollar mejoras en la salud emocional de los colaboradores y el comportamiento organizacional.

En tal sentido, se formula el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19, 2021; del cual se desprenden los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación entre

estrés laboral y las dimensiones de clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz; b) Determinar la relación entre clima laboral y las dimensiones del estrés laboral en colaboradores de una empresa automotriz; c) Determinar las diferencias del estrés laboral en colaboradores de una empresa automotriz según edad, estado civil y modalidad de trabajo; d) Determinar las diferencias del clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz según edad, estado civil y modalidad de trabajo; e) Describir los niveles del estrés laboral en colaboradores de una empresa automotriz; f) Describir los niveles del clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz.

Por lo mencionado, se plantea la siguiente hipótesis general: Existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19, año 2021; y como hipótesis específicas, las siguientes: a) Existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y las dimensiones del clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz; b) Existe correlación inversa y significativa entre clima laboral y las dimensiones del estrés laboral en colaboradores de una empresa automotriz; c) Existen diferencias significativas en cuanto al estrés laboral en colaboradores de una empresa automotriz según edad, estado civil y modalidad de trabajo d) Existen diferencias significativas en cuanto al clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz según edad, estado civil y modalidad de trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de ampliar el marco teórico referente a las variables en estudio, se tomaron en cuenta las siguientes investigaciones de ámbito nacional:

Pinache (2019) en su artículo científico se planteó por objetivo describir la correlación entre clima laboral y desempeño en empleados de todo el Perú del Instituto Nacional de Defensa Civil; cuya metodología fue de tipo combinada, aplicada, de diseño exploratorio–cualitativa; de carácter descriptiva, con una muestra de 196 participantes de distintas unidades orgánicas de la institución. Se pudo concluir que un clima organizacional apropiado, ayuda a que el desempeño laboral sea más eficiente.

Mamani (2019) en su artículo científico se propuso identificar la relación entre clima laboral y satisfacción en colaboradores pertenecientes a la Dirección Regional Agraria en la Región Puno, entre los años 2016 y 2017; de tipo descriptivo, carácter correlacional, cuantitativo, deductivo y transversal, su muestra fue de 54 trabajadores. Se aplicaron dos encuestas: una de 53 ítems para medir clima y la otra para medir satisfacción laboral con 36 ítems. Para probar la hipótesis se usó la r de Pearson. Determinándose que ambas variables guardan relación muy significativa, vale decir, a mejor clima, mayor satisfacción laboral.

Gomero (2019) en su investigación buscó identificar la existente relación respecto al clima laboral y satisfacción en colaboradores administrativos de la Universidad de Barranca - Lima, de tipo aplicado, correlacional, cuantitativo, no experimental y descriptivo, cuya muestra no probabilística fue de 26 trabajadores. Se aplicó dos instrumentos validados por medio de Alfa de Cronbach, para cuantificar las variables de estudio. Por resultado se determinó que un 65.4% estima que el ambiente de trabajo es aceptable y el 73.1 % se siente satisfecho con su trabajo. Concluyendo que ambas variables se relacionan de manera significativa con una intensidad regular de 40.6%, lo cual comprobó la hipótesis general.

Graneros (2018) en su investigación correlacional, planteó identificar la relación existente entre los factores psicosociales y estrés en el trabajo de una empresa de ingenieros de Lima, la muestra contó con 289 trabajadores. Utilizó una escala de medición por variable. Hallando la existencia de relación moderada entre los

Factores Psicosociales y el Estrés Laboral; asimismo, se encontró relación moderada entre las dimensiones de los factores psicosociales y el estrés en el trabajo. Concluyendo que dichos factores, afectan a los trabajadores, elevando las probabilidades de contraer enfermedades ocupacionales.

Montoya (2017) en su tesis se propuso determinar el vínculo entre el clima de la empresa y el estrés relacionado al trabajo en colaboradores de Manpower Lince-Lima. Con diseño descriptivo, transversal y correlacional. Tuvo una muestra de 200 colaboradores, siendo 101 mujeres y 99 hombres de entre 18 a 50 años. Se aplicó la escala de clima de Litwin y Stinger y el cuestionario de estrés laboral de la OIT. Se procesó a través del SPSS 22; se contrastó la hipótesis con la Rho de Spearman cuyo resultado fue $p < 0.05$, probando que existe correlación inversamente proporcional entre variables de $(r = -,706^{**})$, reflejando que cuando existe un mayor (mejor) clima, también existe menor estrés laboral.

A nivel internacional, Álvarez & Espinoza (2018) en su investigación se plantearon como objetivo identificar el estrés relacionado al trabajo en colaboradores de una zona productiva de la ciudad de Guayaquil - Ecuador; cuyo estudio fue descriptivo, cuantitativo y deductivo; contó con una muestra de 243 empleados. Aplicaron el cuestionario de estrés laboral OIT/OMS, instrumento cuya fiabilidad se midió con el Alfa de Cronbach, obteniendo una consistencia interna de 0.93. Determinando que los trabajadores están expuestos a condiciones como: muchas horas de trabajo, pocas jornadas para descansar, ambiente laboral pesado, estilo de líder centrado solo en los resultados, lo cual incide en niveles altos de estrés laboral que hay en la organización.

Mejía et al. (2019) realizaron una investigación donde determinaron los factores socio-laborales vinculados al estrés entre los colaboradores de 06 países de América Latina: Venezuela, Colombia, Ecuador, Honduras, Panamá y Perú; de método observacional multicéntrico, que usó escala de medición de estrés validada a través de Alfa de Cronbach, con un resultado 0,73 de consistencia interna, asimismo se aplicaron estadísticas bivariado y multivariada para encontrar relaciones con otras variables de tipo social y laboral; donde el cuadro de resultados consideró estresados los que se ubicaron en el tercio superior. Como resultado se

estableció que el sexo femenino presentó mayor frecuencia de estrés; y, que Venezuela fue el país de mayor estrés entre los encuestados.

Pacheco (2017) en una investigación buscó relacionar el clima laboral y desempeño en el trabajo en PYMES de hotelería de Riobamba - Ecuador; su diseño fue transversal, correlacional, no experimental, y una muestra de 50 gerentes y administradores quienes evaluaron el desempeño laboral, y 96 colaboradores, quienes opinaron sobre el clima organizacional; para lo cual se utilizaron instrumentos que fueron validados a través del Alfa de Cronbach. Como resultado se demostró que, efectivamente hubo una influencia positiva del clima laboral respecto al desempeño del personal.

Para dilucidar óptimamente las variables en estudio se hace necesario el respectivo sustento teórico, para una mejor comprensión del problema.

Con respecto al estrés, este término tiene su origen en la expresión griega *stringere*, que quiere decir 'provocar tensión'. El pionero en acuñar este término fue el médico Hans Selye, quien desde el enfoque fisiológico y biológico en el año 1935 definió como: una respuesta adaptativa de un organismo frente a los diversos estresores, y lo nombró "Síndrome General de Adaptación". Pérez Martínez (2018)

Asimismo, Selye (1950) plantea la existencia de tres fases que la persona tiene que transitar para adaptarse al estrés: 1) Alarma: aparece el estresor y el cuerpo lo detecta. 2) resistencia: la reacción misma del cuerpo ante la presencia del estresor. 3) agotamiento: el organismo pierde fuerzas ante la duración y permanencia de los estresores.

Por su parte, Lazarus & Folkman (1984) en su teoría sobre el estrés, se centran en los procesos cognitivos que tiene un individuo ante acontecimientos estresantes, en ese sentido el enfoque teórico transaccional del estrés señala la importancia de la interacción de la persona frente al ambiente y a una determinada situación.

De otro lado, (Caplan & Jones, 1975; Matteson & Ivancevich, 1987; Perrewe & Ganster, 1989) sostienen que las investigaciones establecen controversias de cuáles son los factores más significativos del estrés organizacional. En virtud a que

se reconoce que los factores situacionales y los psicocognitivos individuales son los más influyentes; se puede zanjar esta dicotomía, reduciendo la definición de estrés como una reacción individual o como un factor ambiental que genera respuestas psicológicas en las personas.

A partir de la definición de “estrés”, se puede esbozar lo que significa estrés laboral: en ese sentido la (Canadian Centre for Ocupacional Health and Safety [CCOHS], 2018) menciona que son respuestas fisiológicas y emocionales causantes de daños que ocurren ante las demandas de cumplimientos laborales.

Por su parte, la OIT (2016) define que el estrés es la reacción orgánica y psicológica producida por el desbalance entre las demandas percibidas. El estrés asociado al trabajo recibe influencia del ambiente físico, de la supervisión, del cargo, etc.; y se manifiesta con el desequilibrio producido cuando las demandas laborales son superiores al manejo del individuo.

Dentro de los modelos que han servido como marco de referencia a diversos estudios e investigaciones, se encuentran:

Modelo de interacción entre demandas y control, por Karasek (1979) define al estrés laboral como el balance que resulta del control que el individuo ejerce sobre las demandas psicológicas que genera el trabajo. El empleado debe generar mecanismos de control efectivos frente a las exigencias del trabajo si esto no sucede su nivel de estrés se elevará. Karasek refiere cuatro niveles de estrés; alto estrés: cuando se presentan altas demandas y el individuo desarrollo bajo control; bajo estrés: Cuando las bajas exigencias conductuales general alto control; estrés Activo: altas exigencias y el individuo presenta un alto nivel de control; estrés pasivo: las exigencias son bajas y el individuo mostrará control bajo.

Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social: es introducido por Johnson y Hall (1988), donde une dos modelos: "amortiguación del estrés" y "latitud de decisión", donde el apoyo social funciona como un regulador frente al estrés laboral, en otras palabras, es menor el estrés cuando hay mayor apoyo social en el trabajo.

