

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

“ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA EN
LURÍN, 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Psicología

Autores:

Alisson Johanna Gonzales Garcia

Edson Jair Cardenas Quiñones

Asesor:

Dr. Jesús Alberto Soto Manrique

<https://orcid.org/0000-0003-0180-7490>

Lima - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Tania Carmela Lip Marin De Salazar
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	Jose Fernando Vega Lujan
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	JESUS ALBERTO SOTO MANRIQUE
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD



Página 2 of 56 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega tm:oid:1:3128344709


18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
1 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a Dios, nuestros amados y queridos padres Rocío Quiñones y Pedro Cardenas; Johny Gonzales y Ana Garcia, quienes fueron, son y serán nuestra gran motivación en cada uno de nuestros logros académicos, impulsándonos siempre a ser mejores personas y a darnos íntegros a cada uno de nuestros objetivos para ir alcanzando las metas que nos tracemos en la vida; asimismo, por ser nuestro soporte, por brindarnos su amor y apoyo incondicional a lo largo de estos cinco años de estudios de nuestra hermosa carrera Psicología.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra alma mater, nuestra institución educativa Universidad Privada del Norte por habernos inculcado una gran base de conocimientos a través de los docentes especializados en cada una de las ramas de la psicología a lo largo de estos cinco años de carrera y que nos fue de gran ayuda para ir formándonos como los profesionales que anhelamos ser; a su vez, el agradecimiento también va a cada uno de nuestros tutores de nuestros centros de internado que nos ayudaron a ir afianzando nuestros conocimientos para luego ponerlos en práctica en cada una de las áreas en la que nos desempeñamos: Forense, clínica y educativa; asimismo, reconocemos el soporte emocional brindado por nuestros padres y familias en general durante estos años de aprendizaje.

Tabla de contenido

Jurado calificador	2
Informe de similitud	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	5
Tabla de contenido	6
Índice de tablas	7
Resumen	8
Capítulo I: Introducción	9
Capítulo II: Metodología	23
Capítulo III: Resultados	29
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones	33
Referencias.....	41
Anexos.....	45

Índice de tablas

Tabla 1: Prueba de normalidad.....	29
Tabla 2: Correlación entre estrés laboral y clima laboral.....	29
Tabla 3: Correlación entre estrés laboral y autorrealización.....	30
Tabla 4: Correlación entre estrés laboral e involucramiento laboral.....	31
Tabla 5: Correlación entre estrés laboral y supervisión.....	31
Tabla 6: Correlación entre estrés laboral y comunicación.....	32
Tabla 7: Correlación entre estrés laboral y condiciones laborales.....	33

RESUMEN

Es importante dentro de la empresa mantener trabajadores con una adecuada salud mental ya que estos se involucran con mayor interés en el desarrollo de sus tareas y esto genera un apropiado clima laboral sin estrés en el trabajo. El objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023. La investigación fue de tipo descriptivo, correlacional con diseño no experimental usándose el método cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 120 trabajadores. Para comparar lo obtenido en la hipótesis general se examinó la información aplicando el estadístico no paramétrico Rho de Spearman y se alcanzó una puntuación de $-.380$ entre el estrés laboral y el clima laboral. La correlación entre el estrés laboral y la autorrealización fue de $-.354$, entre estrés laboral y el involucramiento laboral de $-.348$, entre estrés laboral y la supervisión de $-.349$, entre estrés laboral y comunicación $-.389$ y finalmente entre el estrés laboral y condiciones laborales $-.375$. Se concluyó que el estrés laboral y sus dimensiones se asocian de manera inversa con el clima laboral debido a que a menor estrés laboral, mayor será el clima laboral que se puede tener en la empresa y viceversa.

PALABRAS CLAVES: Estrés laboral, clima laboral, trabajadores, empresa privada.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

. En el escenario internacional, de acuerdo con Gallup (2023), el estrés laboral en la categoría mundial últimamente ha aumentado de manera trascendente, según los resultados obtenidos en una encuesta cerca del 44% de los trabajadores que fueron consultados dieron por asegurado que experimentan mucho estrés en sus trabajos, esto coincidió con otra encuesta realizada, en la que se obtuvo resultados similares, en base a eso se pudo hipotetizar que podría considerarse por factores dentro de la empresa, como la poca iniciativa por el avance de sus labores designados. De acuerdo con entidades como la OIT y la OMS aconsejan que es necesario “admitir normas específicas para afrontar las incógnitas relacionadas al área de salud mental dentro de un entorno laboral. Se aproxima que la depresión y la ansiedad ocasionan la privación de 12 000 millones de días de trabajo al año, lo que genera la pérdida de casi un billón de dólares a la economía a nivel mundial. Del porcentaje de personas que perviven con un trastorno mental en 2019, el 15 % de adultos en edad de trabajar experimentaron uno, en base a un informe de salud mental. El estrés es uno de estos inconvenientes laborales. Las condiciones físicas del trabajo y el entorno laboral son algunos de los muchos factores que pueden causarlo.

Es importante considerar que muchos trastornos de ansiedad y depresión son causados por estrés no controlado, el cual puede causar cambios metabólicos como aumento o pérdida de apetito, problemas para conciliar el sueño, entre otros.

En esa misma línea, Mazón (2023) en su análisis aplicado en Quito, consideró importante evaluar la incidencia del estrés en el clima laboral. En su investigación, utilizó el cuestionario de estrés laboral elaborado por la OIT-OMS y el cuestionario de clima laboral (Litwin y Stringer), esto posteriormente fue aplicado a 31 trabajadores. Obteniendo como conclusión que el clima laboral tiene correlación con el estrés.

En el escenario nacional, en una indagación ejecutada por alumnos de la UCV (2019) en trabajadores pertenecientes al Hospital de la Solidaridad, tenía por objetivo averiguar si hay relación en las variables de estudio por medio de una investigación realizada a una población de 30 trabajadores en la cual se obtuvo como resultado que los trabajadores experimentan menos estrés cuando el clima organizacional es más alto.

Según Aranda (2004) el estrés se manifiesta de manera inesperada, como causal de los problemas internos entre el trabajador con la empresa, lo mismo que el sentimiento de no estar cómodo dentro del ambiente donde labora, la competencia entre los compañeros de trabajo, así como también, la falta de herramientas necesarias para realizar las tareas dentro de la empresa con tranquilidad, lo cual se desencadena en un clima laboral pésimo.

Finalmente, en el ámbito local, la empresa en investigación encabeza el campo de insumos alimenticios para aplicación en el sector de panadería, chocolatería y pastelería, con más de 4 décadas de experiencia. Es una empresa que se fundó en Bélgica y que cuenta actualmente con más de 9000 empleados, tiene bajo su cargo 65 operaciones de fabricación y está presente en 81 países a nivel mundial hasta la actualidad.

