



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad

Distrital de Inambari, 2023

Para optar el Título Profesional de:

Licenciado en Psicología

AUTOR: Hurtado Cruz, Alex

CODIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8142-8786>

LIMA – PERÚ

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Hurtado Cruz Alex egresado de la Facultad de Ciencias de la salud y Escuela Académica Profesional de Psicología / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari, 2023”. Asesorado por el docente: Dr. David Tito, Reyes Callahuacho DNI 08130324 ORCID 0000-0001-7424-9261 tiene un índice de similitud de 18 dieciocho % con código oid:14912: 251621350 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Alex Hurtado Cruz
 DNI:46781052



.....
 Dr.David Tito Reyes Callahuacho
 DNI: 08130324

Lima, 14 de Setiembre de 2023

Tesis

Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de

Inambari, 2023

Línea de investigación

Salud y Bienestar

Asesor(a)

Dr. Reyes Callahuacho, David Tito

Código ORCID

<https://orcid.org/0000-0001-7424-9261>

Dedicatoria

A mis sobrinos Mauricio, Alana y Marcelo. Quienes en su llegada a este mundo regalaron comprensión, alegrías, amor y unión familiar.

Agradecimiento

A mis padres y hermanos quienes están siempre apoyándome en cada etapa de mi vida.

.

Índice General

Índice de tablas	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	11
1.1. Planteamiento del problema	11
1.2. Formulación del problema.....	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos	13
1.3. Objetivo	13
1.3.1. General	13
1.3.2. Específico	14
1.4. Justificación	14
1.4.1. Teórica.....	14
1.4.2. Metodológica.....	14
1.4.3. Práctica.....	15
1.5. Delimitación de la investigación.....	15
1.5.1. Temporal.....	15
1.5.2. Espacial	15
1.5.3. Recursos.....	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes.....	16
2.2. Bases teóricas.....	19

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	27
3.1. Método de investigación	27
3.2. Enfoque de investigación	27
3.3. Tipo de investigación	27
3.4. Diseño de investigación	28
3.5. Población y muestra	28
3.5.1 Población.....	28
3.5.2 Muestra.....	28
3.5.2 Muestreo.....	29
3.6. Variables y operacionalización.....	29
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.7.1. Técnica	31
3.7.2. Descripción de instrumentos	31
3.7.3. Validación.....	34
3.7.4. Confiabilidad.....	34
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	34
3.8.1. Procesamiento	34
3.8.2. Análisis de datos	35
3.9. Aspectos éticos	35
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	36
4.1. Análisis descriptivo.....	36
4.2. Prueba de hipótesis.....	38
4.3. Discusión	42
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
5.1. Conclusiones.....	46

5.2. Recomendaciones	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS.....	55
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	55
Anexo 2. Instrumentos	56
Anexo 3: Aprobación del Comité de ética	61
Anexo 4: Autorización de la institución	62
Anexo 5. Informe Turnitin	63

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización del clima laboral	26
Tabla 2. Matriz de operacionalización del estrés laboral	28
Tabla 3. Baremo de la escala de clima laboral	29
Tabla 4. Baremo de la escala de estrés laboral	32
Tabla 5. Descripción de la muestra por edad y sexo	33
Tabla 6. Niveles de clima laboral en la Municipalidad Distrital de Inambari	34
Tabla 7. Niveles de estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Inambari	30
Tabla 8. Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov	30
Tabla 9. Correlación entre clima y estrés laboral	31
Tabla 10. Correlación entre las dimensiones de clima laboral y el estrés laboral	32
Tabla 11. Correlación entre las dimensiones de clima laboral y de estrés laboral	33

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las variables clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari, perteneciente a la región oriental peruana: Madre de Dios. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo – correlacional y diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo constituida por 95 trabajadores, varones y mujeres, entre 20 y 60 años de edad, pertenecientes al área administrativa de la mencionada Municipalidad Distrital, a quienes se les aplicó la Escala de Clima Laboral CL-SPC y Escala de Estrés Laboral OIT- OMS. Los resultados de la investigación mostraron que sí existe relación inversa y significativa ($p < .05$) entre las variables estudiadas, aunque con tamaño del efecto mínimo, entre clima organizacional y estrés laboral ($\rho = -.383$). Finalmente, en este estudio se concluyó que las percepciones negativas sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo se relacionan con las respuestas desadaptativas que el trabajador muestra debido a la falta de recursos para afrontar las demandas de dicho entorno.

Palabras clave: Clima organizacional, estrés laboral, gobierno local.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship that exists between climate and work stress in the workers of the District Municipality of Inambari - 2023. The methodology used is of focus, quantitative, of a basic type, descriptive level - correlational and non-experimental and cross-sectional design. , being the sample 95 the workers of the administrative area of the Inambari District Municipality of the Madre de Dios region, to whom the. Work climate scale CL-SPC and OIT-WHO Work Stress Scale. The results indicated that there is an inverse and significant relationship ($p < .05$), although with a minimal effect size, between climate and work stress ($\rho = -.383$). It is concluded that the negative perceptions about aspects related to the work environment are related to the maladaptive responses that the worker shows due to lack of resources to face the demands of said environment.

Keywords: organizational climate, work stress, local government.

INTRODUCCIÓN

Los servicios que ofrece las instituciones públicas siempre han sido percibidos como ineficientes, no solo por su naturaleza burocrática de sus procesos sino también por las particularidades de servidor público, en términos de baja calidad profesional y ánimo apático ante los ciudadanos que procuran algún tipo de atención. Más allá de las circunstancias descritas, cabe la posibilidad de que esta realidad no sea el resultado de las individualidades y, por el contrario, sea consecuencia de estrés laboral por carga de trabajo o exigencias psicológicas; más aún, si en estos entornos laborales existe un clima organizacional desfavorable que no posibilita una inadecuada interacción entre los servidores o de estos con la institución que los emplea.

Lo señalado, es una realidad que también podría estar presente en la Municipalidad Distrital de Inambari, afectando no solo el bienestar laboral sino las prestaciones del servicio hacia la ciudadanía traducida en bajos niveles de eficiencia y eficacia. De ahí la relevancia de realizar este estudio, pues se intenta conocer si el clima organizacional se relaciona con el estrés laboral y a partir de dicha información, las personas que toman decisiones se animen a generar acciones de mejora para bien del personal y la ciudadanía.

La investigación estuvo conformada por cinco capítulos, considerando el capítulo I la descripción y planteamiento del problema; el capítulo II, que abarca el marco teórico; el capítulo III, donde se encontrará la metodología de estudio; el capítulo IV en la que se muestran los resultados; en el capítulo V, se presentan la discusión, conclusiones y recomendaciones del estudio; y finalmente, se incorporan las referencias y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La salud, tanto física como psicológica, es importante en el ámbito laboral puesto que estos reflejarán resultados positivos o negativos en la rentabilidad de una organización. El estado de salud de los trabajadores luego del periodo de confinamiento se ha visto mermada significativamente, impactando en las organizaciones económicas a nivel nacional y a nivel mundial, sobre todo, en su personal del sector público cuya salud estaría afectada a causa del estrés laboral generada por los procesos que forman parte del servicio brindado a la ciudadanía. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), el estrés laboral está determinado por la organización misma, el diseño del puesto o las relaciones laborales, y ocurre cuando las demandas del trabajo no coinciden con el conocimiento, las habilidades y las expectativas de los trabajadores.

El problema de estrés laboral es un asunto vigente en diversos ámbitos de actuación humana, específicamente en el área organizacional. A nivel latinoamericano, existe niveles de estrés laboral importante entre los trabajadores, con la tasa más alta en México, donde el 75% de la población sufre estrés laboral, debido a diversos factores que intervienen, lo que representa una pérdida para las empresas y repercusiones negativas al interés nacional (Mejía, et al., 2019). Asimismo, se ha señalado que el estrés laboral es una de las principales causas de muerte en el lugar de trabajo en los Estados Unidos y, por lo tanto, es un problema de salud pública (American Psychological Association, 2010).

