



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Relación entre el clima laboral y estrés laboral en trabajadores
de una empresa pesquera del distrito de Chimbote**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORAS:

De la Cruz Zelada, Yenny (ORCID:0000-0002-6768-6380)

Terrones Terry, Carla Abigail (ORCID:0000-0001-5167-2657)

ASESOR:

Dr. Noe Grijalva, Hugo Martin (ORCID:0000-0003-2224-8528)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por permitirnos culminar nuestros estudios superiores iluminándonos y guiándonos en cada momento para seguir por el camino correcto y así lograr alcanzar nuestras metas.

A nuestros padres, quienes se esfuerzan a diario y nos brindan incondicionalmente su apoyo moral y económico.

A nuestros hermanos, que son parte importante en nuestras vidas y por ayudarnos de alguna manera a seguir adelante durante nuestra vida universitaria.

A nuestros amigos y todas aquellas personas especiales, que en algún momento nos aconsejaron, estuvieron a nuestro lado en los días buenos y malos dándonos fuerzas y alegrías necesarias para seguir adelante.

Agradecimiento

A Dios, por guiar nuestros pasos y estar a nuestro lado ayudándonos a cumplir nuestros objetivos ya que sin el nada sería posible.

A nuestros Padres, por hacer un esfuerzo en apoyarnos en toda la etapa de nuestras vidas.

A la Universidad César Vallejo, por darnos la oportunidad de pertenecer a esta casa de estudios.

A los docentes de la Escuela Académico Profesional de Psicología, por compartir sus enseñanzas durante nuestra vida universitaria.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	13
3.1.Tipo y diseño de investigación	13
3.2.Variables y operacionalización	13
3.3.Población, muestra y muestreo	14
3.4.Técnicas e instrumento de recolección de datos	15
3.5.Procedimientos	16
3.6.Método de análisis de datos	16
3.7.Aspectos éticos	17
IV.RESULTADOS	18
V.DISCUSIÓN	21
VI.CONCLUSIONES	22
VII.RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS	23
ANEXOS	27

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población.....	14
Tabla 2. Distribución de frecuencias según niveles de la variable clima laboral.....	18
Tabla 3. Distribución de frecuencias según niveles de la variable estrés laboral.....	18
Tabla 4. Nivel de relación entre el clima laboral y las dimensiones calidad de vida en el trabajo, relaciones laborales, capacitación y desarrollo personal y desarrollo organizacional.....	19
Tabla 5. Nivel de relación entre el clima laboral y estrés laboral de la pesquera..	20

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de relación entre el clima laboral y estrés laboral	20
---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre clima laboral y estrés laboral en trabajadores de una empresa Pesquera del distrito de Chimbote, la metodología empleada fue de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional. En los resultados se determinó que en el nivel del clima laboral que perciben los trabajadores en la empresa pesquera, que el 40% de los trabajadores calificaron un nivel alto con el clima laboral en la pesquera, debido a que se sienten a gusto trabajando en sus puestos; por otro lado, mientras que el 40% de los encuestados respondieron con un nivel bajo ante el tema clima laboral debido a que no se sienten cómodos; se determinó que en la variable estrés laboral se aprecia que los trabajadores se distribuyen en mayor grado en el nivel bajo y medio (60%), una distribución similar se aprecia en cada una de las dimensiones que estructuran la variable estrés laboral, donde los trabajadores se distribuyen en mayor medida en el nivel bajo y medio (54% a 60%). Como conclusión se determinó que el grado de correlación que hay entre el clima laboral y estrés laboral es de 0.847, teniendo una relación positiva muy fuerte.

Palabras clave: clima laboral, estrés laboral, correlation.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between work environment and work stress in workers of a fishing company in the Chimbote district, the methodology used was descriptive, quantitative approach and correlational non-experimental design. In the results, it was determined that at the level of the work environment perceived by the workers in the fishing company, that 40% of the workers described a high level with the work climate in the fishing company, because they feel august working in their positions ; on the other hand, while 40% of those surveyed responded with a low level to the work environment issue because they do not feel comfortable; It was determined that in the work stress variable it is seen that workers are distributed to a greater degree in the low and medium level (60%), a similar distribution is seen in each of the dimensions that structure the work stress variable, where workers they are distributed to a greater extent in the low and medium level (54% to 60%). As a conclusion, it was determined that the degree of correlation between the work environment and work stress is 0.847, having a very strong positive relationship.