Es de conocimiento que existe una problemática relacionada a cómo el trabajador de una empresa gestiona y organiza sus tiempos dentro y fuera del trabajo, en muchas ocasiones la falta de organización ocasiona que las tareas se acumulen y se genere una sobrecarga de pendientes, lo cual a largo plazo genera una excesiva presión por finalizar todo de manera rápida, en algunos casos incluso se sobre exigen y no cuentan con el tiempo a su favor, lo cual genera que las labores no sean efectuadas correctamente, ocasionando un retraso en sus actividades. Asimismo, debido a la cantidad de diversas tareas que se debe realizar no tienen tiempo libre para relacionarse, lo cual puede ser un factor negativo influyendo en la productividad y de ser detectada a tiempo se pueden generar cambios para que más empleados estén satisfechos y tengan mayor rendimiento en donde laboran. Es por eso, que la presente investigación quiere dar a conocer si los trabajadores de la empresa cuentan con grados de estrés y si los altos niveles de este problema pueden estar generando consecuencias negativas en el clima laboral del empleado.

En referencia a las investigaciones a nivel internacional,

Alvarez y Espinoza (2019) en su investigación realizaron un estudio con el objetivo de conocer el nivel de estrés que tienen los empleados que pertenecen a una organización ubicada en Guayaquil-Ecuador. El tipo de exploración fue de corte transversal, con alcance descriptivo, la población evaluada fue de 243 trabajadores en lo cual se utilizó la escala de estrés laboral (OIT/OMS). Se consiguió como producto que el 62 % de los evaluados indicaron que el ambiente general de trabajo es motivo de estrés laboral, es por eso que se descubrió que los niveles de estrés eran altos y representaban una amenaza potencial para los empleados de la empresa en el futuro.

Alviter, Martinez y Robles (2020) en su investigación realizaron un estudio con el objetivo de examinar cómo influye la acumulación del trabajo y el clima laboral en los trabajadores de una empresa ubicada en la ciudad de México. La investigación fue de corte transversal, no experimental y con enfoque tipo cuantitativo, la población fue de 324 trabajadores en lo cual se aplicó un instrumento integrado por las subescalas de carga de trabajo y clima laboral. Se obtuvo como resultado que el clima laboral y la acumulación de labores tienen comportamientos relacionados entre sí; sin embargo, se encontró una relación negativa entre estas variables con el burnout, a partir de esto se obtuvo como conclusión que cuando se tienen cargas laborales el clima laboral se ve afectado.

Beltran, Daza y Silva (2021) en su investigación realizaron un estudio con el fin de diagnosticar el clima laboral en cuatro empresas ubicadas en Colombia. El tipo de investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva y de corte transversal, evaluando a una población de 1234 empleados en lo cual se le aplicó un instrumento para medir el clima en organizaciones colombianas (IMCOE) por medio del software Quick. Se obtuvo como resultado que el clima organizacional es positivo, los factores más relevantes para lo obtenido en el trabajador depende de el salario, buen trato y el trabajo en equipo, a partir de esto se obtuvo como conclusión que para que se tenga un clima organizacional favorable es importante que se tenga en cuenta el sueldo, la infraestructura, relaciones interpersonales, comunicación, liderazgo y los métodos de resolución de conflictos.

Bruges, López y Socarras (2020) en su investigación realizaron un estudio con el fin de determinar el manejo del estrés laboral en las empresas ubicadas en la frontera entre Colombia y Venezuela. La indagación fue descriptiva, correlacional y no experimental, la población fue de 50 trabajadores en lo cual se le aplicó un cuestionario de 35 ítems. Se obtuvo como resultado que los trabajadores informaron que la variable estrés no había afectado en su rendimiento laboral, esto puede ser por la exigencia constante del desempeño, que se puede observar como positiva, pero también puede ser un factor desencadenante del estrés. Se concluye que los trabajadores cuentan con niveles de estrés por diferentes factores como la variedad de tareas y las condiciones laborales.

Jaramillo, Matabanchoy, Matabanchoy y Paz (2020) en su investigación realizaron un estudio con el objetivo de identificar factores estresores organizacionales y los resultados psicológicos en trabajadores de una ciudad de Colombia. El tipo de investigación fue con diseño secuencial explicativo, con métodos mixtos (cualitativos y cuantitativos), la población fue de 20 trabajadores en lo cual se le aplicó la adaptación de la escala para estimar el estrés laboral, Se generó como producto que el 80% de los trabajadores obtuvieron alto niveles de estrés, así como en los factores de las condiciones de trabajo, se concluyó que las consecuencias psicológicas del estrés laboral en relación a los estresores producen un resultado importante en la calidad de vida de los trabajadores y en las relaciones que manejan en la empresa.

A nivel nacional, Arroyo, Bada, Carbonell, Castillo y Salas (2020) realizaron una investigación con el objetivo de determinar cómo se relacionan el estrés y el clima laboral en trabajadores peruanos. El tipo de investigación fue correlacional, la población fue de 140

empleados en lo cual se aplicó el inventario de burnout (Maslash) y la escala de clima organizacional, se obtuvo como resultado una influencia de 80,7% de estrés laboral y del 78,6% en el clima organizacional, es por eso que se obtuvo como conclusión que la relación es inversamente proporcional entre las variables, se tiene que facilitar un clima laboral que permita que los niveles de estrés disminuyan.

Díaz, Guevara y Vidaurre (2019) realizaron una investigación con el fin de disponer el nivel de relación de las variables estrés y clima organizacional. El tipo de investigación fue transversal de tipo correlacional, la población encuestada fue de 30 empleados en lo cual se utilizó la escala de Likert como instrumento de recolección de datos. Se obtuvo como resultado que las variables se relacionan de forma inversa y significativa, es por eso que se obtuvo como conclusión que existe relación entre ambas variables en los trabajadores, a mayor clima laboral, los trabajadores experimentan menos estrés laboral.

Elera y Tafur (2018) en su investigación realizaron un estudio con el fin de conocer la repercusión del estrés laboral en el ausentismo de empleados. El tipo de investigación fue descriptiva, con diseño no experimental y transversal, con método inductivo y deductivo, la población fue de 15 trabajadores administrativos, se hizo uso de dos cuestionarios estructurados con cinco niveles de escala Likert. Se obtuvo como resultado que el estrés laboral afecta en los empleados generando su ausentismo, lo que significa que es posible que cuando un trabajador se encuentre estresado se ausente de su puesto laboral, es por eso que se obtuvo como conclusión,

que los empleados que presentan niveles altos de estrés en el trabajo tienen más probabilidad de ausentarse a su puesto laboral, siendo esto un factor negativo.

Ponce y Reyes (2023) realizaron una investigación con el fin de establecer la relación entre el estrés y el clima laboral. El tipo de investigación fue básica con alcance descriptivo y correlacional, la población fue de 218 trabajadores, se usó encuestas y también de instrumentos con base en teorías como la de Maslach y Jackson (1981) (estrés laboral) e Litwin y Stringer (1968) (clima laboral). Los resultados mostraron que hay una relación inversa y significativa entre las variables, es por eso que se obtuvo como conclusión que las variables clima organizacional y el estrés están relacionados, si la empresa brinda condiciones que no son favorables para el trabajador, el clima laboral será negativo y eso se podrá observar por medio de trabajadores estresados.