A nivel del Perú, más del 50% de trabajadores padece de estrés laboral a consecuencia del trabajo virtual y riesgo de desempleo (Lizama, 2021); mientras que cifras mayores

informa Conexión ESAN (2021), pues reportaron que el 70% de trabajadores peruanos sufrió estrés laboral a consecuencia de la pandemia. Al parecer, esto ocurre porque los trabajadores tienen que hacer demasiadas tareas en poco tiempo y están bajo presión de sus superiores; más aún ahora que a causa del trabajo remoto, se han disipado los espacios que diferencian el trabajo del descanso.

Uno de los aspectos que afecta el estrés laboral es el clima organizacional, pues se conoce que las interacciones sociales pueden generar estrés y estas se condicionan por el nivel de clima percibido cuando las personas se relacionan en un mismo espacio laboral (Cruz, *et al.*, 2021). Es por ello que estudios como el de Díaz, *et al.*, (2019) determinaron que ambas variables están correlacionadas; incluso, al parecer esta relación se presenta en igual magnitud tanto en varones como en mujeres, pues las variables se presentaron en el mismo nivel en ambos sexos (Del Rosario, 2022).

Este tema se ha convertido en un interés público además de los intereses comerciales, por lo que algunos países han decidido tomar medidas, entre ellas, formas de reducir el estrés laboral y mejorar el clima (Lazo y Lazo, 2014). Estos dos puntos ahora se consideran fundamentales en la mayoría de las empresas y organizaciones, en la medida en que muchas de ellas apuestan por mejorar el conocimiento de las buenas prácticas de gestión para garantizar que los empleados tengan un buen ambiente, bajos niveles de estrés laboral para poder lograr un mejor desempeño y desarrollo para la empresa y los empleados.

A nivel local, el personal administrativo y operativo de la Municipalidad Distrital de Inambari informó que el trabajo se hizo más forzoso en los últimos meses debido a la reducción de personal por la pandemia, lo que llevó a desarrollar síntomas como irritabilidad, angustia, bajos niveles de energía, cambios de comportamiento, cambios de humor durante el día, ambiente de trabajo posiblemente negativo y baja motivación. Por otro lado, hay que considerar que las personas son inherentemente comunicativas y que, el no hacerlo, puede

generar muchos problemas emocionales en su entorno, y con ello, un ambiente negativo que puede inhibir y dificultar la movilidad de los empleados para obtener resultados favorables. Es decir, la calidad del clima organizacional podría estar relacionada al nivel de desarrollo de estrés laboral, pues una combinación de estrés y un ambiente de trabajo negativo puede provocar depresión, ira, dolores de cabeza, tensión muscular, etc., lo que puede dañar el desempeño de un individuo y el camino hacia el éxito de cualquier empresa (Coduti, 2013).

En el caso del trabajo de investigación actual, se trata de encontrar información sobre la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral y, de ese modo, contribuir con conocimientos que permitan implementar acciones para mejorar el entorno organizacional de la Municipalidad Distrital de Inambari del Perú.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relacionan el clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari – 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál será la relación entre el clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023?
- ¿Cuál será la relación entre las dimensiones de clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023?
- ¿Cuál será la relación entre las dimensiones de clima y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023?

1.3. Objetivo

1.3.1. General

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari – 2023.

1.3.2. Específico

- Determinar la relación entre el clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023.
- Determinar la relación entre las dimensiones de clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023.
- Determinar la relación entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

La tesis se justifica desde el punto de vista teórico en vista que asume la perspectiva constructivista social porque se asume que el clima organizacional se explicita desde las percepciones que las personas construyen acerca de las interacciones que se desarrollan en un entorno organizacional. Por otro lado, se asume el modelo de Ajuste Persona-Ambiente, indica que el estrés laboral se configura como un proceso interactivo entre el trabajador y su entorno laboral pues dicho entorno se puede constituir en agente estresor que afecta al trabajador. De este modo se intenta comprobar que el estrés proveniente desde las interacciones con el entorno está relacionado a la percepción de la calidad de las interacciones; cabe decir que el entorno puede constituirse en estresor, dependiendo del valor de juicio que el individuo les brinda a sus percepciones.

1.4.2. Metodológica

Desde un punto de vista metodológico, este estudio aborda la relación entre las variables clima organizacional y estrés laboral, y para ello se utilizó dos instrumentos validados que permiten distinguir las implicaciones generales y específicas propuestas de cada hipótesis y

que posteriormente permitirá señalar un derrotero que guie la investigación cuantitativa para conocer fenómenos que se manifiestan en entornos organizacionales.

1.4.3. Práctica

El presente estudio tiene relevancia práctica porque al comprobar las hipótesis planteadas se conseguirá diseñar estrategias que busquen reducir el estrés laboral a través del fortalecimiento de las interacciones intra organizacionales dado que es lo que determina el clima organizacional. Cabe agregar que el clima organizacional es fundamental para que las organizaciones puedan alcanzar sus objetivos, pues minimizan los riesgos psicosociales, entre ellas el estrés, elevando a su vez, los niveles de productividad de la institución.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

El estudio se realizó entre los meses de enero a febrero del 2023.

1.5.2. Espacial

El presente trabajo de investigación se realizó en la región Madre De Dios, provincia Tambopata, Distrito de Inambari.

1.5.3. Recursos

En el proceso de investigación ameritó el uso principal de tecnologías de la información pues a través de dicho medio se accedió al material bibliográfico, los datos de la muestra y las asesorías que la universidad brindó para los fines.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Márquez *et al.* (2021) realizaron su investigación en Ecuador, con el fin de determinar la relación entre la rotación de personal y clima organizacional en una Empresa Pública. El estudio fue cuantitativo correlacional y realizado con una muestra de 321 trabajadores a quienes se les aplicó cuestionarios. Los resultados mostraron que la rotación de personal se relaciona significativamente con el clima organizacional ($\rho=0.531$; $p<0.05$). Se concluyó que la rotación interna del personal favorecía el clima organizacional puesto que la ubicación temporal o permanente en determinada área permitiría que todos se conozcan y de ese modo se favorezcan las relaciones sociales positivas.

Lara y Jiménez (2019) tuvieron el objetivo de demostrar que el estrés laboral y el clima organizacional son variables relacionadas en el personal de un centro hospitalario de Latacunga, Ecuador. La investigación fue de enfoque cuantitativo y nivel correlacional, realizada con una muestra de 75 trabajadores. Los resultados demostraron la existencia de relación directa entre las variables ($\tau-b=0.201$; $p=0.049<0.05$), lo que les hizo concluir que el estrés influía significativamente en el clima organizacional.

Saltos y Pulluquitín (2019) tuvieron como objetivo identificar la relación que existía entre el estrés laboral y la calidad de vida de los guardias de seguridad con turnos rotativos de instituciones públicas de Ecuador. La investigación fue de enfoque cuantitativo y nivel correlacional y realizada con una muestra conformada por 30 trabajadores. Los resultados evidenciaron que el estrés laboral no se relacionaba con la calidad de vida ($\chi^2= 0,068$, $p=0.794>0,05$). Se concluyó que las variables eran independientes entre sí.

Velastegui y Guangatal (2018) analizaron la influencia del estrés en el clima laboral percibido por los trabajadores de una empresa financiera de Ambato, Ecuador. El estudio fue de enfoque mixto y de nivel explicativo. Se realizó con una muestra de 54 colaboradores a quienes se les aplicó una encuesta. Los resultados indicaron que el estrés tenía relación significativa con el clima laboral percibido por el personal ($\chi^2=21.03$; $p<0.05$). Se concluyó que el personal estaba muy afectado por el estrés y esto se relacionaba con el clima laboral.

García y Forero (2018) identificaron la relación entre estrés laboral y contrato psicológico respecto al cambio organizacional en empleados de cuatro empresas en Bogotá, Colombia, entendiendo contrato psicológico como conjunto de creencias y expectativas intercambiadas entre una persona y su organización (Rousseau, 2004). El estudio se llevó a cabo mediante la aplicación del cuestionario de roles ocupacionales, el inventario de contrato psicológico y el cuestionario de cambio organizacional. Los resultados mostraron que el contrato psicológico se relaciona con el estrés ($\rho=0.148$; $p=0.006<0.05$) y que el contrato psicológico junto al estrés explicaba el cambio organizacional en un 20.3%.