De otro lado, Gonzales & Garrosa Hernández (2007) postulan la existencia de más de un tipo de apoyo; esto, según la clase de soporte que recibe el individuo. Los apoyos pueden ser: de estima personal; de soporte material o tangible; de información y los que facilitan a la incorporación social del individuo. Mientras que Mansilla (2009) considera que el apoyo social influye y es influenciado por las innovaciones que incorpora la empresa.

Modelo de desajuste entre esfuerzo y la recompensa: por (Siegrist, 1996; Siegrist, 2004) describe el desequilibrio que se produce entre el esmero realizado por el empleado y la recompensa que obtiene, es decir, que la recompensa que recibe el trabajador no guarda una proporción equitativa con su esfuerzo.

Por otro lado, Ivancevich & Matteson (1989) desarrollaron un modelo integral del estrés en el trabajo, con un enfoque administrativo que contribuye a integrar los diferentes modelos de estrés; considerando aquellos elementos que lo condicionan: estresores, condiciones previas al evento estresor, la reacción a los estresores y la consecuencia de los mismos. Este modelo postula dos factores que producen estrés: a) Factores intraorganizacionales: ruido, luz, etc.; a nivel del trabajador: carga laboral, funciones discrepantes, duplicidad en las tareas, etc.; a nivel grupal: carencia de integración entre los miembros del grupo, discrepancias internas, inconsistencia del nivel jerárquico, insatisfacción del grupo; a nivel organizacional: ambiente laboral, condiciones de trabajo, tipos de liderazgo, estructura organizacional, descripción de puestos; b) Factores extra organizacionales, relacionados a los aspectos íntimos del trabajador, como son: problemas familiares, sociales, de convivencia en la zona de residencia.

Cabe resaltar, que los autores de este modelo son también autores del instrumento de medición del estrés relacionado al trabajo, formulado por la OIT/OMS, que contiene siete dimensiones:

Clima Organizacional, relacionado con el nivel de satisfacción que siente el empleado del ambiente laboral y que el mismo empleado en cierta medida contribuye a configurar; Estructura Organizacional, vinculado a la satisfacción que tiene el empleado acerca de cómo está organizada la empresa; Territorio Organizacional, referido al espacio destinado para el trabajo y que el empleado lo

siente como propio; Tecnología, percepción del empleado acerca de cuanto le sirve la tecnología para su trabajo, y su capacidad para adaptarse a la tecnología asignada; Influencia del Líder, referido al tipo de influencia que ejerce el supervisor sobre el empleado y está relacionado con la personalidad del líder; Falta de cohesión, es la desunión entre miembros de la organización; Respaldo de grupo, evalúa la relación del grupo organizacional con el trabajador.

En cuanto al clima laboral, que es la segunda variable de estudio se reconoce a Lewin, psicólogo social, como el pionero en acuñar mencionado término. Lewin (1935) sostiene que el comportamiento es el producto de la interacción que realiza el individuo a través de sus roles con el medio ambiente. (Lewin, Loppitt, & White, 1939), lo definen como la percepción común que surge de la interrelación entre los empleados de una misma empresa.

Según Chiavenato (2010) en su teoría de motivación sostiene que cada empresa tiene un clima laboral propio, que está configurado por distintos factores psicoambientales. El clima de las organizaciones está vinculado con el bienestar que experimenta el trabajador en relación a sus necesidades.

De otro lado, González (2005) haciendo referencia a Likert, sostiene que las conductas laborales de los empleados guardan relación con el comportamiento organizacional percibido por ellos mismos, y que esa percepción es clave para la configuración del clima organizacional de las empresas. Likert considera tres tipos de variables que dan lugar a la configuración del clima en el trabajo:

Variables causales: consideran la estructura, el grado de formalización, los procesos decisorios, las capacidades y las actitudes; variables intermedias: delimitan y miden el funcionamiento interno de la empresa (cumplimiento de metas, objetivos); variables finales: relacionadas con el rendimiento de la empresa en cuanto a las utilidades y rentabilidad.

Litwin & Stringer (1978) mencionan que el clima del trabajo es el conjunto de percepciones que tienen los empleados de una empresa. Los autores hacen referencia a 9 dimensiones: Estructura, conjunto de normas y reglamentos que rigen la empresa y son percibidos por los empleados; Empowerment, corresponde a la libertad en la toma de decisiones; Recompensa, es cuán motivado se siente el

empleado por la recompensa que recibe; Desafío, cuan satisfactoriamente retado se siente el trabajador; Relaciones, percepción de las relaciones con los demás; Conflictos, forma de gestionar las diferencias entre trabajadores y la oportunidad de mejoras; Cooperación, apoyo entre colaboradores direccionado a logros en grupo; Estándares, percepción acerca de sistema de evaluación de desempeño; Identidad, grado de identificación y lealtad del trabajador para con la organización.

Palma (2004) sostiene que el clima en el trabajo se forma a partir de la impresión que tiene el personal acerca de la organización donde labora. Esta sensación que tiene el personal se construye a partir de una serie de factores físicos, psicológicos y sociales que según la autora son las que incluye en la Escala de medición Clima Laboral:

Autorrealización, impresión que se forma el empleado acerca de cuanto hace la organización para su desarrollo personal y profesional; involucra que haya un plan de carrera para que en el futuro alcance mayor competencia y jerarquía; Involucramiento laboral, es el sentimiento del empleado acerca de los principios de la organización y de su involucración con ella; Supervisión, percepción del trabajador con respecto a la supervisión que recibe y que regula en cierta medida su rendimiento, la confianza o tensión en la labor; Comunicación, impresión que tiene el trabajador de la eficacia acerca de cómo se produce la comunicación al interior de la empresa; Condiciones laborales, relacionadas con la provisión de materiales, equipos, tecnología, infraestructura y las compensaciones económicas y psicosociales que requiere el trabajador para que realice adecuadamente su trabajo.

La gestión de todas estas dimensiones, por parte de la empresa, resulta clave para que los trabajadores perciban un ambiente que aliente al buen desempeño laboral y al logro de los objetivos. Bajo el contexto de pandemia, esta situación se puede observar a través de las dos modalidades de trabajo que se vienen desarrollando actualmente: trabajo presencial y el teletrabajo.

En relación al teletrabajo, Oakman, Kinsman, Stuckey, Graham, & Weale, (2020) haciendo referencia a la (OIT) sostienen que el teletrabajo se caracteriza por el uso de nuevas tecnologías como los equipos y dispositivos portátiles a los que

se puede acceder actualmente, facilitando la posibilidad de estar conectados en tiempo real y de manera remota al empleado con su empresa. Por su parte, el trabajo presencial se define como aquella modalidad que tiene como condición principal que el empleado cumpla con sus labores y su horario de trabajo, en las mismas instalaciones de la empresa; y cuyo tipo de supervisión es ejercida por su jefe de manera directa y cercana.

En cuanto a la población de estudio, se encuentra según las etapas de desarrollo físico y cognitivo de Papalia, Olds, & Feldman (2008) principalmente en dos distintos grupos. Los más jóvenes, que se ubican en la adultez emergente y adultez temprana, que, en su mayoría, eligen independizarse, y en la actualidad enfrentan condiciones de trabajo en constante cambio y a mercados laborales más competitivos, lo cual les exige preparación para mantenerse empleables. Otro importante grupo se encuentra en la adultez media, caracterizado por trabajadores más sosegados y reflexivos. Los empleados que están ubicados en esta etapa y se desempeñan en funciones o roles que requiere reflexión y juicio independiente, se presentan como personas competentes, se sientan cómodos y deseen conservar su puesto de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

Aplicado, correlacional y descriptivo. Es aplicado debido a que tuvo por finalidad conocer la realidad para cambiarla y optimizarla; así como, contribuir de una manera práctica a generar nuevos conocimientos o ratificar otros antiguos; es correlacional porque tuvo el propósito de encontrar relación entre las variables de estudio; fue descriptivo ya que la investigación se realizó sobre un contexto natural, para luego describirlo. Además, buscó conocer los rasgos distintivos de organizaciones sociales, así como, rescatar aquellos hechos o fenómenos que según su importancia sean susceptibles de análisis. (Hernández & Mendoza, 2018)

Diseño

Fue no experimental, debido a que no se intervino de manera directa sobre las variables de estudio; por tanto, los fenómenos fueron observados tal como se producen y aparecen en una situación cotidiana. Fue transversal, porque se analizó la información en un espacio/periodo específico, lo que permitió evaluar lo que sucede en el momento del proceso histórico. (Neill & Cortez, 2018)

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1 - Estrés laboral:

Definición conceptual

(OIT, 2016) conceptualiza al estrés laboral como la influencia de diversos factores organizacionales, como el ambiente físico, la supervisión, el diseño del trabajo, entre otros; y que se manifiesta con el desequilibrio que se produce ante las demandas de trabajo que son superiores a los medios.

Definición operacional

Es una escala que mide y evalúa el estrés laboral mediante siete (07) dimensiones, cuyos niveles de interpretación se encuentran entre alto, intermedio y bajo.

Dimensiones

- Clima organizacional
- Estructura organizacional
- Territorio organizacional
- Tecnología
- Influencia del líder
- Falta de cohesión
- Respaldo de grupo

Indicadores

Clima organizacional (1, 10, 11, 20); Estructura organizacional (2, 12, 16, 24); Territorio organizacional (3, 15, 22); Tecnología (4, 14, 25); Influencia del líder (5,6,13,17); Falta de cohesión (7,9,18,21); Respaldo de grupo (8, 19,23).

Escala de medición

Ordinal: Las alternativas de respuesta van desde un sentido ordenadamente ascendente o descendente.