Tinoco (2023) en su investigación realizó un estudio con el objetivo de describir los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral. La naturaleza del estudio fue básica, cuantitativa, no experimental y correlacional, la población fue de 40 trabajadores, se hizo el uso de cuestionarios de clima organizacional y satisfacción laboral para la recolección de datos. Se obtuvo como resultado que las variables alcanzaron niveles moderados con 62.50% y 60% y que tienen una relación directa significativa y alta entre las variables mencionadas, es por eso que se obtuvo como conclusión que cuando mejora el ambiente de trabajo, también aumenta la satisfacción laboral de los empleados.

Al referirnos al marco teórico:

Respecto a la primera variable, en base a la fundación del estrés laboral (2015) son causadas por diversos agentes psicosociales que han sido examinados dejando como consecuencia varias teorías, dentro de los modelos está el de esfuerzo y recompensa (Siegrist, 1996). Esta teoría postula que el empleado forma parte de un acuerdo basado en el intercambio mutuo entre dos o más partes, en este acuerdo, se brindan recompensas por medio de reconocimientos en el salario y beneficios en el desarrollo de la carrera. Los peligros incluyen la inestabilidad laboral y los cambios no deseados. Además, se tiene el modelo de interacción entre las demandas y el control (Karasek, 1979) que plantea que los motivos de un alto índice de estrés son por la relación entre la alta demanda y el bajo control que tienen los trabajadores para poder manejar esas condiciones. Adicionalmente, se nombra el modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social (fundación de estrés laboral, 2015).

El estrés laboral, según la OMS (2016) es una respuesta que puede poseer una persona al encontrarse bajo requerimientos y tensión profesional que no se adecuan a su discernimiento y competencias, y que ponen en estudio su facultad para enfrentar la circunstancia, esta variable puede ser generada ya sea por motivos personales o profesionales, en el primero de los motivos el trabajador no puede hacer mucho, no obstante, sí puede hacerse cargo de disminuirlo. Asimismo, el estrés, según Selye (1956) es una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier necesidad externa fisiológica. Además, Melgosa (1997), precisa al estrés como una reacción del cuerpo a cualquier demanda, indicando que es un estado de gran tensión psicológica, y tiene dos componentes: estresantes o estresores. En esa misma línea, Barona (1999) afirma que los estímulos físicos y

sociales provocan el estrés, exponiendo a las personas a un desajuste entre las demandas ambientales y los recursos disponibles para enfrentarlas. Incluso, Lazarus y Folkman (1984) también definen a la variable como un conjunto de relaciones entre una persona y la situación que enfrenta, siendo esta algo que va más allá de sus propios recursos y amenaza su bienestar personal.

Para nuestro estudio se presentan 7 dimensiones (D): D1. Territorio organizacional, se refiere al espacio físico brindado para que cada trabajador pueda desarrollar sus tareas sin tener dificultades ya que el no tener un espacio óptimo puede exponerlo a cualquier riesgo laboral.

D2. Tecnología, esto se aplica a las herramientas que el empleador tiene a su disposición para realizar adecuadamente las tareas que le son asignadas en el lugar de trabajo, así como la capacitación que recibe de la empresa en el campo de su uso correcto.

D3. Influencia del líder, hace referencia al predominio que ejerce la persona que tiene el rol de jefe para que los demás trabajadores consideren que tiene las cualidades de un líder como modelo a seguir.

D4. Falta de cohesión, alude a las personas que no sienten que forman parte del grupo con el que laboran.

D5. Respaldo de grupo, se refiere a generar buenas conexiones entre cada trabajador en las áreas laborales para que se sienten apoyados por los demás miembros de su equipo de trabajo, es muy importante para lograr este punto la comunicación que se pueda generar entre los integrantes.

D6. Estructura organizacional, se denomina así a los métodos asociados entre los empleados, se guía a partir de cuatro categorías que tienen en común casi todas las organizaciones, las cuales son: metas en común, esfuerzos de manera coordinada, repartición de trabajo y un rango con autoridad.

D7: Clima organizacional, Se le considera así a una agrupación de cualidades con calidad que intervienen en la vida profesional que tiene gran contribución en el desarrollo del talento humano.

Por otro lado, sobre la variable clima laboral tenemos la teoría del comportamiento de Maslow (1950), que nace de la teoría de las relaciones humanas de Mayo (1940). Esta propone al trabajador como un representante decisivo que se apoya en la referencia que obtiene de su entorno, lo produce acorde a sus creencias adquiriendo posturas, criterios y perspectiva en todas las situaciones. Continuando de este mismo modo, se implanta que la organización es percibida como una estructura de toma de decisiones, donde todos sus trabajadores se comportan racionalmente según un conjunto de informaciones que obtienen de sus entornos laborales.

Finalmente, se entiende por clima laboral según Palma (2004) como la impresión de estados relacionados al lugar de ocupación, permite ser un aspecto diagnóstico que dirige actos preventivos necesarios para mejorar y/o reforzar el manejo de los resultados organizacionales. Asimismo, Hodgetts y Altman (1985) dan por entendido que el clima laboral es un conjunto de distintivos relacionados al puesto de trabajo, captadas por los trabajadores que laboran en un lugar y que influyen en su crecimiento dentro del trabajo. Además, para Rodríguez (1999), el clima

laboral es un conjunto de impresiones compartidas por un grupo de empleados sobre su trabajo, el entorno físico en donde se encuentra y las relaciones interpersonales que lo rodean.

En nuestro estudio se toma en cuenta 5 dimensiones: D1. Autorrealización, es la forma en la que un empleado se siente con respecto a las expectativas que tiene sobre las probabilidades de que un adecuado ambiente pueda favorecer su incremento a nivel como persona y futuro profesional.

D2. Involucramiento laboral, es el reconocimiento que tiene cada trabajador con los principios de la organización y el deber que tiene para el progreso de la empresa.

D3. Supervisión, es la operatividad de los jefes en el ámbito laboral, mientras se brinda un trato de apoyo y guía para las labores que se desempeñan a diario.

D4. Comunicación, es la apreciación que se tiene de la comprensión de la información relacionada a la gestión interna de una empresa.

D5. Condiciones laborales, sirve para verificar si la empresa brinda componentes materiales y económicos, precisos para la realización de las labores brindadas.

Al mencionar la formulación del problema es necesario plantearnos la siguiente pregunta de investigación para esta tesis: ¿Qué relación existe entre estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023?

De esto se desprenden las siguientes preguntas específicas:

Pe1: ¿Qué relación existe entre estrés laboral y autorrealización en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023?

Pe2: ¿Qué relación existe entre estrés laboral e involucramiento laboral en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023?

Pe3: ¿Qué relación existe entre estrés laboral y supervisión en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023?

Pe4: ¿Qué relación existe entre estrés laboral y comunicación en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023?

Pe5: ¿Qué relación existe entre estrés laboral y condiciones laborales en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023?

El objetivo general de este estudio es determinar la relación que existe entre estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.

Como objetivos específicos tenemos:

Oe1: Determinar la relación que existe entre estrés laboral y autorrealización en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.

Oe2: Determinar la relación que existe entre estrés laboral e involucramiento laboral en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.

Oe3: Determinar la relación que existe entre estrés laboral y supervisión en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.

Oe4: Determinar la relación que existe entre estrés laboral y comunicación en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.

Oe5: Determinar la relación que existe entre estrés laboral y condiciones laborales en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.