2.1.2. Nacionales

Ferrer e Hinostroza (2020) realizaron su estudio en Lima y tuvieron como fin comprobar que las variables estrés laboral y clima organizacional están relacionadas. El estudio fue básico y nivel correlacional realizado bajo un diseño no experimental. La muestra se conformó con 25 trabajadores, a quienes se les aplicó cuestionarios validados en el estudio.

Los resultados mostraron correlación entre eustrés laboral y clima organizacional ($\rho=0.58$; $p=0.002<0.05$), lo cual les permitió concluir que cuanto mayor es el eustrés laboral mayor nivel alcanzará el clima organizacional.

Mamani (2019) tuvo el objetivo determinar la relación del estrés y el clima laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional Agraria Puno. Esta investigación fue de tipo descriptivo correlacional, la muestra de estudio fue de tipo probabilístico, que consideró a 69 trabajadores nombrados y contratados de ambos sexos que laboran en la Dirección Regional Agraria Puno. Los resultados a los que se llegaron fueron que el estrés a nivel de su dimensión demanda laboral ($r= -0,279$) y control del estrés ($r= 0,592$) se relacionaba con el clima laboral ($p=0,01<0.05$).

Monzón y Vargas (2019) buscaron determinar la relación entre clima organizacional y estrés en trabajadores de un Centro de Salud de Apurímac. El estudio correspondió al tipo básico y nivel correlacional, lo cual fue realizado considerando una muestra de 36 personas a quienes se les aplicó cuestionarios. Los resultados evidenciaron que no existe correlación entre clima organizacional y estrés laboral ($\rho=-0.174$; $p=0.311>0.05$), por lo que se concluyó que las variables eran independientes.

Ramón (2018) realizó su investigación con el objetivo de establecer la relación entre estrés ocupacional y satisfacción laboral de los docentes de educación secundaria de Cajamarca. El estudio fue descriptivo correlacional y se realizó con una muestra 420 docentes de Cajamarca. Los resultados mostraron que existía correlación inversa entre estrés ocupacional y satisfacción laboral ($r=-0.535$; $p<0.05$), hecho que les permitió concluir que a mayor estrés menor satisfacción laboral.

Arque y Bruno (2018) buscaron establecer si existía relación entre clima organizacional y estrés laboral en personal de un Centro de Salud de Lima. El estudio fue cuantitativo y de nivel correlacional y realizada tomando en cuenta una muestra de 84

trabajadores. Los resultados obtenidos señalaron que existía correlación entre clima organizacional y estrés laboral ($\rho = 0.719$; $p < 0,05$).

Saldaña y Sánchez (2018) en su investigación se propusieron determinar si existía relación significativa entre estrés laboral y clima organizacional en colaboradores de entidades públicas pertenecientes a la generación millennial de Tarapoto, Región San Martín. El estudio fue de tipo y nivel correlacional realizada con una muestra de 50 trabajadores, a quienes se les aplicó cuestionarios. Los resultados indicaron que no hay correlación significativa entre estrés laboral y clima organizacional ($\rho = .199$; $p = 0.165 > 0.05$).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

Definición

El clima organizacional hace referencia generalmente a la descripción de un determinado contexto psicosocial y se caracterizan en diferentes niveles de percepción relacionados a la atmósfera de trabajo propiciados por las interacciones y el funcionamiento organizacional. Según González, *et al.* (2015) se define por ciertas características específicas propias al lugar de trabajo, que son apreciadas o percibidas por los trabajadores y que inciden en su comportamiento y motivación manifestadas al interior de la organización afectando globalmente el entorno laboral.

Igualmente, Dessler (2008) señaló que el clima organizacional se refiere a la percepción que el trabajador construye acerca del lugar donde trabaja, y las describe considerando aspectos como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura. Por su parte, Schneider *et al.* (1996) también definen clima organizacional, como percepciones,

pero de situaciones, actuaciones y procesos, los cuales contrastan con la propia conducta recompensada, apoyada y esperada.

Para Denison (1996), el clima organizacional tiene que ver con los factores ambientales que se perciben de manera consciente y están sujetos al control organizacional, traducida a través de reglas y lineamientos que regulan el comportamiento. Precisamente la percepción de estos factores ambientales es lo que visibiliza las propiedades susceptibles de medición del clima organizacional (Litwin y Stringer, 1968), lo cual resulta relevante para dar dirección estratégica a la organización, sobre todo cuando se centran en el establecimiento de climas para el bienestar del personal y la eficiencia de la organización (Pecino, 2016).

Perspectiva teórica

Las teorías que explican el clima organizacional han sido principalmente expuestas desde tres perspectivas:

La primera, denominada *perspectiva constructivista social*, expone que el clima organizacional se explicita desde las percepciones que las personas construyen acerca de las interacciones que se desarrollan en un entorno organizacional; de ese modo se establecen creencias que caracterizan el contexto laboral y que implica una evaluación emocional de las circunstancias que de ello se generen (Kozlowski y Doherty, 1989; Sawyer, 1992; Schneider y Reichers, 1983).

La segunda, denominada *perspectiva general del clima organizacional*, que enfatiza los atributos de valor de los trabajadores y que permiten desarrollar un entorno laboral positivo; como por ejemplo claridad, responsabilidad, reconocimiento, apoyo y relaciones sociales agradables (Saleme, Rouquette y Pérez, 2001; Spector, 1997)

Finalmente la tercera, *perspectiva de los grupos de interés*, señala que el clima organizacional se desarrolla a partir de los valores individuales pero ligados a los diferentes grupos de interés que generan esquemas explícitos de respuesta (Burke et al., 1992; James y James

(1989), por lo que las percepciones construidas estarían en función a las características de este grupo de interés, pero fundamentado en el estado de bienestar de todos los trabajadores (Greenhaus, Parasuraman, y Wormley, 1990).

Dimensiones

Siguiendo la perspectiva constructivista social, Palma (2010) propone cinco dimensiones para medir el clima organizacional:

Autorrealización

Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

Involucramiento laboral

Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Supervisión

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

Comunicación

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

Condiciones laborales

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

2.2.2 Estrés laboral

Definición

Nadinloyi, *et al.* (2013) definieron el estrés laboral como una respuesta física y emocional que se produce cuando los trabajadores perciben que las demandas laborales entran en conflicto con sus habilidades, recursos o necesidades. De este modo, se percibe un desequilibrio entre las exigencias que debe soportar y las capacidades que tiene para hacerles frente; es decir, el estrés laboral se genera cuando no se es capaz de soportar la presión de la demanda (European Agency of Safety and Health for Work, 2014). Desde este punto de vista, el estrés laboral es una respuesta física y emocional que se produce cuando se desafían las capacidades de afronte (World Health Organization, 2017), afectándose la salud psicológica en el entorno laboral (Health and Safety Executive, 2018).

Balayssac *et al.* (2017), señalaron que el desarrollo de estrés laboral requiere de la intervención de factores asociadas a la naturaleza propia del trabajo (carga de trabajo, prejuicios, peligros, etc.), las características de la organización (claridad en procedimientos, reconocimientos, etc.), el desarrollo profesional, las interacciones sociales, la estructura organizacional y clima organizacional; por lo tanto, los factores de riesgo psicosocial se constituyen intra y extra laboralmente para condicionar la aparición de estrés laboral (Moreno y Baez, 2010). De este modo el estrés laboral estaría definido como el resultado de la aparición de factores de riesgo psicosociales que producen mayores posibilidades de afectación de la salud del trabajador y la productividad de la organización.

En principio, el estrés en sí vendría ser una respuesta adaptativa que desafía las capacidades de la persona y resulta beneficioso para el proceso de crecimiento profesional; sin embargo, el desequilibrio mencionado menoscaba la salud del trabajador pues se exacerban diversos síntomas físicos y psicológicos que afectan su bienestar (Osorio y Cárdenas, 2017). En la misma línea, Ivancevich y Matteson (1989) sostuvieron que el estrés es una respuesta

adaptativa frente a la presencia de estresores y la falta de recursos para afrontarla es lo que genera estrés laboral.