Variable 2: Clima laboral

Definición conceptual

Percepción formada por cada trabajador sobre la organización en que se desempeñan. Referidas sensaciones que tiene el personal se construyen a partir de una serie de factores físicos, psicológicos y sociales que ofrece la empresa a través de su ambiente organizacional. (Palma, 2004)

Definición operacional

Es una escala de medición que examina el clima laboral a partir de la evaluación de cinco (05) dimensiones, donde las calificaciones finales se determinan según lo siguientes niveles: Favorable, muy favorable, media, desfavorable y muy desfavorable.

Dimensiones

- Autorrealización
- Involucramiento laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones laborales

Indicadores

Autorrealización (1-6-11-16-21-26-31-36-41-46); Involucramiento laboral (2-7-12-17-22-27-32-37-42-47); Supervisión (3-8-13-18-23-28-33-38-43-48); Comunicación (4-9-14-19-24-29-34-39-44-49), Condiciones laborales (5-10-15-20-25-30-35-40-45-50).

Escala de medición

Ordinal: Las alternativas de respuesta van desde un sentido ordenadamente ascendente o descendente.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según Tamayo (2012) viene a ser la totalidad de miembros que conforman un fenómeno de estudio; constituido por unidades que se identifican por presentar ciertas características comunes que dan lugar a ser estudiadas como especie o grupo o categoría determinada.

Para este estudio la población fue de 131 trabajadores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana, donde 61 empleados son administrativos y 70 operarios (13 mujeres y 118 hombres), comprendido dentro de un amplio rango de edades que va de 25 a 60.

Criterios de inclusión

- Personal perteneciente a la empresa automotriz de Lima Metropolitana que se encuentre activo a la fecha de aplicación de los instrumentos de medición.
- Los trabajadores que, según antigüedad, es decir, con prioridad de los más

antiguos sobre los menos antiguos, alcancen una participación dentro de la muestra.

- Personal de ambos sexos.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que se encuentren suspendidas sus actividades laborales.
- Trabajadores que se encuentren gozando de su periodo vacacional, a no ser que sea necesaria e impostergable su participación.
- Trabajadores que se encuentren a la fecha de la aplicación de los instrumentos de medición con descanso médico.

Muestra

Tamayo (2006) refiere que la muestra viene a ser un grupo elegido de unidades representativas, cuyas características comunes hacen posible que las conclusiones a las que se llegan por medio de una observación o estudio sean atribuidas a la población general o universo. Tomando en cuenta a Rasilla (2014) para determinar la muestra se tuvo como valor de confianza 95% y como margen de error +5% -5%, con un tamaño de población de 131 trabajadores, la muestra obtenida fue de 98 trabajadores de una empresa Automotriz de Lima Metropolitana. Se debe destacar que cuando el nivel de confianza es mayor el tamaño de la muestra también fue mayor, y viceversa, es decir, cuando el índice de confianza es menor el tamaño de la muestra también será menor.

Muestreo

Tamayo (2003) sostiene que muestreo es el procedimiento a través del cual el investigador elige un conjunto de unidades representativas del cual se busca recopilar información suficiente para extraer conclusiones sobre la población que desea estudiar.

En esta investigación se optó por un muestreo no probabilístico de tipo intencional, ya que para elegir al grupo de unidades seleccionado se siguieron determinados criterios, sin dejar, de procurar la representatividad de la muestra. (Rasilla, 2014).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la técnica de encuesta virtual. Según Rocco & Oliari (2007) en este tipo de encuesta las respuestas de los participantes son registrados en línea y pueden ser importadas en tiempo real hacia las herramientas informáticas de análisis estadístico, como Excel o SPSS, lo cual facilita la rapidez y efectividad del procesamiento de los datos.

Se aplicaron dos tipos de escalas: una midió estrés laboral, mientras que la otra midió clima laboral. Estas escalas se administran mediante la técnica de la encuesta y están diseñadas mediante escalas de Likert, con alternativas de respuestas múltiples. Los ítems estuvieron elaborados con un lenguaje claro y sencillo para facilitar el entendimiento de los participantes.

Ficha Técnica de la variable 1: Estrés laboral

Nombre	: Cuestionario de Evaluación de estrés Laboral OIT-OMS
Autor	: Ivancevich & Matteson
Año	1989
Procedencia	: Validado y elaborado por la OIT-OMS.
Adaptación	: Ángela Suarez Tunanñaña (2013)
Administración	: Individual y colectiva.
Aplicación	: Mayores de 18 años.
Número de ítems	: 25 reactivos.
Tiempo	: De 10 a 15 minutos.
Dimensiones	: Estructura organización, tecnología, territorio organizacional, Clima organizacional, influencia del líder, respaldo del grupo y falta de cohesión.

Reseña histórica

El desarrollo del presente cuestionario va dirigido a mayores de 18 años, fue construida en 1989, por Ivancevich y Matteson; cuenta con 25 ítems; y su elaboración tuvo como principal motivación diseñar un instrumento capaz de detectar el estrés laboral, así como predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

Consigna de aplicación

Esta escala se puede aplicar de manera grupal o personal, con una duración que oscila entre 10 y 15 minutos para que los participantes voluntarios puedan resolver un cuestionario de 25 preguntas, y marquen las alternativas de respuestas que más consideren pertinentes.

Calificación del instrumento

Para proceder a calificar primero hay que verificar si el cuestionario ha sido respondido íntegramente y si todas las respuestas se han importado correctamente al programa informático de soporte. Después de esta verificación se chequea la puntuación por cada dimensión y también por la escala general del instrumento. Es necesario acotar, que las puntuaciones se encuentran en un rango del 1 al 7, de acuerdo a la respuesta elegida por el participante: 1 si la condición NUNCA es causante de estrés; 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés; 3 si la condición OCASIONALMENTE es causante de estrés; 4 si la condición ALGUNAS VECES es causante de estrés; 5 si la condición FRECUENTEMENTE es causante de estrés; 6 si la condición GENERALMENTE es causante de estrés; 7 si la condición SIEMPRE es causante de estrés. Luego de haberse determinado los puntajes por cada dimensión, así como, de la escala general se procede a identificar con la ayuda de los baremos en qué nivel de escala se encuentra el estrés (Nivel alto de estrés, Estrés, Nivel intermedio, Bajo nivel de estrés) se encuentra el evaluado y cuál o cuáles son sus áreas más críticas y menos críticas de las dimensiones estudiadas.

Propiedades psicométricas originales

Ivancevich & Matteson (1989) a su cuestionario de estrés laboral elaborado para la OIT/OMS, lo sometieron al estadístico Alpha de Cronbach para determinar su grado de consistencia interna obteniendo un coeficiente de 0.966.

Propiedades psicométricas peruanas

Suárez (2013) elaboró una adaptación sobre la escala de estrés laboral de la OIT/OMS, donde se trabajó con una muestra de 203 operadores de telefonía: 89 trabajadores del área de Atención al consumidor, 114 vendedores de un Contact Center ubicado en Lima. El resultado de la adaptación, señala que el instrumento de medición alcanzó adecuadas propiedades psicométricas; cuya confiabilidad fue obtenida mediante Alfa de Cronbach igual a 0.972; mientras que la validez arrojó un constructo y contenido de ($P < 0.05$). En consecuencia, se considera que su aplicación en el territorio nacional del Perú es válida y confiable. Por último, como parte de este procedimiento técnico, se elaboraron los baremos correspondientes.

Propiedades psicométricas de la muestra final

Para el análisis psicométrico, se aplicaron los estadísticos Alfa de Cronbach y Omega de McDonald y para determinar la confiabilidad se usó el método de consistencia interna, encontrándose un nivel de confiabilidad excelente (Cicchetti, 1994), donde el test de estrés laboral obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,957 y un Omega de McDonald de 0,958. Todos estos datos fueron recogidos y organizados en una base de datos Excel, donde posteriormente se hizo el análisis haciendo uso del software estadístico (SPSS v. 25), así como el programa Jamovi (v. 1.6.15)

Ficha técnica de la variable 2: Clima laboral

Nombre	: Cuestionario de Clima Laboral - (CL-S.P.C)
Autor	: Palma Carrillo Sonia
Año	2004
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual y colectiva
Aplicación	: Mayores de 18 años
Número de ítems	: 50 reactivos
Tiempo	: De 25 a 30 minutos en promedio
Dimensiones	: Autorrealización, supervisión, involucramiento laboral, condiciones laborales y comunicación.

Reseña histórica

El instrumento de medición del clima laboral, tiene como grupo objetivo a trabajadores mayores de edad; cuenta con 50 ítems; y su elaboración tuvo como principal motivación diseñar un instrumento capaz de detectar la percepción individual y colectiva de los trabajadores acerca de la organización donde trabajan. Para llegar a establecer la cantidad de ítems para dicho instrumento, se utilizó la técnica de Varimax. Asimismo, se determinó la validez mediante las correlaciones tanto positivas como significativas (α . 05) entre las cinco (05) dimensiones que conforman el instrumento. (Palma Carrillo, 2004)

Consigna de aplicación

La escala se administra grupal o individualmente; se debe aplicar en un tiempo de duración de aproximadamente 30 minutos; cuenta con 50 preguntas y cinco (05) alternativas de respuesta por cada pregunta que cada encuestado deberá responder según lo que considere más pertinente.