Para verificar los objetivos, se plantea como hipótesis general: Existe relación significativa entre estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.

Y para confirmar los objetivos específicos, se consideran las siguientes hipótesis específicas:

He1: Existe relación significativa entre estrés laboral y autorrealización en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.

He2: Existe relación significativa entre estrés laboral e involucramiento laboral en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.

He3: Existe relación significativa entre estrés laboral y supervisión en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.

He4: Existe relación significativa entre estrés laboral y comunicación en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.

He5: Existe relación significativa entre estrés laboral y condiciones laborales en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.

El presente estudio se justifica de teóricamente, porque busca validar el conocimiento acerca de la conexión relacionada en las variables de estudio. Además, se llevará a cabo una comparativa de las hipótesis planteadas para verificar si esta teoría de relación entre las variables mencionadas sigue siendo válida en contextos actuales. Por lo tanto, los conocimientos adquiridos servirán como un apoyo para ampliar la comprensión de las variables mencionadas y podrán ser utilizados posteriormente como referencia en investigaciones futuras.

El presente estudio se justifica de manera práctica ya que beneficiará a la empresa a base de la investigación, puesto que, a partir de los resultados obtenidos, se permitirá disminuir costos de atenciones en salud mental en el trabajador, ya que el estrés laboral podría llegar a causar en el trabajador: Dolor músculo esquelético, dolor de cabeza, irritabilidad, frustración, desmotivación, fatiga, ausentismo laboral, entre otros; pudiendo detectar estos casos prematuramente y con ello proceder a tomar las medidas correctivas para mejorar su confianza, mejorar las relaciones interpersonales, mejorar su estado de ánimo, mejorar su nivel de productividad y su desempeño en la empresa; ya que, si existen trabajadores dentro de ella que estén con indicativos de estrés, también, se conocerá si el clima donde laboran puede ser un factor positivo o negativo en su entorno laboral.

El presente estudio se justifica de manera metodológica ya que la eficacia de resultados obtenidos en este estudio servirá para ser usadas en investigaciones futuras, ya que se agregará

como un antecedente nuevo dentro de la asociación científica con nexo en la teoría de efectividad en relación a las variables del estudio, cabe agregar que la presente investigación aplica herramientas ya creadas y usadas en estudios de años previos para medir cada variable, estas herramientas ya han sido validadas y cuentan con la confiabilidad respectiva, del mismo modo, el siguiente estudio, brindará aportes de validez y confiabilidad sobre los trabajadores la empresa en estudio, esto permitirá que para próximas investigaciones las herramientas usadas en este estudio puedan servir de apoyo para medir las variables relacionadas al estrés laboral y clima laboral.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Este estudio es de tipo básico. Según Baena (2014), esto también se conoce como investigación pura o teórica. Se distingue debido a que se sitúa solo en las bases teóricas, no considerando los objetivos prácticos. Su intención es exponer conocimientos recientes o cambiar los fundamentos teóricos ya elaborados, aumentando los conocimientos investigativos. Respecto al enfoque, según Mejía (2014) es cuantitativo porque se hará uso de diversos métodos estadísticos para analizar e interpretar la información recogida, utilizando en nuestras conclusiones términos relacionados a la cuantificación.

De igual manera, el nivel es correlacional. En base a Sabino (1992) esta investigación tiene como finalidad describir ciertas peculiaridades básicas de algunos grupos los cuales utilizan juicios

siguiendo un sistema que brinda una estructura o comportamiento de las variables en estudio, brindando información que puede ser comparada con la de otras bases de datos. Según Mejía (2017) El estudio correlacional resuelve el grado de agrupación o alianza que existe entre dos o más variables, primero, se cuantifican las variables y luego en base a una prueba de supuestos correlacionales y escrutinio se determina la correlación. De acuerdo por lo dicho según autores como Sabino (1992) y Mejía (2017) podemos afianzar que el actual análisis es descriptivo correlacional, ya que busca describir e investigar el grado de conexión existente en las dos variables de estudio, para luego en base a una prueba de supuestos se determinará el grado de correlación que existe.

El diseño es no experimental ya que según Dzul (2007) este tipo de diseño es el que se efectúa sin manipular las variables. Se basa en observar cómo suceden las cosas en su entorno natural y luego estudiarlas. Guiándonos de lo explicado por Dzul (2007) nuestro estudio es no experimental puesto que en el estudio no se pretende manipular las variables estrés laboral y clima laboral, nos basamos en la observación de los sucesos que se dan tal cual en el ambiente de la empresa. Finalmente, el corte es transversal. Según Sampieri (2014) es un método de recopilación de datos que dura sólo un momento. El propósito es presentar las variables y sus efectos en las interrelaciones.

Al referirnos a la población, muestreo, criterios de selección y muestra indicamos que para definir la población se hizo uso de la definición propuesta por el autor Arias (2016), el cual nos dice que la población es un grupo reducido y tratable, que servirá como referencia para elegir la

muestra, y que acata una secuencia de dictámenes. Los habitantes en nuestro estudio estarán conformados por 120 trabajadores de las diferentes áreas pertenecientes a una empresa privada ubicada en Lurín con los que se contactará por medio de información brindada por el área de recursos humanos. Este periodo de reclutamiento durará un máximo de 2 semanas.

En la siguiente investigación se ha optado por trabajar en base a una muestra censal, en palabras de Ramírez (1997), menciona que en una muestra censal todas las unidades que se encuentran en investigación son consideradas como una muestra. Debido a que nuestra muestra es igual a la población en estudio, 120 trabajadores de una empresa privada, por lo que no se hizo uso de criterios de selección muestral ni técnicas de muestreo para la investigación.

La técnica utilizada en el trabajo fue la encuesta. Según Pardinás (1991) afirma que se trata de una estructura de preguntas utilizado para recopilar datos con fines de investigación. Además, es una herramienta útil para la observación científica. Esta técnica no solo hace que la técnica de la observación sea más uniforme, sino que también permite aislar algunos problemas de interés.

La investigación utilizó los siguientes instrumentos:

Estrés Laboral OIT - OMS: Identificar factores estresantes, análisis y estudio de los factores estresantes presentes en una determinada empresa, y luego hacer recomendaciones de remediación y mitigación. (Autor: Ivancevich y Matteson, Elaboración: 1989, administración: Individual o grupal, tiempo: 15 minutos, campo de aplicación: Adultos (18 años a más)). Descripción: El Inventario de Estrés Laboral de la OIT- OMS incluye 25 ítems que evalúan los factores estresantes

en el lugar de trabajo, centrándose en diferentes aspectos como la naturaleza del trabajo, los factores y las horas de trabajo, el estilo de gestión, el liderazgo y la gestión de los recursos humanos, tecnologías nuevas, estructura organizativa y todo lo incluso relacionado con el clima organizacional. Validez en Perú: En base en el estudio de Suarez (2013), se obtuvo por análisis factorial exploratorio, con cargas factoriales de .55 a .81. Confiabilidad en Perú: Suarez (2013) usando la técnica de dos mitades obtuvo un valor correlacional de .91.