Perspectiva teórica

Se han descrito diversas perspectivas desde la condición de modelos teóricos que explican el estrés laboral, siendo las más relevantes los siguientes:

El Modelo de Demandas-Control (Karasek, 1979) explica el estrés laboral en base a dos aspectos: demandas laborales y control de la tarea. El modelo señala que si el trabajador tiene autonomía sobre su trabajo las tensiones producidas al asumir un desafío se constituyen en eustres, pues generan energía para cumplir lo solicitado. Sin embargo, si existe desgaste debido a la demanda laboral o exigencias psicológica, lo que se desarrolla es distrés. De este modo el estrés laboral se manifiesta cuando el trabajador percibe una alta demanda laboral y al mismo tiempo, un escaso control sobre las decisiones que toma para hacer frente a estas demandas.

El Modelo de Ajuste Persona-Ambiente (French & Caplan, 1970), indica que el estrés laboral se configura como un proceso interactivo entre el trabajador y su entorno laboral; siendo para ello necesario, la confluencia de ciertas características del contexto donde se trabaja, la experiencia subjetiva del trabajador, la respuesta del trabajador frente a dicho contexto y el efecto de los factores psicosociales subyacentes.

El Modelo de Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996) indica que todo entorno laboral implica intercambios, donde el trabajador brinda su esfuerzo para conseguir una determinada retribución a cambio; y mientras existe esta reciprocidad social hay equilibrio, pues el trabajador siente que el esfuerzo que invierte es proporcional a la retribución que recibe. No obstante, cuando esta reciprocidad se pierde debido a la carga laboral o característica personal, el trabajador siente que se está esforzando más de que se le recompensa,

generándose preocupación y ansiedad debido al desgaste y la tensión cuya cronicidad deviene en estrés laboral.

Dimensiones

Las dimensiones de estrés laboral surgen de la propuesta de Ivancevich y Matteson (1989), quienes identificaron estresores organizacionales y grupales que dieron base a la Escala de estrés Laboral de la OIT, determinándose las siguientes dimensiones:

Tecnología

Se refiere a la interacción del trabajador con los recursos tecnológicos y cuyas limitaciones se constituyen en fuentes de estrés, restringiéndose las actividades individuales y organizacionales.

Influencia de líder

Se refiere a las características que asume el líder con los trabajadores, quienes dependiendo de su estilo pueden desarrollar estrés en sus subordinados, afectándose la producción y los niveles de satisfacción del personal.

Falta de cohesión

Se refiere al hecho de desplazar la fuerza de atracción y motivación hacia uno o varios miembros del grupo, alejándolos de los demás integrantes; la falta de cohesión produce estrés.

Respaldo del grupo

Existe poco o inadecuado espacio para compartir opiniones y emociones grupales: a menor respaldo, mayor estrés laboral.

Estructura organizacional

Se refiere a la jerarquía de poder y autoridad establecida en la organización, pues diferentes percepciones de dicha jerarquía pueden ser causante de estrés.

Clima organizacional

Se refiere a las dificultades de interacción entre las personas o las personas con el entorno de trabajo, generándose una atmosfera tensa y orientada al desarrollo de crisis y conflictos.

Territorio organizacional

Se refiere al espacio utilizado para desarrollar las tareas encomendadas, no sentirse apropiado de dicho espacio es un estresor importante.

A partir de este planteamiento, Medina *et al.* (2007) realizaron estudios psicométricos a la escala y determinaron dos dimensiones, Condiciones organizacionales y Procesos administrativos. Luego, en medio peruano, Suarez (2013) aplicaron la misma metodología y también identificaron dos dimensiones a los que llamó Superiores y recursos; y, Organización y equipo de trabajo.

Organización y equipo de trabajo

Esta dimensión se refiere a la desorganización de la institución en cuanto a políticas, procedimientos, control, dirección y establecimiento de equipos como fuente de estrés. Sobre esto último, el trabajador percibe que su equipo carece de prestigio al interior de la organización debido a que es poco eficaz para ofrecer protección frente a las demandas injustas de trabajo o para mostrar suficiente respaldo motivacional y técnico para hacer frente a las exigencias laborales.

Superiores y recursos

Esta dimensión hace referencia a los estados de estrés resultante de las interacciones del trabajador con su superior pues perciben que no los defienden ni respetan y por el contrario muestran desconfianza ante su desempeño. A ello se suma, la falta de recursos y espacios para cumplir con la tarea o la incapacidad para controlar con autonomía las actividades.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari – 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023.
- Existe relación significativa entre las dimensiones de clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023.
- Existe relación significativa entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

La presente investigación de estudio es hipotético deductivo porque es un procedimiento que permite establecer la verdad o falsedad de unos enunciados que se refieren a objetos y propiedades observables, que se obtienen deduciéndolos de las hipótesis y, cuya verdad o falsedad se está en condición de establecer directamente (Behar, 2008).

3.2. Enfoque de investigación

El presente trabajo de investigación fue orientado hacia el enfoque cuantitativo, puesto que se recolectó los datos en base a medición y se realizó análisis estadístico con el fin de comprobar las hipótesis y las teorías (Hernández *et al.*, 2014).

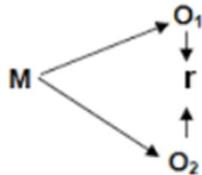
3.3. Tipo de investigación

El tipo de estudio del presente trabajo de investigación fue básica o pura porque indaga un problema solo con fines de búsqueda de conocimiento (Baena, 2017). Es una actividad orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato.

El nivel de investigación es descriptivo correlacional, pues en primera instancia especifica las propiedades de las variables para luego establecer posibles relaciones existentes entre estas (Hernández *et al.*, 2014).

3.4. Diseño de investigación

El estudio corresponde a un diseño no experimental y de corte transversal. Es no experimental porque la investigación se efectuó sin manipular intencionalmente las variables. Asimismo, fue de corte transversal porque los datos (encuestas) fueron recogidos en un solo momento y en tiempo único (Hernández, et al., 2014).



Donde:

M = Muestra

r = Correlación entre X e Y.

O = Observaciones.

3.5. Población y muestra

3.5.1 Población

Población es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Hernández, *et al.*, 2014, pág. 174). Desde esta línea, la población de la presente investigación estuvo conformada por 110 trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Inambari de la región de Madre de Dios.

3.5.2 Muestra

Hernández *et al.* (2014) define la muestra como el subgrupo de una población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión. Desde este contexto la muestra de estudio estuvo conformada por los 95 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari.

3.5.2 Muestreo

El muestreo utilizado es el no probabilístico por conveniencia, estableciéndose la muestra bajo criterios como:

Criterios de inclusión:

- Ser trabajador activo
- Antigüedad mayor a un año
- Acuerdo en participar en el estudio

Criterios de exclusión:

- Hallarse bajo licencia
- Antigüedad menor a un año
- Desacuerdo en participar en el estudio

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1. Clima organizacional

Definición conceptual.

Según Palma (2010), el clima organizacional es entendido como la percepción sobre aspectos contextuales y relacionales vinculados al ambiente de trabajo.

Definición operacional.

En este estudio se la define como la percepción que tienen los trabajadores sobre una serie de aspectos vinculados al ambiente de trabajo, medidos a través de la escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma, la cual evalúa 5 dimensiones, Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones laborales.

Tabla 1***Matriz de operacionalización del clima organizacional***

Dimensiones	Ítems	Índice	Escala de medición	Niveles o rangos
Autorrealización	1,6,11,16,21,26,3 1,36,41,46	1. Ninguno o nunca	Ordinal	Muy desfavorable
Involucramiento Laboral	2,7,12,17,22,27,3 2,37,42,47	2. Poco 3. Regular	Ordinal	10 – 17 Desfavorable
Supervisión	3,8,13,18,23,28,3 3,38,43,48	o algo 4. Mucho	Ordinal	18 - 25 Media
Comunicación	4,9,14,19,24,29,3 4,39,44,49	5. Todo o siempre	Ordinal	26 – 33 Favorable
Condiciones Laborales	5,10,15,20,25,30, 35,40,45,50		Ordinal	34 – 41 Muy favorable 42 – 50

Variable 2. Estrés laboral**Definición conceptual.**

Es una respuesta adaptativa frente a la presencia de estresores y la falta de recursos para afrontarla es lo que genera estrés laboral (Ivancevich y Matteson, 1989).

Definición operacional.

Es la respuesta adaptativa frente a la presencia de estresores y la falta de recursos para afrontarla, medida por la escala de estrés laboral de la OIT mediante 7 dimensiones, los cuales son: clima organizacional, estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del Líder.