Calificación del instrumento

Para proceder a la calificación de la escala en primer lugar se deben registrar las respuestas del participante en el programa informático, para obtener la puntuación por cada dimensión y escala general del clima laboral. Las puntuaciones se encuentran en un rango del 1 al 5, de acuerdo a la respuesta elegida por el participante: Ninguno o Nunca, que vale 1 punto; Poco que equivale a 2 puntos; Regular o Algo, que corresponde a 3 puntos; Mucho, que vale 4 puntos; Todo o siempre, que corresponde a 5 puntos. El puntaje máximo puede sumar hasta 250 puntos si se considera la escala general y hasta 50 puntos como máximo por cada dimensión. Las puntuaciones directas sirven de base para las categorías diagnósticas, tomando como criterio que a mayor puntuación existe una mejor percepción del clima, por el contrario, a menor puntuación el clima es más desfavorable. Las categorías diagnosticas van desde Muy favorable, con un rango de puntaje de 42 a 50 en cada factor o dimensión, del 210 a 250 en la escala general; Favorable, con un rango de puntaje de 34 a 41 en cada factor o dimensión,

del 170 a 209 en la escala general; Media, con un rango de puntaje de 26 a 33 en cada factor o dimensión, del 130 a 169 en la escala general; Desfavorable, con un rango de puntaje de 18 a 25 en cada factor o dimensión, del 90 a 129 en la escala general; Muy desfavorable, con un rango de puntaje de 10 a 17 en cada factor o dimensión, del 50 a 89 en la escala general.

Propiedades psicométricas originales

Palma (2004) desarrolló la validez, así como la fiabilidad de la escala de medición sobre una muestra de 1,323 colaboradores de sectores empresariales de servicios e industrias de entidades públicas y privadas; cuyo resultado le permitió determinar ciertas dimensiones del clima laboral. La versión inicial estuvo constituida por 66 ítems; versión sometida al Test de Káiser- Meyer Olkin con un resultado de ,980 el cual dio lugar a un ajuste de la muestra para el respectivo análisis factorial. Posteriormente, desarrolló el análisis exploratorio y rotacional utilizando la técnica Varimax, lo que permitió ajustar a 50 ítems la versión final de la escala de medición. Asimismo, se estimaron que las correlaciones fueron positivas y a su vez significativas (α . 05) respecto a las cinco dimensiones de la variable en estudio, lo cual valida la prueba. Finalmente, los datos se sometieron al estadístico Alfa Cronbach y de Split Half de Guttman, arrojando en la correlación ,97 y ,90, asegurando la existencia de una consistencia interna y determina la fiabilidad del instrumento.

Propiedades psicométricas de la muestra final

Para el análisis psicométrico, se utilizaron los estadísticos Alfa de Cronbach y Omega de McDonald. Con el propósito de establecer la confiabilidad se aplicó el método de consistencia interna, encontrándose un excelente nivel de confiabilidad (Cicchetti, 1994), donde el test de clima laboral obtuvo un alfa de Cronbach de 0,983 y un Omega de McDonald de 0,984. Se recopilaron y ordenados los datos en una base de datos Excel, donde posteriormente se hizo el análisis haciendo uso del software estadístico (SPSS v. 25), así como el programa Jamovi (v. 1.6.15)

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se revisó una relación de posibles instrumentos de medición documental para ser aplicados y examinar las variables de la investigación. Una vez elegidos los instrumentos, y con el propósito de hacer uso de ellos, se enviaron solicitudes a cada uno de los autores: a la Dra. Sonia Palma, para obtener el permiso de uso del Cuestionario de Clima Laboral (CL-S.P.C); y a los funcionarios de la OIT, para obtener el permiso del Cuestionario de Evaluación de estrés Laboral OIT/OMS. Luego, mediante una carta se le solicitó a la empresa automotriz de Lima Metropolitana, que brinde las facilidades para que sus colaboradores participen voluntariamente dentro de la investigación. Según muestra, se enviaron ambos instrumentos de medición de manera virtual acompañados de un consentimiento informado por cada uno de los participantes. Finalmente, en función al registro de lo contestado por los participantes se creó la base de datos, la cual sirvió como marco de referencia para obtener el análisis e interpretación de los resultados alcanzados.

3.6 Método de análisis de datos

Se evaluó la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach para prevenir sesgos y errores (Monje 2011). Así como también el estadístico Omega de McDonald. El cálculo de la muestra se realizó mediante la fórmula para poblaciones finitas. Luego de obtener las puntuaciones directas se dio uso del programa estadístico SPSS 25 donde se ejecutó la prueba de normalidad Shapiro - Wilk, para luego utilizar el coeficiente Rho de Spearman y calcular la correlación estadística, ya que los datos no se ajustaron a una distribución normal. A su vez para realizar las comparaciones, se empleó las estadísticas no paramétricas de H de Kruskal Wallis y U de Mann Whitney (Mohd y Bee, 2011).

Y, por último, se realizó el análisis de la estadística descriptiva de los niveles de clima laboral y de estrés laboral, organizado en frecuencias y porcentajes.

3.7 Aspectos éticos

Se realizaron distintas coordinaciones para adquirir los permisos de los autores de los instrumentos de medición elegidos para el proceso de investigación;

asimismo, se remitió una carta de solicitud a la empresa sujeta a estudio, para obtener el permiso de aplicar los instrumentos de medición entre su personal.

Las coordinaciones durante la investigación se realizaron dentro de un ambiente de seguridad y respeto a las personas que brindaron su participación, tal como lo exhorta el Colegio de Psicólogo del Perú (2017) a los psicólogos para que ejerzan la profesión buscando el bienestar y evitando el malestar y daño de todas las personas.

De otro lado, el estudio se realizó tomando en consideración los cuatro (04) principios bioéticos: respetar la autonomía, libertad de opiniones y valores de cada individuo; responder a la beneficencia brindando toda la información clara precisa a los participantes, evitando causarles daño; evitar maleficencia buscando la integridad de las personas; y por último el principio de justicia, que se ejerce con el adecuado uso de citas, respetando la autoría de publicaciones e investigaciones que forman parte del marco de referencia de esta investigación.

Por último, se ha tomado en consideración la declaración de Helsinki realizada por La Asociación Médica Mundial (2013) que exhorta a que se respete la privacidad y confidencialidad, de los participantes en las investigaciones; por eso que es importante que las personas participen voluntariamente y se realice el consentimiento informado que sea necesario; además, se puede asegurar que la investigación no presenta conflicto de interés con las instituciones participantes.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las variables estrés laboral y clima

laboral

	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	p-valor
Estrés laboral	0.904	0.000
Clima organizacional	0.902	0.000
Estructura organizacional	0.946	0.001
Territorio organizacional	0.859	0.000
Tecnología	0.917	0.000
Influencia del líder	0.831	0.000
Falta de cohesión	0.892	0.000
Respaldo del grupo	0.812	0.000
Clima laboral	0.968	0.017
Autorrealización	0.975	0.056
Involucramiento laboral	0.967	0.014
Supervisión	0.956	0.002
Comunicación	0.961	0.006
Condiciones laborales	0.964	0.008

En la tabla 1, se muestra la prueba de normalidad por medio del coeficiente Shapiro Will, de acuerdo con los resultados obtenidos, el cual, a criterio de Mohd & Bee (2011) corresponde a una prueba eficaz al momento de identificar el tipo de distribución que puedan presentar los datos obtenidos de una muestra. De acuerdo a los resultados, observamos que estos presentan valores correspondientes a una distribución que no se ajusta a la normalidad, puesto que los valores del p-valor obtenidos en las variables juntamente con sus dimensiones presentan en su mayoría menor al 5% ($p < 0.05$) a excepción la dimensión autorrealización que corresponden a la variable clima laboral ($p > 0.05$); por lo consiguiente, para el análisis de los objetivos correspondientes se emplearon estadísticas no paramétricas.

Tabla 2

Coefficiente de Correlación Rho de Spearman de estrés laboral y clima laboral

Variable	Estadístico	Clima laboral
	Rho	-0.511**
Estrés laboral	r ²	0.251
	P-valor	0.000

En la tabla 2, el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman indica que entre las variables estrés y clima laboral existe una correlación inversa moderada y muy significativa (Rho= -0.511; p=0.000<0.05). En base a dicho resultado, se obtiene un coeficiente de determinación (r²=0.251) el cual presentaría un tamaño pequeño (es decir la relación entre ambas variables es del 25.1%) un supuesto modelo de linealidad (Cohen, 1990) en conclusión, se tiene que a mayor estrés laboral menor será el clima laboral.

Tabla 3*Relación entre estrés laboral y las dimensiones del clima laboral*

		Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
Estrés laboral	Rho	-,508**	-,427**	-,513**	-,541**	-,481**
	r ²	0.234	0.183	0.228	0.263	0.237
	p-valor	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	n	98	98	98	98	98

En la tabla 3, se observa que existe correlación inversa moderada y muy significativa ($p < 0.05$) entre estrés laboral y las dimensiones de clima laboral (Martínez, Tuya, Martínez, & Cánovas, 2009). Asimismo, ante un modelo lineal, se observan que los valores obtenidos en los coeficientes de determinación, la relación del estrés laboral explicaría en un 23.4% con la dimensión autorrealización, en un 18.3% con la dimensión involucramiento laboral, en un 22.8% con la dimensión supervisión, en un 26.3% con la dimensión comunicación y en un 23.7% con la dimensión condiciones laborales, asumiéndose para todos los casos un tamaño de efecto pequeño (<30%). (Cohen, 1990)

Tabla 4*Relación de clima laboral y las dimensiones del estrés laboral*

		Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo
	Rho	-,469**	-,449**	-,422**	-,482**	-,369**	-,404**	-,409**
Clima laboral	r ²	0.263	0.224	0.187	0.241	0.092	0.195	0.221
	p-valor	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	n	98	98	98	98	98	98	98

En la tabla 4, se observa que existe correlación inversa moderada y muy significativa ($p < 0.05$) entre clima laboral y las dimensiones del estrés laboral (Martínez et al., 2009). Asimismo, ante un modelo lineal, se observan que los valores obtenidos en los coeficientes de determinación, la relación del clima laboral explicaría en un 26.3% con la dimensión clima organizacional, en un 22.4% con la dimensión estructura organizacional, en un 18.7% con la dimensión territorio organizacional, en un 24.1% con la dimensión tecnología, en un 9.2% con la influencia del líder siendo ésta la más baja, en un 19.5% con la falta de cohesión y en un 22.1% con la dimensión respaldo del grupo, asumiéndose para todos los casos un tamaño de efecto pequeño (<30%). (Cohen, 1990)

Tabla 5*Diferencias de estrés laboral según estado civil*

	Estado Civil	n	Rango promedio	H de Kruskal-Wallis	gl	p-valor
Estrés laboral	Casado	27	44.28	3.378	3	0.337
	Soltero	25	57.50			
	Divorciado	3	58.17			
	Conviviente	43	47.52			

La Tabla 5, muestra las diferencias de los puntajes del estrés laboral según el estado civil, de acuerdo al resultado no se evidencia diferencia significativa, ya que el p-valor es mayor al 5% ($p\text{-valor} > 0.05$).