Escala Clima Laboral CL-SPC: El instrumento fue la Escala del Clima Laboral de Sonia Palma, que utiliza cinco dimensiones para evaluar el Clima Organizacional, las cuales son: autorrealización personal, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Los indicadores del clima laboral nos permiten conocer el estado de salud de nuestra empresa y tomar medidas apropiadas para mejorarlo. (Autor: Sonia Palma Carrillo, elaboración: 2004, Administración: Individual o colectiva, tiempo: De 15 a 30 minutos, campo de aplicación: Dirigido a adultos). Descripción: El cuestionario está compuesto de 50 elementos y su estructura sigue la técnica de Likert. Se conforma de cinco factores identificados sobre la base de análisis estadísticos y cualitativos. La puntuación total puede ser de hasta un máximo de 250 puntos y cada uno de los factores puede llegar a 50 puntos. Validez en Perú: Palma (2004) por medio del uso del Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman estimó la confiabilidad demostrando correlaciones de .97 y .90. Confiabilidad en Perú: George y Mallery (2003) por medio del uso del método de consistencia interna obtuvo un valor correlacional de 0.918.

En el procedimiento de recopilación de datos, primero se preparó un cuestionario en la plataforma virtual Google forms en la cual se unió los dos instrumentos separándolos por títulos de las variables que evaluaban cada uno, se verificó que cada ítem tuviera las frecuencias que evaluaba el cuestionario como parte de las opciones para marcar como respuesta, luego se procedió a generar el link que sería compartido en el momento de la evaluación.

Durante la recolección de datos, se trabajó en 3 diferentes fechas, en la cual se dividió a los 120 trabajadores en grupos de 40, a los seleccionados por día se les compartió el link por medio de su correo laboral, después se les brindó las instrucciones sobre los pasos a seguir para resolver la encuesta, se les dio un tiempo de 40 minutos para que pudieran contestar con detenimiento cada pregunta, se terminaba el proceso una vez obtenido las 40 respuestas por parte de los trabajadores.

Después de la recopilación de datos, se comprobó que todas las encuestas cumplan el total de población evaluada, se examinó exhaustivamente cada una de las pruebas y se verificó que tuvieran todos los ítems respondidos, posteriormente se pasó las respuestas a un documento en formato Excel.

Para el análisis de datos que se obtuvieron mediante la encuesta realizada a 120 trabajadores de una empresa privada en Lurín, se utilizaron los programas Excel y SPSS, el segundo programa fue de mucha importancia ya que en base a eso se obtuvo la prueba de normalidad y de esa forma los resultados pertenecientes a las variables estrés laboral y clima laboral, para buscar la relación que pueda existir entre ellas. De igual forma, para el análisis de la recopilación de datos, se examinó la información mediante la prueba que mide las estadísticas de

Kolmogorov-Smirnov, donde se visualiza que en el p. valor no todos los datos son mayores a .05, por ende, los datos no siguen una distribución normal, por lo que se utiliza la prueba no paramétrica de correlación Spearman.

En la presente investigación se respetarán los aspectos éticos universales basados en la declaración de Helsinki, es por eso que se le explicará a los trabajadores la forma exacta de cómo serán utilizados los datos recopilados. Los autores se comprometen a usar los datos recopilados para la presente investigación y que toda información se mantendrá de manera anónima, garantizando la confiabilidad de los datos y que los participantes no salgan perjudicados de ningún tipo. Se mantendrá a salvo los datos personales de los participantes según a la Ley N° 29733 (Ley de Protección de Datos Personales), Además, En el código de ética del psicólogo peruano, al diseñar una investigación, el investigador es siempre responsable de establecer y mantener prácticas éticas en la investigación. De igual forma, la información recopilada sobre los participantes del estudio se mantiene confidencial.

En la normativa ética UPN para investigadores, en el ámbito de la investigación, establece que todo miembro de la universidad se rige por los siguientes principios éticos: En todo momento, los investigadores serán tratados como personas con principios y derechos fundamentales que le otorga su naturaleza humana y las leyes del estado peruano. Asimismo, se respetarán los acuerdos previos al estudio y se otorgará beneficios establecidos a cada investigador. De igual forma, los investigadores deberán actuar de manera imparcial y ser lo más precisos posibles en sus investigaciones, independientemente del espacio y contexto en el que se lleven a cabo.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

A partir de un análisis en el programa estadístico SPSS se obtuvieron las siguientes tablas:

Tabla 1

Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra		
	Estrés	Clima
	Laboral	Laboral
N	120	120
Estadístico de prueba	.128	.064
Sig. asin. (bilateral) ^c	.00	.20

De acuerdo con la tabla 1, se visualiza que en el p. valor, no todos los datos son mayores a .05, por lo tanto, los datos no siguen normalidad, haciendo uso de la prueba de correlación Spearman.

Tabla 2

Resultados de correlación entre estrés laboral y clima laboral

			Clima Laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	-.380**
		Sig. (bilateral)	.00
	Laboral	N	120

De acuerdo con la tabla 2, se demuestra la existencia de una relación entre las variables de estudio, ya que el p. valor es menor que .05. Asimismo, la relación entre ellas es inversa, lo que significa que a medida que se incrementan los niveles de estrés laboral, los de clima laboral disminuyen, dicha correlación es de baja intensidad y significativa.

Tabla 3

Resultados de correlación entre estrés laboral y autorrealización

			Autorrealización
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	-.354**
		Sig. (bilateral)	.00
	Laboral	N	120

De acuerdo con la tabla 3, el p. valor es menor que .05 por lo cual se interpreta que existe relación entre el estrés laboral y la autorrealización, dicha asociación es inversa por lo que se entiende que a medida que el estrés laboral incrementa, la autorrealización disminuye, la correlación es de baja intensidad y significativa.

Tabla 4

Resultados de correlación entre estrés laboral y el involucramiento laboral

			Involucramiento Laboral
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-.348**
		Sig. (bilateral)	.00
		N	120

De acuerdo con la tabla 4, el p. valor es menor que .05 por lo cual se interpreta que existe una relación inversa entre el estrés laboral y el involucramiento laboral, lo que significa que a medida que aumenta el estrés laboral, disminuye el involucramiento laboral, esta correlación es de baja intensidad y significativa.

Tabla 5

Resultados de correlación entre estrés laboral y supervisión

			Supervisión
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	-.349**
		Sig. (bilateral)	.00
	N	120	

De acuerdo con la tabla 5, el p. valor es menor que .05 por lo cual se interpreta que existe relación entre el estrés laboral y la supervisión, dicha asociación es inversa por lo que se entiende que a medida que el estrés laboral incrementa, la supervisión disminuye, la correlación es de baja intensidad y significativa.

Tabla 6

Resultados de correlación entre estrés laboral y comunicación

			Comunicación
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	-.389**
		Sig. (bilateral)	.00
	N	120	

De acuerdo con la tabla 6, el p. valor es menor que .05 por lo cual se interpreta que existe relación entre el estrés laboral y la comunicación, dicha asociación es inversa por lo que se entiende que a medida que el estrés laboral incrementa, la comunicación disminuye, la correlación es de baja intensidad y significativa.