Tabla 2***Matriz de operacionalización del estrés laboral***

Dimensiones	Ítems	Índice	Escala de medición	Niveles o rangos
Superiores y recursos	1, 2, 3, 4, 5,	0. Nunca	Ordinal	Bajo:
	6, 7, 15, 17,	1. Raras veces		26-101
	21, 24	2. Ocasionalmente		Promedio
Organización y equipo de trabajo	8, 9, 10, 11,	3. Algunas veces	Ordinal	bajo:
	12, 13, 14,	4. Frecuentemente		102 – 119
	16, 18, 19,	5. Generalmente		Promedio
	20, 22, 23,	6. Siempre		alto:
	25.			120 – 128
			Alto:	129-157

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**3.7.1. Técnica**

En la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta estandarizada con respuestas cerradas. La encuesta es una herramienta de recopilación de datos estrictamente estandarizados, que resuelve y operacionaliza problemas puntuales que son objeto de investigación (Schulte 1998).

El instrumento es la escala, el cual es un tipo de escala aditiva que corresponde a un nivel de medición ordinal; consiste en una serie de ítems o juicios a modo de afirmaciones ante los cuales se solicita la reacción del sujeto (Maldonado, 2007).

3.7.2. Descripción de instrumentos**Ficha técnica del instrumento 1**

Nombre: Escala de clima laboral CL-SPC

Autores: Sonia Palma Carrillo

Adaptación: Lima - Perú

Administración: Individual / Colectivo

Duración: 15 a 30 minutos

Aplicación: Trabajadores con dependencia laboral.

Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Descripción: La Escala de clima laboral CL-SPC es un instrumento diseñado con la técnica de Likert, con un total de 50 ítems que exploran la variable Clima organizacional, definido considerando cinco dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. La aplicación de este instrumento puede ser manual o computarizada, se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores

Interpretación : Las categorías consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas, se consideró como criterio que, a mayor puntuación, una mejor percepción del ambiente de trabajo y puntuaciones bajas indicador de un clima adverso.

Tabla 3

Baremo de la escala de clima organizacional

Categorías diagnosticas	Factores I al V	Puntaje total
Muy favorable	42 - 50	210 – 250
Favorable	34 - 41	170 - 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy desfavorable	10 -17	50 - 89

Fuente: Palma (2004)

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre: Escala de Estrés Laboral OIT- OMS

Autores: OIT- OMS sustentada por Ivancevich & Matteson (1989)

Adaptación: Ángela Suárez Tunanñaña (2013)

Administración: Puede ser administrada individual, grupal y organizacional

Duración: Tiempo estimado de 10 a 15 minutos

Aplicación: A partir de los 18 años.

Significación: Detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

Descripción: Los materiales que conforman la prueba psicológica son un cuadernillo de preguntas y una plantilla de respuestas, es de escala Likert de cuatro alternativas (bajo nivel de estrés, nivel intermedio, estrés y alto nivel de estrés), mide 2 dimensiones, Superiores y recursos y Organización y equipo de trabajo, consta de 25 ítems con 7 alternativas como respuestas que van desde la puntuación del 0 (Nunca) al 6 (Siempre).

Interpretación : En relación a los baremos, se encuentran los mismos niveles de la prueba original (Bajo nivel de estrés, Nivel promedio, Alto nivel de estrés).

Tabla 4

Baremo de la escala de estrés laboral

	Bajo nivel de estrés	Promedio	Alto nivel de estrés
Superiores y recursos	0 – 21	22 – 44	45 – 66
Organización y equipo de trabajo	0 – 27	28 – 56	57 – 84
Estrés laboral	0 – 49	50 – 100	101 – 150

3.7.3. Validación

La Escala de clima laboral CL-SPC muestra validez de constructo determinada a través de análisis factorial exploratorio con muestra peruana, identificando un modelo de 50 ítems expuestos a través de cinco factores (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) que explican el 54.09% de la varianza (Palma, 2010).

Escala de Estrés Laboral OIT- OMS también muestra validez de constructo a través de análisis factorial exploratorio con muestra peruana, corroborando el modelo original de 25 ítems, pero fusiona los 5 factores originales en dos factores: Superiores y recursos; Organización y equipo de trabajo que explican el 63.2% de la varianza (Suarez, 2013).

3.7.4. Confiabilidad

La Escala de clima laboral CL-SPC tiene evidencia de confiabilidad pues el modelo hallado alcanzó un alfa de Cronbach de 0.97, lo que denota alta consistencia interna del instrumento (Palma, 2010).

Escala de Estrés Laboral OIT- OMS también muestra evidencia de confiabilidad pues el modelo de 25 ítems alcanza un alfa de Cronbach de 0.966 que evidencia alta consistencia interna del instrumento (Suarez, 2013).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Procesamiento

Se gestionó la autorización mediante una solicitud dirigida al alcalde de la Municipalidad distrital de Inambari para poder realizar el trabajo de investigación. Respecto a la autorización para el uso de los instrumentos se enviaron las respectivas solicitudes a los autores y/o responsables de la adaptación haciendo uso del correo electrónico y vía telefónica. Luego de la aprobación por parte de alcaldía se coordinó con el jefe de personal para solicitar la nómina de los trabajadores en la cual tuvo acceso a los números celulares por donde se

hizo llegar el formulario virtual mediante un link que los dirige hacia un formulario Google. Una vez recopilada la información se hizo uso del software estadístico denominado IBM-SPSS v.25.

3.8.2. Análisis de datos

Los datos obtenidos con las encuestas realizadas se organizaron en el programa Excel, luego fueron exportados al SPSS-25 en donde se realizó el análisis descriptivo, el mismo que ha sido presentada en tablas de frecuencia por variables y dimensiones.

Para realizar el análisis inferencial, se aplicó la prueba de bondad de ajuste para determinar si la distribución de los datos se ajusta a la normal. En este caso, los datos procesados no provienen de una distribución normal, por lo tanto, para realizar el análisis se empleó el estadístico rho Spearman, para comprobar la hipótesis general y específicas.

3.9. Aspectos éticos

La investigación se realizó bajo los principios éticos promulgado en la Declaración de Helsinki, la cual sirve como guía a las personas que realizan investigaciones en humanos. En todo momento se veló por la salud y bienestar de los participantes, lo cual siempre tuvo primacía sobre los intereses de este estudio.

La presente investigación tiene fines académicos y educativos, y por ello se enmarco bajo los lineamientos respectivos, considerándose la autorización por parte de la municipalidad distrital de Inambari y el consentimiento de los participantes para completar la encuesta. Asimismo, se garantizó la confidencialidad de cada uno de los sujetos de la muestra protegiendo de ese modo su anonimato.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Descripción de la muestra

Tabla 5

Descripción de la muestra por edad y sexo

		<i>f</i>	%
Edad	[20-30]	41	43.2
	[31-40]	32	33.7
	[41-50]	18	18.9
	[51-60]	4	4.2
Sexo	Hombres	50	52.6
	Mujeres	45	47.4

Nota: n=95

En la tabla 5, se muestra la descripción de los participantes del estudio y se puede observar que la mayoría tiene entre 20 y 30 años de edad (43.2%) seguidos de aquellos que tienen entre 31 a 40 años (33.7%); y los que menos se hallan representados tienen entre 41 y 50 años (18.9%) seguido de los que tienen 51 y 60 años (4.2%). Por otro lado, se observa que existe proporcionalidad entre el número de hombres (52.6%) y mujeres (47.4%).

Descripción de las variables

Tabla 6

Niveles de clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Inambari

	Muy desfavorable		Desfavorable		Media		Favorable		Muy favorable	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Autorrealización	2	2.1	31	32.6	44	46.3	17	17.9	1	1.1
Involucramiento laboral	3	3.2	10	10.5	38	40.0	41	43.2	3	3.2
Supervisión	4	4.2	18	18.9	55	57.9	16	16.8	2	2.1
Comunicación	5	5.3	13	13.7	52	54.7	24	25.3	1	1.1

Condiciones laborales	4	4.2	12	12.6	58	61.1	20	21.1	1	1.1
Clima organizacional	-	-	3	3.2	12	12.6	64	67.4	16	16.8

Como se observa en la tabla 6, el nivel de clima organizacional percibido por los trabajadores tiende a ser favorable (67.4%), hallándose en el mismo nivel la dimensión involucramiento laboral (43.2%). En nivel medio se hallan las dimensiones autorrealización (46.3%), supervisión (57.9%), comunicación (54.7%) y condiciones laborales 61.1%.