Tabla 6*Diferencias de estrés laboral según modalidad de trabajo*

	Modalidad de Trabajo	n	Rango promedio	U de Mann-Whitney	p-valor
Estrés laboral	Remota	56	55.68	830.0	0.01
	Presencial	42	41.26		

La Tabla 6, muestra las diferencias de los puntajes del estrés laboral según la modalidad de trabajo, de acuerdo al resultado se evidencia diferencia significativa, ya que el p-valor es menor al 5% ($p\text{-valor} < 0.05$).

Tabla 7*Diferencias de estrés laboral según edad*

	Edad	N	Rango promedio	H de Kruskal-Wallis	gl	p-valor
Estrés laboral	menor a 27	14	44.86	5.336	2	0.069
	27 - 47	63	54.24			
	mayor a 47	21	38.38			

La Tabla 7, muestra las diferencias de los puntajes del estrés laboral según la edad, de acuerdo al resultado no se evidencia diferencia significativa, ya que el p-valor es mayor al 5% (p-valor>0.05).

Tabla 8*Diferencias de clima laboral según estado civil*

	Estado Civil	N	Rango promedio	H de Kruskal-Wallis	gl	p-valor
Clima laboral	Casado	27	51.19	0.628	3	0.890
	Soltero	25	51.42			
	Divorciado	3	40.67			
	Conviviente	43	47.94			

La Tabla 8, muestra las diferencias de los puntajes del clima laboral según el estado civil, de acuerdo al resultado no se evidencia diferencia significativa, puesto que el p-valor es mayor al 5% (p-valor>0.05).

Tabla 9*Diferencias de clima laboral según modalidad de trabajo*

	Modalidad de Trabajo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	p-valor
Clima laboral	Remota	56	49.56	1172.5	-0.025	0.98
	Presencial	42	49.42			

La Tabla 9, muestra las diferencias de los puntajes del clima laboral según la modalidad de trabajo, de acuerdo al resultado no se evidencia diferencia significativa, puesto que el p-valor es mayor al 5% (p-valor>0.05).

Tabla 10*Diferencias de clima laboral según edad*

	Edad	n	Rango promedio	H de Kruskal-Wallis	gl	p-valor
Clima laboral	menor a 27	14	48.46	1.846	2	0.397
	27 - 47	63	47.25			
	mayor a 47	21	56.93			

La Tabla 10, muestra las diferencias de los puntajes del clima laboral según la edad, de acuerdo al resultado no se evidencia diferencia significativa, puesto que el p-valor es mayor al 5% (p-valor>0.05).

Tabla 11*Niveles de estrés laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	15,3
Medio	69	70,4
Alto	14	14,3
Total	98	100,0

Tal como se aprecia en la tabla 11, existieron mayores casos dentro del nivel promedio con respecto al estrés laboral, representando el 70% de los casos, y porcentajes muy parecidos para el nivel bajo y alto.

Tabla 12*Niveles de clima laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	16,3
Medio	70	71,4
Alto	12	12,2
Total	98	100,0

Con respecto al clima laboral, también la mayoría de los participantes se ubicaron en el nivel medio, con ligera tendencia para valores bajos, representando el 71%, seguido por el grupo del nivel bajo con 16% y, por último, en nivel alto un 12%. Se hizo uso de las tablas de frecuencias.

V. DISCUSIÓN

El tema de la investigación viene ocupando la atención de muchos académicos y estudiosos del comportamiento organizacional y de la psicología del trabajo, desde hace unas décadas atrás; sin embargo, esta problemática está vigente y es necesario seguir estudiando el estrés laboral en relación al clima laboral en instituciones. Los últimos años el estrés laboral ha aumentado y esto se puede corroborar, a nivel nacional, mediante un reporte del sector salud del 2018, que indicó que el 70% de los trabajadores del Perú padecen de estrés laboral, siendo los grupos más afectados las personas que se ubican entre 25 a 40 años; y, a nivel de Lima Metropolitana durante el mismo año el INEI, reportó que existe un 80% de estrés laboral, en la clase trabajadora en la ciudad capital.

El objetivo general planteó determinar la relación entre estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19, 2021, y los resultados indicaron que la relación entre ambas variables se presentó muy significativa, con una correlación moderada negativa, indicando que, a mayor estrés laboral, existirá menor clima laboral; estos datos son similares a los mencionados por Montoya (2017) quien obtuvo una relación inversamente proporcional entre clima laboral y estrés laboral, reflejando que cuando existe mayor clima, también existe menor estrés laboral. Esto quiere decir que las características y condiciones que presenta la empresa relacionada al ambiente organizacional, a la estructura, al territorio organizacional, tecnología, falta de cohesión, la influencia del líder y respaldo de grupo, determina que el estrés laboral se mantenga en un nivel determinado entre los trabajadores, lo que tiene también un impacto en el clima laboral. (Ivancevich & Matteson, 1989)

En el primer objetivo específico, se determinó la relación que existe entre estrés laboral con las dimensiones de clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz, en la que la variable estrés laboral, denotando existente correlación inversa moderada y a su vez significativa respecto a todas las dimensiones de clima laboral, vale decir, que a mayor estrés laboral menor será cada dimensión del clima laboral y viceversa, a menor estrés laboral mayor será el nivel de cada una de las dimensiones; lo que se puede comparar con lo señalado

por Álvarez & Espinoza (2018) donde identificaron los efectos que causa el estrés laboral en colaboradores de una zona productiva de la ciudad de Guayaquil – Ecuador, bajo determinadas condiciones laborales, y se determinó que la exposición de los trabajadores a condiciones como: Largas horas de jornada laboral, pocas horas para descansar, ambiente laboral pesado, estilo de líder centrado solo en los resultados, determinó altos niveles de estrés laboral entre los trabajadores sujetos a este estudio. Esto quiere decir, que el estrés laboral es el balance que resulta del control que el individuo ejerce sobre las demandas psicológicas que genera el trabajo, y, por tanto, el empleado debe ser capaz de manejar adecuadamente sus recursos y así reducir los niveles de estrés en su entorno laboral, es decir, para que exista menor nivel de estrés entre los colaboradores será necesario que estos empleados posean bajas demandas laborales y alto control sobre ellas. (Karasek, 1979). En consecuencia, al encontrarse bajo nivel de estrés entre los trabajadores, las dimensiones del clima laboral presentaran registros altos (favorables) y viceversa.

Para el segundo objetivo específico, se determinó la relación entre clima laboral y las dimensiones del estrés laboral en colaboradores de una empresa automotriz. Se muestra aquí una clara correlación moderada, inversa y además muy significativa, entre clima laboral y las dimensiones del estrés laboral, lo que se puede contrastar con lo mencionado por Gomero (2019) quien identificó que la relación entre clima laboral y satisfacción laboral fue de manera significativa con una intensidad regular de 40.6%, lo que quiere decir, que a mayor clima laboral también se produce mayor satisfacción laboral lo que genera un impacto favorable también en las dimensiones del estrés laboral. Por lo tanto, el clima laboral está formado por distintos factores psicoambientales, que a su vez están vinculados con el bienestar que experimenta el trabajador en relación a sus necesidades laborales y condiciones de trabajo (Chiavenato, 2010). Por consiguiente, se puede explicar que cuando existe satisfacción laboral, bienestar en el trabajo, es porque el clima laboral presenta un alto nivel y las dimensiones del estrés laboral son menores.

Con el tercer objetivo específico, se determinó las diferencias del estrés laboral en colaboradores de una empresa automotriz según edad, estado civil y modalidad de trabajo. A través de los resultados pudo comprobarse la no existencia

de diferencias significativas del estrés según edad, debido a que el valor de significación estuvo por encima de 0,05; tampoco se hallaron diferencias del estrés según el estado civil; a diferencia del estrés según modalidad de trabajo, debido a que el nivel de significación estuvo por debajo del valor de 0.05 esto indica que la modalidad de trabajo incide en la variación del estrés laboral.

El cuarto objetivo específico, determinó las diferencias del clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz según edad, estado civil y modalidad de trabajo; aquí los resultados reflejaron que no existencia diferencias significativas del estrés según edad, debido a que el valor de significación estuvo por encima de 0,05; tampoco se hallaron diferencias significativas del clima laboral según estado civil, debido a que la significación estuvo por encima de 0,05; ni existen diferencias significativas para la variable clima laboral según modalidad de trabajo, debido a que la significación estuvo por encima de 0,05. Esto indica que la modalidad de trabajo no incide en la variación del clima laboral.

En el quinto objetivo específico, se describieron los niveles de estrés laboral en colaboradores de una empresa automotriz. En relación a ello, los resultados indicaron que existieron mayores casos dentro del nivel promedio con respecto al estrés laboral, representado por el 70,4% de los casos, un 15,3% registro nivel bajo y el 14,3 se encontró en el nivel alto. Esto quiere decir que en su mayoría el estrés laboral de los colaboradores de la empresa sujeta a estudio, es moderado, lo cual presenta discordancia con lo que encontraron Álvarez & Espinoza (2018) en su investigación donde se plantearon como objetivo identificar el estrés laboral en colaboradores de una zona productiva de la ciudad de Guayaquil - Ecuador; y descubrieron por el contrario altos de estrés laboral, esto debido, a que los trabajadores se encontraron expuestos a condiciones como: muchas horas de trabajo, pocas jornadas para descansar, ambiente laboral pesado, estilo de líder centrado solo en los resultados; lo cual demuestra que los factores que condicionan el clima laboral son determinantes en los niveles de estrés laboral del personal en las empresas.