Tabla 7

Resultados de correlación entre estrés laboral y condiciones laborales

			Condiciones Laborales
		Coefficiente de correlación	-.375**
Rho de Spearman	Estrés	Sig. (bilateral)	.00
	Laboral	N	120

De acuerdo con la tabla 7, el p. valor es menor que .05 por lo cual se interpreta que existe relación entre el estrés laboral y las condiciones laborales, dicha asociación es inversa por lo que se entiende que a medida que el estrés laboral incrementa, las condiciones laborales disminuyen, la correlación es de baja intensidad y significativa.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

Los hallazgos del estudio mostraron la relación entre el estrés y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023. De acuerdo con los resultados de la tabla 2 existe una relación inversa, de intensidad débil y significativa ($p = .000$; $r = -.380$) entre ambas variables, datos que hallan alta similitud con lo obtenido por Alvarez y Espinoza (2019), quien localizó una relación semejante entre ambas variables en trabajadores de una empresa en Guayaquil - Ecuador. Además, es coherente con la información obtenida por Alviter, Martinez y Robles (2020), donde se obtuvo como resultado que cuando se tienen cargas laborales el clima laboral se ve afectado. Asimismo, es convergente con el estudio de Beltrán, Daza y Silva (2021), el cual se obtuvo como resultado que para que se tenga un clima organizacional favorable, es importante tener en cuenta factores como el sueldo, la infraestructura, relaciones interpersonales, comunicación, liderazgo y los métodos de resolución de conflictos. En esa misma línea, es coherente con el estudio realizado por Jaramillo, Matabanchoy y Paz (2020), el cual dio como resultado que los efectos psicológicos del estrés laboral en relación con los estresores tienen un impacto significativo en la calidad de vida de los empleados y sus relaciones dentro de la empresa. De la misma manera, es congruente con lo obtenido por Arroyo, Bada, Carbonell, Castillo y Salas (2020), quienes evaluando la relación entre el estrés laboral y el clima laboral, obtuvieron como resultado que la relación es inversamente proporcional entre ambas variables. Asimismo, es acorde a lo hallado por Diaz, Guevara y Vidaurre (2019), quienes realizaron una investigación para evaluar la relación del estrés laboral y clima laboral, y descubrieron una relación inversa y

significativa entre los dos factores. De igual modo, es coherente con la investigación realizada por Elera y Tafur (2018), para determinar la afectación del estrés laboral en el ausentismo de los trabajadores, dando como resultado que el estrés laboral repercute en el ausentismo del personal, siendo un factor en la empresa. Ahora bien, también guarda congruencia con el estudio realizado por Ponce y Reyes (2023), quienes en su estudio para evaluar la relación del estrés laboral y clima organizacional, obtuvieron como resultado que existe una asociación inversa y significativa entre las variables. Por otro lado, es acorde a lo obtenido por Tinoco (2023), quién en su estudio sobre la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral obtuvo como resultado que las variables alcanzaron niveles moderados con 62.50% y 60% y que tienen una relación directa significativa y alta entre ellas. Los resultados remarcan que el estrés laboral se manifiesta de manera imprevista, a causa de problemas internos entre el trabajador y la empresa, generando malestar en el trabajador haciendo que no se sienta cómodo en su centro de labores y no pueda desempeñar sus funciones en la empresa de una manera adecuada (Aranda, 2004). Al parecer, mientras mayor estrés laboral, el clima laboral es menos agradable. Sin embargo, existe un estudio que no concuerda con lo obtenido en esta investigación, es decir presenta divergencia, tenemos a Bruges, López y Socarras (2020) quienes estudiaron el manejo del estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas ubicadas entre la frontera de Colombia y Venezuela, en su investigación realizada a 50 trabajadores dio como resultado que los empleados manifestaran que el estrés no afectó su rendimiento en el trabajo, esto podría deberse a la exigencia constante a la que son sometidos por cumplimiento de objetivos.

Sobre la relación que existe entre estrés laboral y autorrealización en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023. Los resultados de la tabla 3 mostraron que la relación es inversa, de baja intensidad y significativa ($p = .000$; $r = -.354$) entre ambas variables, datos que hallan parecido con lo obtenido por Alviter, Martinez y Robles (2020) quien realizó una investigación con el objetivo de examinar cómo influye la carga del trabajo y el clima laboral en el burnout de trabajadores en la Ciudad de México, obteniendo como resultado que el clima organizacional y las cargas laborales tienen comportamientos relacionados entre sí; sin embargo, tienen una relación negativa con el burnout, dando como conclusión que cuando hay cargas laborales el clima laboral se ve afectado.

De acuerdo con la relación que existe entre estrés laboral e involucramiento laboral en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023. Los resultados de la tabla 4 mostraron que la relación es inversa, de baja intensidad y significativa ($p = .000$; $r = -.348$) entre ambas variables, datos que hallan semejanza con lo obtenido por Arroyo, Bada, Carbonell, Castillo y Salas (2020) , quienes hicieron una investigación con el objetivo de esclarecer la relación entre el estrés laboral y el clima laboral en trabajadores peruanos, obteniendo como resultado una influencia del nivel medio (80,7%) de estrés laboral y del nivel alto (78,6%) en el caso de clima organizacional, es por eso que se obtuvo como conclusión que la relación es inversamente proporcional entre las variables, se debe promover un ambiente laboral adecuado que reduzca los niveles de estrés diario.

En base a la relación que existe entre estrés laboral y supervisión en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023. Los resultados de la tabla 5 mostraron que la relación es inversa,

de baja intensidad y significativa ($p = .000$; $r = -.349$) entre ambas variables, datos que hallan similitud con lo obtenido de Diaz, Guevara y Vidaurre (2019), quienes realizaron una investigación con el objetivo de determinar el nivel de relación que existe entre estrés y clima organizacional, obteniendo como resultado que las variables estaban relacionadas de forma inversa y significativa, es por eso que se obtuvo como conclusión que hay una relación entre ambas variables en los trabajadores, resultando que los empleados tienen niveles más bajos de estrés cuando tienen un entorno laboral más favorable.

Con respecto a la relación que existe entre estrés laboral y comunicación en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023. Los resultados de la tabla 6 mostraron que la relación es inversa, de baja intensidad y significativa ($p = .000$; $r = -.389$) entre ambas variables, datos que hallan semejanza con lo obtenido de Ponce y Reyes (2023), quienes en su investigación realizaron un estudio con el objetivo de establecer la relación entre el estrés laboral y clima organizacional, donde encontraron una relación inversa y significativa entre las variables, es por eso que se obtuvo como conclusión que las variables clima organizacional y el estrés están relacionados, si la organización otorga condiciones que no sean favorables para el empleado, el clima laboral será negativo y eso se podrá observar por medio de trabajadores estresados.

Finalmente, se muestra la relación que existe entre estrés laboral y condiciones laborales en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023. Los resultados de la tabla 7 mostraron que la relación es inversa, de baja intensidad y significativa ($p = .000$; $r = -.375$) entre ambas variables, datos que difieren con lo obtenido de Bruges, López y Socarras (2020) , quienes

investigaron cómo manejar el estrés laboral en las empresas de la frontera entre Colombia y Venezuela, donde se obtuvo como resultado que los trabajadores exponen que el estrés no había afectado su desempeño laboral, esto puede deberse a que son sometidos a una exigencia constante por cumplimiento de objetivos, que se puede observar como positiva, pero también puede ser un factor desencadenante del estrés. Se concluye que los trabajadores cuentan con niveles de estrés por diferentes circunstancias como la variedad de tareas y las condiciones laborales.