Tabla 7

Niveles de estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Inambari

	Bajo		Promedio		Alto	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Superiores y recursos	9	9.5	35	36.8	51	53.7
Organización y equipo de trabajo	-	-	26	27.4	69	72.6
Estrés laboral	-	-	30	31.6	65	68.4

Los niveles de estrés laboral informado por los trabajadores se observan en la tabla 7 y se reporta en un nivel alto (68.4%). La misma tendencia muestran las dimensiones Superiores y recursos (53.7%); así como, Organización y equipo de trabajo (72.6%).

4.2. Prueba de hipótesis.

Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	K-S	gl	Sig.
Autorrealización	,066	95	,200
Involucramiento laboral	,127	95	,001
Supervisión	,099	95	,023
Comunicación	,125	95	,001
Condiciones laborales	,108	95	,009
Clima organizacional	,101	95	,018
Superiores y recursos	,199	95	,000
Organización y equipo de trabajo	,141	95	,000
Estrés laboral	,136	95	,000

Nota: sig. < .05.

Se calcularon los resultados del análisis de normalidad con la prueba de Kolmogorov-Smirnov. La tabla 8 muestra que las variables clima organizacional y estrés laboral con sus respectivas dimensiones, salvo autorrealización, no se ajustan a la normalidad ($p < .05$); en consecuencia, se propone el uso de pruebas no paramétricas (rho de Spearman) para relacionar sus variables y/o sus dimensiones.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

H₀: No existe relación significativa entre las variables clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari – 2023.

H₁: Existe relación significativa entre las variables clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari – 2023.

Tabla 9*Correlación entre clima organizacional y estrés laboral*

		Estrés laboral	
		rho	r ²
Clima organizacional	Rho de Spearman	-.383	.15
	Sig.	.000	

Nota: sig. < .05.

En la tabla 9, Se observa que existe correlación inversa y significativa ($\rho = -.383$; $p < .05$) entre clima organizacional y estrés laboral; debido a ello se decide rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación significativa entre clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari – 2023. Cabe indicar que el tamaño del efecto de dicha correlación es mínimo ($r^2 = .15$).

Hipótesis específica 1:

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023.

Tabla 6*Correlación entre el clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Inambari*

		Superiores y recursos	Organización y equipo de trabajo
Clima organizacional	rho	-.125	-.362**
	p	.226	.000
	r ²	.02	.13

Nota: sig. < .05.

En la tabla 9, Se observa que existe correlación inversa y significativa ($\rho = -.362$; $p < .05$) entre clima organizacional y la dimensión Organización y equipo de trabajo del estrés

laboral; por otro lado, no existe correlación significativa entre clima organizacional y la dimensión Superiores y recursos del estrés laboral ($p=.226>.05$). Debido a estos resultados se decide rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023, aunque precisando que ello solo se cumple con la dimensión Organización y equipo de trabajo y con un tamaño del efecto pequeño ($r^2=.13$).

Hipótesis específica 2:

H₀: No existe relación significativa entre las dimensiones de clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023.

H₁: Existe relación significativa entre las dimensiones de clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023.

Tabla 10

Correlación entre las dimensiones de clima organizacional y el estrés laboral

Dimensiones de clima organizacional		Estrés laboral	r ²
Autorrealización	rho	-.394**	0.16
	p	.000	
Involucramiento laboral	rho	-.314**	0.10
	p	.002	
Supervisión	rho	-.425**	0.18
	p	.000	
Comunicación	rho	-.441**	0.19
	p	.000	
Condiciones laborales	rho	-.419**	0.18
	p	.000	

Nota: sig. < .05.

En la tabla 10, Se observa que existe correlación inversa y significativa entre las dimensiones autorrealización ($\text{rho}=-.394$; $p<.05$), involucramiento laboral ($\text{rho}=-.314$; $p<.05$), supervisión ($\text{rho}=-.425$; $p<.05$), comunicación ($\text{rho}=-.441$; $p<.05$) y condiciones laborales ($\text{rho}=-.419$);

$p < .05$) con el estrés laboral. Debido a estos resultados se decide rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre las dimensiones de clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023, aunque con un tamaño del efecto pequeño ($.10 < r^2 < .19$).

Hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación significativa entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023.

H₁: Existe relación significativa entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023.

Tabla 11

Correlación entre las dimensiones de clima organizacional y de estrés laboral

		Superiores y recursos	Organización y equipo de trabajo
Autorrealización	rho	-.294**	-.264**
	p	.004	.010
	r ²	.09	.07
Involucramiento laboral	rho	-.071	-.348**
	p	.493	.001
	r ²	.01	.12
Supervisión	rho	-.078	-.328**
	p	.451	.001
	r ²	.01	.11
Comunicación	rho	-.243*	-.244*
	p	.018	.017
	r ²	.06	.06
Condiciones laborales	rho	-.109	-.189
	p	.293	.067
	r ²	.01	.04

Nota: sig. < .05.

En la tabla 11, Se observa que existe correlación inversa y significativa entre la dimensión autorrealización con las dimensiones superiores y recursos ($\rho=-.394$; $p<.05$) y organización y equipo de trabajo ($\rho=-.264$; $p<.05$); la dimensión involucramiento laboral con la dimensión organización y equipo de trabajo ($\rho=-.348$; $p<.05$); la dimensión supervisión con la dimensión organización y equipo de trabajo ($\rho=-.328$; $p<.05$); la dimensión comunicación con la dimensión superiores y recursos ($\rho=-.243$; $p<.05$) y organización y equipo de trabajo ($\rho=-.244$; $p<.05$). Debido a estos resultados se decide rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023, aunque con un tamaño del efecto pequeño ($.06<r^2<.12$).

4.3. Discusión

Los resultados han reportado que existe relación inversa, significativa y mínimo tamaño del efecto entre las variables clima organizacional y estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Inambari – 2023. Esto significa que la inadecuada percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo y que define el comportamiento, motivación y desempeño del trabajador (Palma, 2010), se relaciona con las respuestas desadaptativas frente a la presencia de estresores por falta de recursos para afrontarla (Ivancevich y Matteson, 1989). Estos resultados concuerdan con las investigaciones realizadas por Arque y Bruno (2018); Velastegui y Guangatal (2018) y Lara y Jiménez (2019) pues todos ellos comprobaron la relación entre clima organizacional y estrés laboral; sin embargo, también discrepan con los hallazgos reportados por Monzón y Vargas (2019) y Saldaña y Sánchez (2018) en vista que descartaron cualquier relación entre estas variables.

Esto denota que los hallazgos obtenidos pueden ser circunstanciales, más aún porque la relación determinada posee una mínima significancia práctica; por otro lado, puede ser que existan otras variables mediadoras como la satisfacción laboral (Ramón, 2018), estrategias de control de estrés (Mamani, 2019) o calidad de vida (Saltos y Pulluquitín, 2019). Es decir, la relación entre las variables clima organizacional y estrés laboral se haría más evidente si adicionalmente intervinieran situaciones de insatisfacción laboral, mínima capacidad de uso de estrategias de control del estrés o baja calidad de vida.

Asimismo, se halló que existe relación inversa, significativa y con tamaño del efecto pequeño entre el clima organizacional y la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Inambari 2023. Estos hallazgos implican que la percepción desfavorable de características del entorno organizacional que inciden en su comportamiento y motivación afectando globalmente el entorno laboral (González, *et al.*, 2015), se halla relacionado al desarrollo de estrés por percepciones de desorganización institucional en cuanto a políticas, procedimientos, control, dirección y establecimiento de equipos, pues se generan creencias de que la organización no se hallan en suficiente capacidad para ofrecer protección frente a las demandas injustas de trabajo o para mostrar suficiente respaldo motivacional y técnico para hacer frente a las exigencias laborales (Suarez, 2013).