Con el sexto objetivo específico, se describieron los niveles del clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz. Al respecto los resultados señalaron

que, en el clima laboral, también la mayoría de los participantes se ubicaron en el nivel medio, con ligera tendencia hacia valores bajos, representado por el 71%, seguido por el grupo en el nivel bajo con 16% finalmente en el nivel alto con 12%- Esto significa que la mayoría de empleados tienen una percepción aceptable del clima laboral, lo que coincide con lo que Gomero (2019) descubrió en su investigación respecto al clima laboral y satisfacción en colaboradores administrativos de la Universidad de Barranca - Lima, donde determinó que el 73.1 % de los participantes de la muestra opinaron que el clima laboral se presentó aceptable.

Los trabajadores en general, se encuentran expuestos a una serie de factores intraorganizacionales, extraorganizacionales e individuales, que en cierta medida afecta su estado emocional y psicológico. Muchas veces se intenta explicar los problemas de estrés laboral solo a través de los factores que se presentan dentro de las organizaciones, como son la presión en el trabajo, incompetencia para ejercer las funciones encargadas, el tipo de liderazgo del jefe, las condiciones laborales, etc.; lo cierto es que el problema va más allá de los factores o fenómenos que se suelen presentar al interior de las empresas. Los factores extraorganizacionales suelen ser determinantes en el malestar que experimenta en su vida personal el trabajador -lo que afecta su vida laboral también-; los problemas familiares, económicos, entre otros, son para tomar en cuenta. Las particularidades individuales son sumamente relevantes en el estrés de los trabajadores, y aquí las empresas deben tener mucha atención en sus procesos de selección de personal para evaluar adecuadamente al personal que van a incorporar a sus organizaciones, para lo cual tendrán que evaluar en función a una serie de características organizacionales y culturales de la empresa y que estos aspectos junto a la descripción del puesto de trabajo. sirvan como criterios de selección para elegir al candidato más idóneo; y si esto no sucede lamentablemente se afecta al trabajador al no sentirse cómodo en una empresa con la cual no se identifica y también se perjudica la empresa al no contar con un personal que le rinda para lo que fue contratado, y en medio de todo este escenario está el trabajo del psicólogo. El hecho que una persona no se alinee a la cultura ni a las características particulares de una empresa no quiere decir que no pueda servir o se pueda adecuar a otro tipo de organización; lo ideal sería que la personalidad, los intereses,

las motivaciones, los valores, las actitudes y el comportamiento del individuo se encuentren alineados a los de la empresa, de esta forma no solo se evitarán elevar los índices de estrés laboral, sino, además, el clima laboral de las organizaciones también será el más óptimo.

Existen algunas variables que son determinantes tanto para el estrés laboral como para el clima laboral que en esta investigación si bien es cierto no han sido sujetas a estudio, pero que a la luz de la experiencia y de lo que se ha podido investigar paralelamente durante el desarrollo del presente trabajo, se han podido descubrir. Las dos principales, creemos que son las siguientes: el tipo de empresa (el giro del negocio o el sector industrial donde se desenvuelve cada empresa), la naturaleza del trabajo (que funciones, tipo y nivel de responsabilidad, etc.) son determinantes para el tipo de cultura que tiene cada organización y a partir de allí se configuran una serie de factores y características organizacionales que determinan el clima laboral y la satisfacción en los empleados y por supuesto los índices de estrés laboral.

Por lo antes expuesto, se consideró que la relación entre el estrés laboral y clima laboral en las organizaciones tuvo alto grado de significancia, debido a que ambas variables son mutuamente influyentes; y que según (Caplan & Jones, 1975; Matteson & Ivancevich, 1987; Perrewe & Gánster, 1989) las investigaciones sostienen que los dos factores más significativos del estrés laboral son los factores situacionales y los psicocognitivos individuales, de donde se puede definir que el estrés es una reacción individual o un factor ambiental que genera respuestas psicológicas en las personas. Como se puede apreciar en esta definición está presente las dos variables en estudio, la persona en quien recae el estrés y el medio ambiente de donde nace el concepto de clima laboral. En consecuencia, el comportamiento del estrés laboral impacta en el comportamiento del clima laboral en las organizaciones.

Esta investigación representa un aporte importante al campo de la psicología industrial y del trabajo, tanto para los jóvenes estudiantes y profesionales en general, interesados en la especialidad del comportamiento organizacional, debido a que podrán encontrar un material actualizado con datos y resultados válidos y confiables que nos muestra una realidad en pleno contexto de pandemia; la solidez

de este trabajo también consiste en estimular y promover más investigaciones sobre el estrés y el clima laboral y así poder tener cada vez más claridad sobre una realidad que por lo general se nos presenta oscura. En cuanto a los obstáculos sin duda el principal ha sido el contexto de pandemia en que se realizó el trabajo; nos limitó de una manera considerable para hacer las entrevistas, coordinaciones y aplicaciones de los instrumentos de medición. También se tuvo algunas limitaciones para encontrar antecedentes que estén totalmente alineados al tema central de nuestro trabajo, es así, como tuvimos que recurrir a trabajos de investigación los más similares por decirlo de alguna manera. De otro lado, no se tuvo otros inconvenientes

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: de forma general, con respecto a la relación del estrés laboral y clima laboral se evidenció una relación inversa moderada y muy significativa en los colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19.

SEGUNDA: de manera específica, se encontró que el estrés laboral presentó una relación inversa moderada y muy significativa con cada una de las dimensiones de clima laboral en los colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19.

TERCERA: además, se determinó específicamente que el clima laboral se relaciona de manera inversa moderada y muy significativa con cada una de las dimensiones del estrés laboral en colaboradores de una empresa automotriz.

CUARTA: en cuanto a la edad y estado civil no se encontraron diferencias significativas respecto al estrés laboral, a diferencia de la modalidad de trabajo donde si se hallaron diferencias.

QUINTA: respecto a las diferencias del clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz según edad, estado civil y modalidad de trabajo, se determinó que no existen diferencias significativas.

SEXTA: en cuanto a los niveles del estrés laboral en colaboradores de una empresa automotriz; se descubrió que la mayor porción de la muestra se encontró dentro del nivel promedio, representado por el 70,4% de los casos, un 15,3% registro nivel bajo y el 14,3 se encontró en el nivel alto.

SETIMA: finalmente, con respecto a los niveles del clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz, se determinó también que la mayoría de los participantes se ubicaron en el nivel medio representado por el 71%, seguido por el grupo en el nivel bajo con un 16% y con el 12% en un nivel alto.

VII. RECOMENDACIONES

En función a los resultados encontrados en la investigación, y a la particular importancia que significó la formulación de cada una de ellas.

PRIMERA: puesto que la investigación se realizó en pleno contexto de la pandemia y sus resultados responden a esa realidad, sería muy recomendable realizar una investigación post pandemia en la misma empresa sujeta a estudio, para identificar las variaciones que se hayan podido producir de una realidad a otra.

SEGUNDA: en virtud que existen una serie de variables o factores en el estudio del estrés laboral y clima laboral que como consecuencia de esta investigación hemos reparado que son muy importantes para estrés y clima laboral, como son: la cultura organizacional y la naturaleza del trabajo (diseño del trabajo), se recomienda tomar en cuenta en futuras investigaciones estos dos factores claves del comportamiento organizacional.

TERCERA: debido a que siempre hay la posibilidad de mejorar todo tipo de trabajo, en el caso de los antecedentes del estudio, y con una mirada hacia nuestras futuras investigaciones post pandemia, se recomienda ampliar la llegada a una mayor cantidad de fuentes de información, de modo tal, que el presente trabajo y futuros trabajos sobre estrés y el clima laboral, se vean enriquecidos.

CUARTA: finalmente, se recomienda continuar investigando sobre los temas vinculados al estrés y clima laboral y del comportamiento organizacional para seguir aportando con información, alcances y hallazgos actualizados a la comunidad científica.

REFERENCIAS

- Álvarez Silva, L. A., & Espinoza Samaniego, C. E. (2018). Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial. (U. E. Santo, Ed.) *Centro Sur*, 2(2).
- Asociación Médica Mundial. (2013). *Declaración de Helsinki de AMM- Principios Éticos para las Investigaciones Médicas en Seres Humanos*. Fortaleza: AMM.
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety, (. (12 de 03 de 2018). *Workplace Stress- General*.
- Caplan, R., & Jones, K. (1975). Effects of work load, role ambiguity and type a personality on anxiety, depression and hearth rate. *Journal of Applied Psychology*, 60(6), 713-719.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações* (3ª. ed. ed.). Elsevier.
- Cohen, J. (1990). Things I have learned (so far). *American Psychologist*, 45(12), 1304-1312.
- Colegio de Psicólogo del Perú. (2017). *Código de Ética y Deontología*. C.Ps.P.
- Davis, K. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. McGraw Hill.
- Gallegos, M., Zalaquett, C., Luna, S. E., Mazo, R., Ortiz, B., Penagos-Corzo, J., . . . López Miranda, R. (16 de febrero de 2020). Protocolo de Acción y Recomendaciones sobre Salud Mental para afrontar la Pandemia de Coronavirus. <https://sipsych.org/wp-content/uploads/>, 23.
- Gomero Mancesidor, J. (2019). *Clima Organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la universidad de Barranca*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Goncálvez, A. (2005). *Fundamentos del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).
- Gonzales, J., & Garrosa Hernández, E. (2007). *Línea de Estrategias de Actuación Focalizada en el*. Madrid: Piramide.
- Graneros Tairo, J. V. (2018). *Factores Psicosociales en el Trabajo y Estrés Laboral en Colaboradores de una Empresa de Ingeniería-2017*. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta* (Sexta ed.). McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1992). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. TRILLAS.