Se encontraron limitaciones para acordar una fecha y horario adecuado para asistir a la empresa y llevar a cabo la aplicación del cuestionario. Además, la distancia entre nuestros hogares y la empresa complicó el desplazamiento. Asimismo, en el proceso de aplicación de los cuestionarios hubo demora de algunos trabajadores al entregar sus respuestas.

Implicancias: Al mencionar las implicancias teóricas, los hallazgos de la investigación muestran una relación entre las variables de estudio, lo que nos indica que los trabajadores a medida que tienen más niveles de estrés tienen menor clima laboral esto es acorde a lo mencionado por la teoría del comportamiento de Maslow (1950). Esta propone que los empleados actúen de manera racional basada en la información que adquirieron de su entorno laboral.

Refiriendo las implicancias prácticas, la información obtenida dio a conocer que existen niveles de estrés en los trabajadores de la empresa, además, cuando son sometidos a niveles de estrés no tienen un clima laboral adecuado por lo que es importante realizar charlas brindando información relacionada a técnicas de relajación, así mismo, es importante realizar dentro de la empresa talleres que informen sobre cómo mejorar el clima laboral, en la cual se brinde opciones

donde el trabajador sea partícipe y de esa forma sienta que su opinión es tomada en cuenta y es un miembro importante para ella, logrando que el clima laboral sea mucho mejor.

Finalmente, la evaluación de los instrumentos utilizados da la oportunidad que se pueda confirmar su validez y confiabilidad, de esa forma se brinda herramientas que pueden servir para la realización de otras investigaciones futuras por parte de estudiantes de nuestra universidad, así como de otras instituciones, teniendo instrumentos que miden las variables estrés laboral y clima laboral.

Conclusiones: El estudio demostró que existe relación entre el estrés laboral y el clima laboral. La asociación entre las dos variables es inversa, de intensidad débil y significativa, en otras palabras, se dio a comprender que si los niveles de estrés laboral aumentan, el clima laboral percibido por el trabajador disminuye.

En base a lo establecido se demostró que hay una relación inversa entre el estrés laboral y la dimensión autorrealización, de baja intensidad y significativa, conlleva que en tanto que a medida que el estrés laboral incrementa, la autorrealización disminuye.

En cuanto a lo establecido se demostró que existe relación inversa entre el estrés laboral y la dimensión involucramiento laboral, de baja intensidad y significativa, por lo que se entiende que cuando incrementa el estrés laboral, el involucramiento laboral disminuye.

El estudio demostró que existe correspondencia inversa entre el estrés laboral y la dimensión supervisión, de baja intensidad y significativa, por lo que se comprende que a medida que el estrés laboral incrementa, la supervisión disminuye.

La investigación demostró que existe correspondencia inversa entre el estrés laboral y la dimensión comunicación, de baja intensidad y significativa, por lo que se entiende que a medida que el estrés laboral incrementa, la comunicación disminuye.

Finalmente, se demostró que existe correspondencia inversa entre el estrés laboral y la dimensión condiciones laborales, de baja intensidad y significativa, por lo que se entiende que a medida que el estrés laboral incrementa, las condiciones laborales disminuyen.

Referencias

Arévalo, J. A. (2020, octubre 1). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Universo Abierto.

Albán, A. (2023). Clima laboral y su relación con el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima, 2022. Universidad Privada Norbert Wiener.

Alvarado, E., & Cunya Ato, A. C. (2021). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura, 2021. Universidad César Vallejo.

Alvarez, L., & Espinoza, C. (2019). Estrés laboral en trabajadores formales de la bahía de Guayaquil. *Espirales*.
<https://revistaespirales.consultorioampuero.com/index.php/es/article/view/426/360>

Ayala, M., & Sebastián, J. (2023). Influencia del clima laboral en el desarrollo del estrés en los empleados de negocios de comida rápida, ubicados en el sector sur oriental de la ciudad de Quito, en el periodo febrero – julio 2023.

Barbosa, S., Nascimento, Y., Souza, J. & Souza S. (2018). Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios. *Alternativas en psicología*, 38. <https://www.javerianacali.edu.co/sites/default/files/2022-06/Manual%20de%20Normas%20APA%207ma%20edicio%CC%81n.pdf>

Beltran, L., Daza, A., & Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. 29, núm. 1. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

Borja, J., & Esteban, B. (2019). El estrés laboral en el clima organizacional de los colaboradores en el área de emergencia del Hospital General Latacunga. Universidad Técnico de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

Bruges, D., Lopez, D & Socarras, C. (2020). Estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*. 41. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n25/a20v41n25p20.pdf>

Cabrera, B., & Anali, C. (2019). Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de la empresa Ejecución y Elaboración de Proyectos S.A.C. de la Ciudad de Trujillo, 2019. Universidad César Vallejo.

Concha Hilares, I., & Aguilar Bravo, D. M. A. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores del Centro de Salud Carmen de la Legua - Callao 2020. Universidad Nacional del Callao-Bellavista-Callao.

Contreras, K. (2022). Estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada en Arequipa, 2021. Universidad Autónoma del Perú.

Córdova, C., & Lizeeth, S. (2020). Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la universidad Alas Peruanas, Filial Piura. Universidad Alas Peruanas.

Dávila, D., Villegas, FG, García, SEV y Enrique, W. (s/f). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo.

Davila, M., & Yeny, D. (2018). Clima laboral en el personal administrativo de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2017. Universidad San Pedro.

De La Cruz Zelada, Y. D., & Terrones Terry, C. A. (2022). Relación entre el clima laboral y estrés laboral en trabajadores de una empresa pesquera del distrito de Chimbote. Universidad César Vallejo.

Díaz, M., & Yaneet, L. (2022). Estrés laboral y clima laboral en los colaboradores de la empresa textil Topitex, Chinchá 2020.

Diaz, F., Guevara, S. & Vidaurre, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura, vol. 8, núm. 1, pp. 31-40, 2019. Universidad César Vallejo.

Elorreaga de la Cruz, S. L., & Rodríguez Ojeda, F. (2019). Clima Laboral y su influencia en el estrés en los colaboradores del Ministerio Público de Motupe 2019. Universidad César Vallejo.

Farias, E., & Jasmin, V. (2019). Estrés y Clima laboral en los trabajadores de Caja Huancayo del distrito de Tumbes, 2018. Universidad Nacional de Tumbes.

García, P., & del Rosario, E. (2023). Estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de los trabajadores del hospital Aplao, 2022. Universidad Católica de Santa María

García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual = The Organizational Climate and its Diagnosis a Conceptual Approximation. Cuadernos de administración, 22501, 490.

Gómez, R., & Ericson, N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019. Universidad del Pacífico.

Gutiérrez, N., & del Socorro, G. (2020). Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de salud del Hospital de la Solidaridad de Sullana 2019. Universidad César Vallejo.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta.