Estos resultados concuerdan con los resultados expuestos por García y Forero (2018), quienes comprobaron que el contrato psicológico se relaciona con el estrés, entendiéndose contrato psicológico como conjunto de creencias y expectativas intercambiadas entre una persona y su organización (Rousseau, 2004). Considerando ello, se puede señalar que el clima organizacional se relaciona con el estrés ocasionado por la organización y los equipos de trabajo, si es que el trabajador percibe que la organización no cumple con las promesas explícitas o implícitas establecidas con ellos.

Igualmente, se comprobó que existe correlación inversa y significativa, aunque con un tamaño del efecto pequeño, entre las dimensiones clima organizacional y estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Inambari 2023. Esto, quiere decir que, si el trabajador percibe un desfavorable clima organizacional porque el entorno de trabajo no ofrece posibilidades de desarrollo personal y profesional, no se identifica con los valores organizacionales, no percibe apoyo u orientación de sus superiores, no percibe suficiente claridad y coherencia en las comunicaciones, o no reconoce que la institución le provee los suficientes recursos para cumplir su tarea (Palma, 2010).

Es probable que también incurra en la manifestación de respuestas físicas y emocionales que afectan su salud porque sentirá que las demandas laborales entran en conflicto con sus habilidades, recursos o necesidades (Nadinloyi, et al., 2013). Estos resultados concuerdan con lo informado por Ferrer e Hinostroza (2020), quienes indicaron que existe correlación entre eustrés laboral y clima organizacional, pues si bien el eustrés también genera un estado físico y emocional desadaptativo, su dirección es el cambio, situación que se consolida con el contrato psicológico que se establece entre el trabajador y la organización (García y Forero, 2018); lo contrario sería el distrés, donde el estado físico y emocional desadaptativo si afecta la salud del trabajador y es generado por el entorno desfavorable percibido en términos de falta de capacidad de la organización para fortalecer autorrealización, involucramiento laboral, supervisión constructiva, comunicación eficaz y condiciones laborales idóneas.

Por último, se determinó que las dimensiones autorrealización y comunicación se relacionan inversa y significativamente, aunque con tamaño del efecto pequeño, con las dimensiones superiores y recursos y organización y equipo de trabajo. No obstante, las dimensiones involucramiento laboral y supervisión solo mantienen este tipo de relación con la dimensión organización y equipo de trabajo. De acuerdo a estos resultados se puede decir

que, percepciones desfavorables acerca de las posibilidades de desarrollo personal y profesional y la falta de claridad y coherencia en las comunicaciones (Palma 2010) se relaciona con percepciones de desorganización e ineficacia de los equipos de trabajo, desvalorización de las interacciones con los superiores y falta de eficiencia de la organización para brindar los suficientes recursos para cumplir con las tareas encomendadas (Suarez, 2013). En tanto que, la falta de valores organizacionales que dan base al compromiso para con la organización e inadecuada apreciación de las actuaciones del superior para con ellos (Palma. 2010) está relacionado con la posibilidad de desarrollar estrés laboral, porque se generan creencias de desorganización en cuanto a políticas, procedimientos, control, dirección y establecimiento de equipos eficaces (Suarez, 2013).

En otras palabras, la falta de autorrealización y comunicación eficaz se relacionan con el estrés cuando existen dificultades en las interacciones con los superiores, falta de recursos para cumplir la tarea, desorganización en los procesos y conformación de equipos deficientes; en tanto que estas dos últimas, solo se presentan si además se percibe falta de involucramiento laboral y apoyo de los superiores. Estos resultados concuerdan con los hallazgos obtenidos por Ramón (2018) quien señaló que existe correlación inversa estrés ocupacional y satisfacción laboral, considerando que la satisfacción es resultado de un clima organización favorable; pues al no existir un clima organizacional favorable en términos de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales tampoco habría satisfacción laboral; sobre todo si adicionalmente se incrementa la demanda laboral (Mamani, 2019) o se evita la rotación laboral interna porque se limitan interacciones más globales y productivas entre los trabajadores (Márquez, et al., 2021).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Primera: Existe relación inversa y significativa ($p < .05$), aunque con tamaño del efecto mínimo, entre clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari, 2023 ($\rho = -.383$). Esto significa que las percepciones negativas sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo se relacionan con las respuestas desadaptativas que el trabajador muestra por falta de recursos para afrontar las demandas de dicho entorno.
- Segunda: Existe relación inversa y significativa ($p < .05$) entre el clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari, 2023; específicamente con la dimensión Organización y equipo de trabajo ($\rho = -.362$). Considerando ello, se puede señalar que el clima laboral adverso se relaciona con las manifestaciones de estrés ocasionado por la desorganización que el trabajador percibe y la falta de eficacia de los equipos de trabajo.
- Tercera: Existe relación inversa y significativa ($p < .05$) entre las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari, 2023 ($.314 < \rho < .441$). Por tanto, es posible indicar que la falta de capacidad de la organización para fortalecer autorrealización, involucramiento laboral, supervisión constructiva,

comunicación eficaz y condiciones laborales idóneas, se relacionan con las posibilidades de desarrollar estrés laboral en los trabajadores.

Cuarta: Existe relación inversa y significativa ($p < 0.05$) entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari, 2023 ($.244 < \rho < .348$). Esto significa que la falta de autorrealización, comunicación eficaz e involucramiento laboral, así como apoyo de los superiores; se relaciona con el estrés laboral resultante de la falta de recursos para cumplir la tarea, desorganización en los procesos, conformación de equipos deficientes e interacciones negativas con los superiores.

5.2. Recomendaciones

Primera: Se recomienda al área de recursos humanos implementar actividades que desarrollen un clima organizacional positivo en la Municipalidad Distrital de Inambari – 2023 pues se ha comprobado que ello incidirá en la reducción del nivel de estrés laboral de los trabajadores.

Segunda: Se sugiere al área de administración organizar sus procesos y fortalecer la eficacia de los equipos de trabajo, dado que ello redundará en el desarrollo percepciones más positivas del clima organizacional y por ende un mejor desempeño.

Tercera: Se sugiere a las autoridades del gobierno local generar políticas y estrategias que permitan un mayor crecimiento profesional y compromiso de los trabajadores para con la institución, a través de la implementación de acciones de supervisión más horizontales, comunicaciones más fluidas y condiciones

laborales más satisfactorias, pues ello permitirá prevenir el desarrollo de estrés laboral en el personal.

Cuarta: Al área de administración se sugiere que provea recursos suficientes para cumplir las tareas, establezca reingeniería de los procesos, conforme de equipos eficientes y capacite a los coordinadores y directivos en el tema de acompañamiento y supervisión pues ello facilitara el desarrollo de un clima organizacional más positivo y productivo.

REFERENCIAS

- American Psychological Association (2010). *El estrés es un problema de salud serio en los Estados Unidos*. <https://www.apa.org/topics/stress/estres-problema>
- Arque, R. y Bruno, D. (2018). *Clima organizacional y estrés laboral del personal centro de salud Jaime Zubieta del Distrito de San Juan de Lurigancho – 2017* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3136>
- Balayssac, D., Pereira, B., Virot, J., Lambert, C., Collin, A., Alapini, D., et al. (2017). Workrelated stress, associated comorbidities and stress causes in French community pharmacies: A nationwide cross-sectional study. *Peer Journal*, 5, e3973.
- Behar, D. S. (2008). *Introducción a la metodología de la investigación*. Shalom.
- Burke, M.J., Borucki, Ch.C. & Hurley, A. (1992). Reconceptualizing psychological climate in a retail service environment: A multiple stakeholder perspective. *Journal of Applied Psychology*, 77, 717-729.
- Coduti, P., Gattás, Y., Sarmiento, S. y Schmid, R. (2013). *Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional*. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
- Conexión ESAN (2021). *¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial?* <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial>
- Cruz, N., Alonso, M., Armendariz, N. y L. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95, e202104057. Epub 04 de julio de 2022. Recuperado en 01 de

febrero de 2023, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272021000100187&lng=es&tlng=es

Del Rosario, J. (2022). *Clima laboral y estrés laboral en pandemia por Covid-19 en el personal de salud de un centro materno infantil del distrito de Chorrillos* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1856>

Denison, D. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21, 619-654.

Dessler, G. (2008). *Human Resource Management*. México: Pearson Prentice Hall.

Díaz, F., Guevara, S. y Vidaurre, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 31-40. <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809014/html/>

European Agency of Safety and Health for Work (2014). *Healthy workers: Manage stress*. European Agency of Safety and Health for Work.