- Ivancevich, & Matteson. (1989). *Cuestionario de Evaluación de estrés Laboral OIT-OMS*. OIT-OMS.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admins Sci Q*, 24, 285-308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Springer Publishing Company, Inc., 234.
- Lewin, K. (1935). *A dynamic theory of personality*. McGraw-Hill.
- Lewin, K., Loppitt, R., & White, R. K. (1939). Pattern of aggressive behaviour in experimentally created social climate. *Journal of social Psychology*, 10(2), 271-299.
- Litwin, G., & Stringer, R. A. (1978) *Motivation and organizational climate*. Boston Division of Research: Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Mamani Martínez, O. W. (2019). Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral de los Trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno. *Revista de Investigaciones*, 8(3), 1187 - 1194.
- Mansilla Izquierdo, F. (2009). *Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica*. Académica Española.
- Martínez, R., Tuya, C., Martínez, M., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rasgos de Spearman caracterización. *Redalyc*, 8 (2), 1-20.
- Matteson, M., & Ivancevich, J. (1987). *Controlling work stress: effective human resource and management strategies*. London: Jossey-Bass Publishers.
- Mejía, C. R., Chacón, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón Pedraza, S. A., & García-Espinoza, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28 (3).
- Mohd, N., & Bee, Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorok-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21-33.
- Montoya Chávez, E. R. (2017). *Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la empresa Manpower Lince, Lima 2017*. Universidad César Vallejo.

- Neill, D. A., & Cortez, S. L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Editorial UTMACH.
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). *BMC Public Health*. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Estrés laboral. *Noticias OIT: tema especial*, 9.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe*. Ginebra: Oficina Regional de OIT para América Latina y el Caribe.
- Pacheco Sananga, H. (2017). *Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de las PYMES hoteleras de Riobamba*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Palma Carrillo, S. (2004). *Cuestionario de Clima Laboral - (CL-S.P.C)*. Lima, Perú.
- Papalia, D., Olds, S., & Feldman, R. (2008). *Human Development*. McGraw –Hill.
- Perrewe, P., & Ganster, D. (1989). The impact of job demands and behavioral control on experienced job stress. *Journal of Organizational Behavior*, 10(3), 213-229.
- Pinache Valle, N. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Instituto Nacional de Defensa Civil-INDECI*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Rocco, L., & Oliari, N. (2007). *La encuesta mediante internet co,o alternativa metodológica. VII jornadas den Sociología*. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires.
- Selye, H. (1950). *Stress, publicación original*. Científica médica.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J. Occup. Health Psychol*, 1, 27–41. doi: 10.1037/1076-8998.1.1.27.
- Siegrist, J., Starke, S., Chandola, T., & Godin, I. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Soc. Sci. Med.*, 58, 1483–1499. doi: 10.1016/S0277-9536(03)00351-4.
- Suárez Tunanñaña, Á. (2013). *Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima*. [online]. PsiqueMag.
- Tamayo, M. (2012). *The processs of Scientific Research* (Cuarta Edition ed.). Llimusa Noriega Editors.
- Tamayo Tamayo, M. (2003). *Proceso de la Investigación Científica*. Llimusa Noriega Editores.
- Tamayo Tamayo, M. (2006). *Proceso de Investigación Científica* (Tercera Edición ed.). Limusa Noriega Editores.

Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2006). *Técnicas para Investigar. Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación. Vol I y II.* (1a ed. ed.). Brujas.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia Cuantitativa

Título del trabajo: Estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19,2021

Integrantes de equipo: Huayanay Solórzano, María Rosario

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E ÍTEMS		METODOLOGÍA
¿Existe relación entre el estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19, 2021?	General	General	Variable 1: Estrés Laboral		Tipo: Descriptivo-correlacional. Diseño: No experimental y transversal.
	Determinar la relación entre estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19, 2021.	Existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19, año 2021	Dimensiones	Ítems	
	Específicos	Específicas	Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia de líder Falta de cohesión Respaldo de grupo	1 al 25	
	1. Determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones del clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz.	H1. Existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y las dimensiones de clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz.	Variable 2: Clima Laboral		POBLACIÓN-MUESTRA-MUESTREO
	2. Determinar la relación entre clima laboral y las dimensiones del estrés laboral en colaboradores de una empresa automotriz.	H2. Existe correlación inversa y significativa entre clima laboral y las dimensiones del estrés laboral en colaboradores de una empresa automotriz.	Dimensiones	Ítems	N= 131 n= 98
	3. Determinar las diferencias del estrés laboral en colaboradores de una empresa automotriz según edad, estado civil y modalidad de trabajo.	H3. Existen diferencias significativas en cuanto al estrés laboral en colaboradores de una empresa automotriz según edad, estado civil y modalidad de trabajo.	Autorrealización Involucramiento laboral	1 al 50	Muestreo: No probabilístico

	4. Determinar las diferencias del clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz según edad, estado civil y modalidad de trabajo.	H4. Existen diferencias significativas en cuanto al clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz según edad, estado civil y modalidad de trabajo.	Supervisión Comunicación Condiciones laborales		
	5. Describir los niveles del estrés laboral en colaboradores de una empresa automotriz.				
	6. Describir los niveles del clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz.				
INSTRUMENTOS		INSTRUMENTO 1: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS	Propiedades psicométricas: Alpha de Cronbach para determinar su grado de consistencia interna obteniendo un coeficiente de 0.966.		
		INSTRUMENTO 2: Escala Clima Laboral CL-SPC	Propiedades psicométricas: Alfa Cronbach y Split Half de Guttman, arrojando correlaciones ,97 y ,90, lo que asegura que existe una consistencia interna y determina la confiabilidad del instrumento.		

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Estrés Laboral	El estrés laboral se define como la influencia de diversos factores organizacionales, como el ambiente físico, la supervisión, el diseño del trabajo, entre otros; y que se manifiesta con el desequilibrio que se produce ante las demandas de trabajo son superiores a los medios. OIT (2016)	Es una escala de medición que evalúa el estrés laboral mediante siete (07) dimensiones, cuyos niveles de interpretación se encuentran entre alto nivel de estrés, estrés, nivel intermedio y bajo nivel de estrés.	Clima Organizacional	1, 10, 11, 20	Ordinal
			Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	
			Territorio Organizacional	3, 15, 22	
			Tecnología	4, 14, 25	
			Influencia de Líder	5, 6, 13, 17	
			Falta de Cohesión	7, 9, 18, 21	
			Respaldo de Grupo	8, 19, 23	

Adaptado por Suarez Tunanñaña, Angela (2013).

Matriz de operacionalización de la variable clima laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Clima Laboral	Percepción que tienen los trabajadores sobre la organización en que laboran. Estas sensaciones que tiene el personal se construyen a partir de una serie de factores físicos, psicológicos y sociales que ofrece la empresa a través de su ambiente organizacional. (Palma, 2004)	Es una escala de medición que examina el clima laboral a partir de la evaluación de cuatro (05) dimensiones, donde las calificaciones finales se determinan según lo siguientes niveles: Muy favorable, favorable, media, desfavorable y muy desfavorable.	Autorrealización	1-6-11-16-21- 26-31-36-41-46	Ordinal
			Involucramiento Laboral	2-7-12-17-22-27-32-37-42-47	
			Supervisión	3-8-13-18-23-28-33-38-43-48	
			Comunicación	4-9-14-19-24-29-34-39-44-49	
			Condiciones Laborales	5-10-15-20-25-30-35-40-45-50	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS POR IVANCEVICH & MATTESSON.

(Ivansevich & Mattesson, 1989. Adaptado por Suarez en el 2013)

NOMBRES Y APELLIDOS: _____

UNIDAD ORGANICA: _____ EDAD: _____

TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO: _____ TIEMPO EN EL CARGO

ACTUAL: _____

AREA / SERVICIO EN EL QUE LABORA: _____ CARGO: _____

FECHA: _____

_____/

_____/

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representado de la siguiente manera:

Nº	Condición
1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

		Nº de ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.								
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.								
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.								
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.								
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.								
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.								

7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.									
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.									
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.									
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.									
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.									
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.									
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.									
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.									
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.									
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.									
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.									
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.									
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.									
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.									
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.									
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.									
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.									
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.									
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.									

GRACIAS POR SU COLABORACION

ESCALA CL-SPC

(Palma, 2004)

DATOS PERSONALES

Apellidos, Nombre: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Sexo: Masculino Femenino

Jerarquía Laboral: Directivo Empleado Operario

Empresa: Estatal Privada

Producción Servicio

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

No.	Ítems	Ningun o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2.	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10.	Los objetivos del trabajo son retadores.					

11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13.	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe buena administración de los recursos.					

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

Anexo 4: Formulario aplicado virtualmente

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSevmhilhobNZSmMXXFZqFU_Px0lrxvRXecuInf62FBJik1jQQ/viewform

← → ↻ docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSevmhilhobNZSmMXXFZqFU_Px0lrxvRXecuInf62FBJik1jQQ/viewform

ESTRÉS LABORAL Y CLIMA LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ DE LIMA METROPOLITANA BAJO LA PANDEMIA DEL COVID-19, 2021

*Obligatorio

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a Colaborador/a,

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **María Rosario Huayanay Solórzano** estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19, 2021”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Cuestionario Sobre el Estrés Laboral de la OIT-OMS y Escala Clima Laboral CL-SPC**. De aceptar la participación se le informará todos los procedimientos. En caso tenga alguna duda sobre el estudio contactarse al correo: marohus2402@gmail.com

Gracias por su colaboración.