Jaramillo, M., Matabanchoy, J., Matabanchoy, S., & Paz, D. (2020). Estrés laboral en docentes de un Centro Educativo rural en Pasto. *Dialnet*. 13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8080135>

Llanos Herrera, K. M., & Mayta Figueroa, P. A. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en trabajadores de una Institución Privada de Salud, Huaraz 2021. Universidad César Vallejo.

Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S., & Díaz Ramiro, E. M. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *Edupsykhé. Revista de Psicología y Educación*, 3(1).

Mitchell, C. (2016, mayo 4). OPS/OMS. Pan American Health Organization / World Health Organization.

Montero, C., & Milagros, S. (2020). Clima laboral y el estrés de los colaboradores del área de ventas por call center de una empresa de capacitación empresarial de Lima, 2019. Universidad Privada del Norte.

Moreno, R., & Constanza, D. (2012). El Clima organizacional: definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

Naranjo Pereira, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171.

Reyes, S., y Ponce, D. (2023). Estrés laboral y clima organizacional en una unidad de gestión educativa local. *Revista científica digital de Educación. Eduser* 10 (1), 44-51. <https://doi.org/10.18050/eduser.v10n1a4>

Rojo, G., & del Carmen, A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global. Universidad Ricardo Palma.


Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 101–122.

Surco, C., & Leslie, T. (2019). El impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral en los empleados de Mi Banco zona Miraflores Arequipa – 2018.

ANEXOS

Anexo N°1. Matriz de consistencia

Título: Estrés y clima laboral en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Qué relación existe entre estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023?	Estimar la relación que existe entre estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.	Existe relación entre estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.	Variable 1 (Ordinal): Estrés laboral Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.	Tipo de investigación: Básica (Baena 2014) Nivel de investigación: Descriptivo correlacional (Sabino,1992) (Mejia,2017)
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Enfoque: Cuantitativo (Mejía, 2014)
¿Qué relación existe entre estrés laboral y autorrealización en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023?	Determinar la relación que existe entre estrés laboral y autorrealización en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.	Existe relación entre estrés laboral y autorrealización en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.	Variable 2 (Ordinal): Clima laboral Es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo,	Diseño: No experimental (Dzul, 2007) Corte: Transversal (Sampieri,2014)
¿Qué relación existe entre estrés laboral e	Determinar la relación que existe entre estrés	Existe relación entre estrés laboral e		Población: 120 trabajadores.

 <p>involucramiento laboral en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre estrés laboral y supervisión en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre estrés laboral y comunicación en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre estrés laboral y condiciones laborales en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023?</p>	<p>laboral e involucramiento laboral en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre estrés laboral y supervisión en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre estrés laboral y comunicación en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre estrés laboral y condiciones laborales en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023</p>	<p>involucramiento laboral en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.</p> <p>Existe relación entre estrés laboral y supervisión en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.</p> <p>Existe relación entre estrés laboral y comunicación en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.</p> <p>Existe relación entre estrés laboral y condiciones laborales en los trabajadores de una empresa privada en Lurín, 2023.</p>	<p>permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.</p>	<p>Muestra: muestra censal (Ramírez, 1997)</p> <p>Técnica: Encuesta (Pardinas,1991)</p>
--	--	---	--	---


Anexo N°2. Matriz de operacionalización estrés laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores	Escala de medición
Estrés laboral	El estrés laboral, según la OMS (2016) es una respuesta que puede poseer una persona al encontrarse bajo requerimientos y tensión profesional que no se adecuan a su discernimiento y competencias, y que ponen en estudio su facultad para enfrentar la circunstancia, esta variable puede ser generada ya sea por motivos personales o profesionales, en el primero de los motivos el trabajador no puede hacer mucho, no obstante, sí puede hacerse cargo de disminuirlo.	Se utilizó el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS Ivancevich y Matteson. El Cuestionario de Estrés Laboral (OIT/OMS) consta de 25 ítems relacionados con: estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, cohesión y respaldo del grupo de trabajo. Su utilidad radica en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales. Para cada reactivo, se solicita 7 opciones de respuesta con una escala numérica tipo respuesta con una escala numérica tipo Likert (de n Likert (de nunca a siempre) si la condición plantea nunca a siempre) si la condición planteada es fuente de estrés.	<p>Territorio organizacional</p> <p>Tecnología</p> <p>Influencia del líder</p> <p>Falta de cohesión</p> <p>Respaldo de grupo</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Clima organizacional</p>	3, 15, 22, 4, 14, 25, 5, 6, 13, 17, 7, 9, 18, 21, 8, 19, 23, 2, 12, 16, 24, 1, 10, 11, 20	<p>Nunca (1)</p> <p>Raras veces (2)</p> <p>Ocasionalmente (3)</p> <p>Algunas veces (4)</p> <p>Frecuentemente (5)</p> <p>Generalmente (6)</p> <p>Siempre (7)</p>	Ordinal

Anexo N°3. Matriz de operacionalización clima laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores	Escala de medición
Clima laboral	Según Palma (2004) es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.	El cuestionario está compuesto de 50 elementos y su estructura sigue la técnica de Likert. Se conforma de cinco factores identificados sobre la base de análisis estadísticos y cualitativos. La puntuación total puede ser de hasta un máximo de 250 puntos y cada uno de los factores puede llegar a 50 puntos.	Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Ninguna o nunca (1)	Ordinal
			Involucramiento laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	Poco (2)	
			Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	Regular o algo (3)	
			Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	Mucho (4)	
			Condiciones laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30	Todo o siempre (5)	

Anexo N°4 Carta de autorización

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS O INFORME DE SUFICIENCIA PROFESIONAL	 puratos Food Innovation for Good
--	---

Yo Carmen Geraldine Lopez Merino, identificado con DNI N°45798287, como representante legal de la empresa / institución: PURATOS PERU S.A. con R.U.C. N° 20100058503

ubicada en la ciudad de Lima (Lurín). Otorgo la **AUTORIZACIÓN** de uso de información a:

1) Allison Johanna Gonzales Garcia, con DNI 71976732.

2) Edson Jair Cardenas Quiñones, con DNI 73808750

Egresado/s de la Carrera profesional o Programa de Posgrado de Psicología
(carrera / maestría)

de la Universidad Privada del Norte, para que utilice la siguiente información de la empresa:

información de trabajadores por medio de encuestas en formato virtual aplicado en la empresa.

con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación, Tesis o Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de Bachiller, Título Profesional Maestro, Doctor.

Autorizo expresamente el uso de la información con fines académicos, incluyendo su publicación en el repositorio de la Universidad Privada del Norte, contribuyendo con la comunidad educativa y sociedad en su conjunto.

Respecto al uso del nombre y/o cualquier distintivo de la empresa, se determina:
(marcar con una "X" la opción seleccionada)

Mantener en reserva el nombre y/o cualquier distintivo de la empresa.

Autorizo mencionar el nombre y/o cualquier distintivo de la empresa.

Lurín, 28 de junio del 2024



Firma del Representante Legal o Autoridad
DNI o C.E.: 45798287
N° de celular de contacto: 933841948

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Nota: se solicita mantener todos los campos de información requeridos en el presente formato.



Firma del egresado (1)
DNI: 71976732



Firma del egresado (2)
DNI: 73808750