Ferrer, L. e Hinostroza, A. (2020) *Eustrés laboral y clima organizacional en psi del Perú S.A.C. Lima, 2019* [Tesis de Licenciatura]. Universidad San Ignacio de Loyola. Perú.

French, J. R. P. Y Caplan, R. D. (1970). Psychosocial factors in coronary heart disease. *Industrial Medicine*, 39, 31-45.

García, M. y Forero, C. (2018). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 14(1), 149-162. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2018.0001.11>

- González Verde, A., Jiménez Suárez, A. C., & Reyes Roldán, M. (2015). Procedimiento para el diagnóstico y mejora del clima organizacional. *Revista de Ingeniería Industrial*(2), 25-42.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, A. & Wormley, W.M. (1990). Effects of work on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Health and Safety Executive (2018). *Work related stress, anxiety and depression Statistics in Great Britain*. Health and Safety Executive.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw Hill.
- Ivancevich M. y Matteson, M. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial* (2a. ed). Editorial Trillas.
- James, L.A., & James, L.R. (1989). Integrating work perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74, 739-751.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kozlowski, S. & Doherty, M. (1989). Integration of climate and leadership: Examination of a neglected issue. *Journal of Applied Psychology*, 74, P.p. 546-553
- Lara, A. y Jiménez, B. (2019) *El estrés laboral en el clima organizacional de los colaboradores en el área de emergencia del Hospital General Latacunga* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/29541>
- Lazo, M. y Lazo, A. (2018). Clima laboral y vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa de industria textil. *Revista de Psicología*. 8(2), 63-79.

- Litwin, G.H. & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University: Boston
- Lizama, N. (2021). *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena?* Diario el Comercio 30/01/2021.
<https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>
- Mamani, L. (2018). *Estrés y clima laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional Agraria Puno, 2018* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional del Altiplano. Perú.
- Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J. y Gaibor, A. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Conrado*, 17(80), 371-381.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300371&lng=es&tlng=pt.
- Medina, S., Preciado, M. y Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Respyn. Revista Salud pública y nutrición*, 8(4). <https://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197/180>
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S. y García, 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), 204-211.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=es.

- Monzón, B. y Vargas, N. (2019). *Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores en el centro de salud Rocchacc Chincheros – Apurimac, año 2018* [Tesis Segunda Especialidad]. Universidad Nacional del Callao, Perú
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas*. Universidad Autonoma de Madrid
- Nadinloyi, KB, Sadeghi H & Hajloo N. (2013). Relationship between job satisfaction and employee's mental health. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 84(9), 293-97.
- OIT (2016). *Estrés laboral*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Palma, S. (2010). *Escala de Clima Laboral. CL-SPC*. Cartolan.
- Pecino, V. (2016). *Clima organizacional y sus consecuencias. estudios multinivel en el sector público* [Tesis Doctoral]. Universidad de Almería. España.
- Ramon, C. (2018). *Estrés ocupacional y Satisfacción laboral en docentes de educación secundaria en Cajamarca – 2018 (UGEL San Marcos)* [Tesis de Maestría]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello. Perú.
- Saldaña, A. y Sánchez, D. (2018) *Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores de entidades públicas pertenecientes a la generación millennial, Tarapoto 2018* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Peruana Unión. Perú.
- Saleme, M.M.; Rouquette, J.O. y Pérez, M. (2001). Un estudio comparativo de los factores que motivan a trabajadores mexicanos de micro y pequeñas empresas. *Ponencia dentro del V Congreso Nacional en Investigación en Ciencias Administrativas*. Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA),

Universidad de Guadalajara, Zapopan, Jalisco, México. Del 28 de Febrero al 2 de Marzo de 2001.

Saltos, L. y Pulluquitín, S. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/29580>

Sawyer, J.E. (1992). Goal and process clarity: Specification of multiple constructs of role ambiguity and structural equation model of their antecedents and consequences. *Journal of Applied Psychology*. 77(2), 130-143.

Schneider, B., Brief, A. y Guzzo, R. (1996). Creating a climate and culture for sustainable organizational change. *Organizational Dynamics*. 24, 6-20.

Schneider, B., y Reichers, A.E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36, 19-39.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27.

Spector, P. (1997). *Job Satisfaction*. Sage Publications.

Suarez, A. (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. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33-50.

Velastegui, R. y Guangatal, M. (2018). *El estrés y el clima laboral en el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi matriz Ambato* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28283>

World Health Organization (2017). *Stress at the workplace*. Geneva: World Health Organization.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari – 2023? <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál será la relación entre el clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023? - ¿Cuál será la relación entre las dimensiones de clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023? - ¿Cuál será la relación entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023? 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari – 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre el clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023. - Determinar la relación entre las dimensiones de clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023. - Determinar la relación entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023. 	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari – 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023. - Existe relación significativa entre las dimensiones de clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023. - Existe relación significativa entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari 2023 	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autorrealización - Involucramiento Laboral - Supervisión - Comunicación - Condiciones Laborales <p>Variable 2: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Superiores y recursos - Organización y equipo de trabajo 	<p>Tipo de Investigación: Básico</p> <p>Método y diseño de la investigación: Descriptivo, correlacional de corte transversal, no experimental</p> <p>Población Muestra: 110 trabajadores de la Municipalidad Distritos de Inambari, de los cuales se extrae una muestra no probabilística por conveniencia de 95.</p>

Anexo 2. Instrumentos

Escala de clima laboral CL-SPC

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.

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2.	Se siente compromiso 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 de 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.					

Escala de Estrés Laboral OIT- OMS

Para cada reactivo de la encuesta, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés.

- Anote 0 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- Anote 1 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- Anote 2 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- Anote 3 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- Anote 4 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- Anote 5 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- Anote 6 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

	0	1	2	3	4	5	6
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 de 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 por 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 encuentre desorganizado me estresa							
19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							

20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
21. El que mi equipo de trabajo me presione 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							

Anexo 3: Aprobación del Comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 13 de marzo de 2023

Investigador(a)
Alex Hurtado Cruz
Exp. N° 0249-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) evaluó y APROBÓ los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “Clima y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari-2023” Versión 01 con fecha 02/02/2023.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 02/02/2023

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Alex Hurtado Cruz y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. La vigencia de la aprobación es de dos años (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. El Informe de Avances se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. Toda enmienda o adenda se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, la Renovación de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI- UPNW



Avenida República de Chile N°432. Jesús María
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3290 Cel. 981-000-698
Correo: comite.etica@uwieneredu.pe

Anexo 4: Autorización de la institución



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 13 de marzo de 2023

Investigador(a)
Alex Hurtado Cruz
Exp. N° 0249-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) evaluó y APROBÓ los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “Clima y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari-2023” Versión 01 con fecha 02/02/2023.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 02/02/2023

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Alex Hurtado Cruz y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. La vigencia de la aprobación es de dos años (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. El Informe de Avances se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. Toda enmienda o adenda se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, la Renovación de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI- UPNW



Avenida República de Chile N°432. Jesús María
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3290 Cel. 981-000-698
Correo: comite.etica@uwieneredu.pe

Anexo 5. Informe Turnitin

ALEX HURTADO CRUZ - Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ica, 2023

0 Detalles de la entrega

0 Fuentes principales

0 Todas las fuentes

0 Ayuda

Muestra de similitud: **18%** Similitud general

30 Similarity Exclusiones

0 Descargas de documentos

0

4

Rank	Source	Similarity
1	web.luc.edu.pe	3%
2	repositorio.uv.edu.pe	3%
3	www.la.uconn.edu	1%
4	repositorio.uv.edu.pe	1%
5	repositorio.uv.edu.pe	<1%
6	repositorio.uv.edu.pe	<1%
7	repositorio.uv.edu.pe	<1%
8	repositorio.uv.edu.pe	<1%
9	repositorio.uv.edu.pe	<1%
10	repositorio.uv.edu.pe	<1%
11	repositorio.uv.edu.pe	<1%

Universidad Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis
Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ica, 2023

Para citar el Trabajo Profesional de Licenciado en Psicología

AUTOR: HURTADO CRUZ, ALEX

CODIGO ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-8142-8138>

LIMA - PERU
2023

Compartir

Página 1 de 64