Atte. **María Rosario Huayanay Solórzano,**
ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Anexo 5: Ficha sociodemográfica

Ficha sociodemográfica

1. Edad

3. Modalidad de trabajo

- Remota
- Presencial

4. Estado civil

- Casado/a
- Soltero/a
- Viudo/a
- Divorciado/a
- Conviviente

Anexo 6: Carta de presentación de la escuela para la empresa donde se realizó el estudio.



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Los Olivos, 26 de febrero de 2021

CARTA INV.N°1355 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
BUSTAMANTE NICHOLSON, FRANCISCO
Gerente General
INTERNATIONAL CAMIONES DEL PERÚ
Calle los cipreses 420 Urb. Los Ficus – Santa Anita

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **HUAYANAY SOLÓRZANO, María Rosario** con **DNI N° 44521647** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7002610789** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **“Estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID 19, 2021”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Autorización firmada por el Gerente General de la empresa donde se realizó el estudio.



**INTERNATIONAL
CAMIONES DEL PERÚ**

Lima 1 de marzo del 2021

**Srta.
María Rosario Huayanay Solórzano
Estudiante Psicología – Universidad Cesar Vallejo**

Presente. -

De mi consideración:

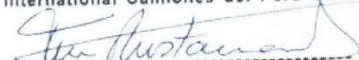
Es grato dirigirme a su persona, para expresarle mi cordial saludo y a su vez autorizar su estudio que lleva por título “**Estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID 19, 2021**”, mencionando también que cuenta con el apoyo de la empresa y a su vez agradecer su investigación que permitirá desarrollar mejoras continuas.

Favor tener en cuenta que la autorización es bajo el compromiso de mantener estricta confidencialidad con los datos personales de los encuestados y no mencionar el nombre de la empresa.

Me despido, no sin antes desearle éxito en el desarrollo de su investigación.

Atentamente,

International Camiones del Perú S.A.


Francisco Bustamante Nicholson
Gerente General

Anexo 7: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la escuela de Psicología.

Instrumento 1:



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°1711 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 11 de febrero de 2021

Autor:

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **HUAYANAY SOLÓRZANO, María Rosario**, con **DNI: 44521647** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002610789**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **Estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID 19, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**Escala de Estrés Laboral OIT – OMS**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Instrumento 2:



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

CARTA N°1322 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 31 de enero de 2021

Autor:

- **Dra. Sonia PALMA CARRILLO**

Presente.-

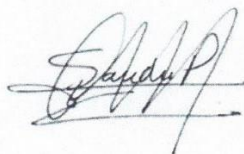
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **HUAYANAY SOLÓRZANO, María Rosario**, con **DNI: 44521647** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002610789**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **Estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID 19, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**Escala Clima Laboral CL-SPC**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8: Autorización del uso de los instrumentos por parte de los autores originales.

Instrumentos de la variable 1:

22/3/2021

Gmail - Permiso para usar el cuestionario



Maria Rosario Huayanay Solórzano <marohus2402@gmail.com>

Permiso para usar el cuestionario

Favarato, Loretta <favarato@ilo.org> 2 de febrero de 2021, 10:28
Para: SECRETARIAOSRA <secretariaosra@ilo.org>, "marohus2402@gmail.com" <marohus2402@gmail.com>
Cc: "Iturrizaga, Alejandro" <iturrizaga@ilo.org>

Hola Rosario

Muchas gracias por contactarnos y, sobre todo, por hacer investigación en materia de estrés laboral.

Por supuesto que puedes usar la *Escala de estrés laboral OIT-OMS* para tu trabajo. Todos los recursos de la OIT están disponibles para apoyar investigaciones que puedan generar evidencias y recomendaciones interesantes para mejorar las condiciones de trabajo de las personas. Y, sin duda, la empresa automotriz objeto de tu estudio podría beneficiarse de cualquier resultado de tu investigación. Ojalá, al concluirla, puedas socializarla con los responsables de Bienestar/Personal/Recursos Humanos de la compañía.

Un abrazo y muchísima suerte en el trabajo.

Loretta Favarato

Comunicación e Información Pública

Oficina de la OIT para los Países Andinos

T: +51 1 615 0300

M: +51 951 235 096

Calle Las Flores 275

San Isidro - Lima

Perú



Organización
Internacional
del Trabajo

ilo.org/lima | Twitter | Facebook | Instagram

Instrumento de la variable 2:

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: María Rosario Huayanay Solórzano –
DNI 44521647

Institución: Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima Norte

Motivo: Tesis: "Estrés Laboral y Clima Laboral en
colaboradores de una empresa automotriz de
Lima Metropolitana bajo la pandemia de COVID
19-2021"

Instrumento autorizado: Escala Clima Laboral CL-SPC

Muestra de investigación: 100 colaboradores de una empresa automotriz
de Lima Metropolitana.

Asesor: Mg. Cesar Raúl Manrique Tapia.

La presente autorización es para uso de la solicitante como autora única de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos en el análisis de las variables mencionadas en dicho trabajo académico. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC; y es de su conocimiento que el análisis, calificación e interpretación de datos es de su entera responsabilidad.

Febrero 3, 2021



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

Anexo 9: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr./Sra.:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **María Rosario Huayanay Solórzano** estudiante del taller de titulación de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19, 2021”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Cuestionario para determinar estrés laboral de la OIT – OMS y Cuestionario de clima laboral (CL-S.P.C)**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. María Rosario Huayanay Solórzano
ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“Estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19, 2021”** de la señorita **María Rosario Huayanay Solórzano**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Firma

Anexo 10:

Tabla 13

Coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach de estrés laboral

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
Scale	0.957	0.958

Con respecto al análisis del test total ambos estadísticos arrojaron valores muy buenos, por encima del 0,700 que para algunos es considerado el promedio aceptable. Lo cual lleva a la conclusión de que el instrumento en su totalidad es confiable.

Tabla 14

Coeficiente de Confiabilidad del Alfa de Cronbach de las dimensiones de estrés laboral

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
E_Clima organizacional	0.926	0.939
E_Estructura organizacional	0.930	0.942
E_Territorio organizacional	0.937	0.945
E_Tecnología	0.932	0.942
E_Influencia del líder	0.939	0.946
E_Falta de cohesión	0.923	0.937
E_Respaldo del grupo	0.930	0.941

En cuanto a las siete dimensiones del test, todas ellas también obtuvieron valores por encima del 0,900, lo cual también se observa que la estructura del test es confiable.

Tabla 15

Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach de los ítems de estrés laboral

	Item Reliability Statistics	
	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
1	0.956	0.957
2	0.956	0.957
3	0.957	0.957
4	0.956	0.957
5	0.955	0.956
6	0.955	0.956
7	0.955	0.956
8	0.955	0.955
9	0.954	0.955
10	0.954	0.955
11	0.955	0.956
12	0.956	0.957
13	0.956	0.956
14	0.956	0.957
15	0.956	0.957
16	0.956	0.957
17	0.955	0.956
18	0.956	0.957
19	0.955	0.956
20	0.954	0.955
21	0.955	0.956
22	0.956	0.957

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
23	0.955	0.956
24	0.957	0.957
25	0.955	0.956

Finalmente, también se realizó el análisis de los ítems y se encontró que todos ellos estuvieron con valores muy buenos y superiores incluso a 0,900, lo cual ya le da el nivel de altamente confiable.

Tabla 16

Coefficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach de clima laboral

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
Scale	0.983	0.984

A nivel general, se observa que ambos estadísticos indican que este es un test altamente confiable.

Tabla 17

Coefficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach de las dimensiones de clima laboral

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
CL_Autorrealización	0.974	0.976
CL_Involucramiento laboral	0.972	0.973
CL_Supervisión	0.966	0.969

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
CL_Comunicación	0.966	0.969
CL_Condiciones laborales	0.964	0.968

En cuanto a las dimensiones, también se observa que todas ellas tienen un rendimiento por encima de lo esperado, demostrando así que la estructura de este test es sólida.

Tabla 18

Coefficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach de ítems de clima laboral

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
1 (2)	0.983	0.984
2 (2)	0.983	0.984
3 (2)	0.983	0.983
4 (2)	0.983	0.983
5 (2)	0.983	0.983
6 (2)	0.983	0.983
7 (2)	0.983	0.984
8 (2)	0.983	0.983
9 (2)	0.983	0.983
10 (2)	0.983	0.984
11 (2)	0.983	0.983
12 (2)	0.983	0.983
13 (2)	0.983	0.983

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
14 (2)	0.983	0.983
15 (2)	0.983	0.983
16 (2)	0.983	0.983
17 (2)	0.983	0.983
18 (2)	0.983	0.983
19 (2)	0.983	0.983
20 (2)	0.983	0.983
21 (2)	0.983	0.983
22 (2)	0.983	0.983
23 (2)	0.983	0.983
24 (2)	0.983	0.983
25 (2)	0.983	0.983
26	0.983	0.983
27	0.983	0.983
28	0.983	0.983
29	0.983	0.983
30	0.983	0.983
31	0.983	0.983
32	0.983	0.984
33	0.983	0.983
34	0.983	0.983
35	0.983	0.983
36	0.983	0.983
37	0.983	0.983
38	0.983	0.983

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
39	0.983	0.983
40	0.983	0.983
41	0.983	0.983
42	0.983	0.983
43	0.983	0.983
44	0.983	0.983
45	0.983	0.983
46	0.983	0.983
47	0.983	0.983
48	0.983	0.983
49	0.983	0.983
50	0.983	0.983

Finalmente, para todos los ítems se concluye que estos también obtienen valores superiores a 0,900 lo que muestra que cada uno de ellos por sí solo rinde de forma alta y llega a explicar altamente la variable.