Keywords: work environment, work stress, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

Según la (OMS 2020) el estrés laboral es el motivo que se puede considerar cuando se presentan denuncias y presión laboral no correspondida cognitivamente y con habilidades que desafíen su aptitud para afrontar, asimismo sucede cuando los trabajadores perciben el bajo aporte de sus supervisores y colegas.

En los últimos años, el clima laboral se ha vuelto cada vez más importante porque es el componente principal de la organización, porque de él depende el desempeño de los trabajadores para lograr el propósito de la entidad, es decir, el clima laboral incide directamente en la productividad. O de una manera negativa, es decir, un buen ambiente de trabajo, puede permitir que los empleados se desempeñen de manera eficiente, de lo contrario, habrá problemas con el desempeño laboral de los empleados y defectos dentro de la empresa (Chirinos, et al., 2018).

Por otro lado, en cuanto al estrés laboral, según la Organización Internacional del Trabajo (2019), son reacciones físicas y emocionales provocadas por el desequilibrio entre las necesidades percibidas, que ocurren cuando el trabajo excede la capacidad y los recursos del empleado.

Hoy en día se vive una problemática mundial, el cual es el Covid 19, esta enfermedad ha traído consigo grandes consecuencias en cuanto al aspecto laboral que se vive hoy en día, ya que muchas personas en su centro de trabajo, no se sienten cómodas o satisfechas con el ambiente de trabajo en el cual están laborando, el cual el uso de la mascarilla hace que ellos no se sientan libres de poder expresar todo lo que ellos sienten, ya que existe un temor grande con respecto al contagio.

Este problema también se observó en el contexto de Perú, ya que un estudio mostró que debido a las restricciones de Covid-19, los niveles de estrés y ansiedad de los individuos aumentan, donde el miedo al contagio, el no saber qué pasará con su trabajo y economía demostró lo importante que es la implementación de medidas de prevención y atención a partir del entorno empresarial (Murakami, 2020).

De igual forma, Beltrán (2019) mencionó que el estrés está relacionado con problemas cardiovasculares, por lo que mencionó que muchos estudios han confirmado que las personas con altos niveles de estrés tienen una mayor probabilidad de desarrollar enfermedades cardiovasculares entre un 10% y un 40%.

De igual manera, el 80% de los ciudadanos de Puno se debe a diversos motivos, problemas familiares y económicos, además de la falta de una dieta saludable, también existe la presión de la falta de hábitos de ejercicio (Supo, 2019).

En cuanto a la presión laboral a nivel local, Gamarra (2019) señaló que entre el 100% de los trabajadores de una empresa pesquera de conservas en Chimbote, el 57,14% se encuentra en general bajo presión laboral moderada a alta, lo que afecta su correcto desempeño de estos.

De igual forma, Cabanillas (2020) indica que el factor de estrés laboral dentro de una conservera pesquera es bastante grande, ya que un 59.4% de los trabajadores de una empresa pesquera de Chimbote se siente estresado con su ambiente laboral, debido a que las horas que pasan parados para cumplir su jornada laboral, es de aproximadamente de 12 a 15 horas, donde el pago es algo mínimo, sumado a ello, que el uso de mascarillas imposibilita que ellos se sientan libres.

Obviamente, la variable de investigación es un problema combinado. Por lo tanto, otros investigadores han realizado investigaciones sobre ella, pero aún no han investigado en la población de este estudio. También cabe destacar que la información se obtiene en libros de física, como en línea. libros, revistas, investigación, es decir, se deben obtener los recursos necesarios para realizar esta investigación, desde esta perspectiva los resultados ayudarán a desarrollar planes de intervención para mejorar el clima laboral y el estrés de los trabajadores pesqueros.

Ante la problemática expuesta, se planteará la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y estrés laboral en trabajadores de una pesquera en el Distrito de Chimbote? Y las preguntas específicas son las siguientes:

¿Cuál es la relación que existe el clima laboral y las dimensiones Motivación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo?

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y las dimensiones calidad de vida en el trabajo, relaciones laborales, capacitación y desarrollo personal, desarrollo organizacional?

La investigación permite estudiar los efectos del deficiente clima en el trabajo con indicios de estrés en los empleados de la empresa pesquera. Por tanto, tiene relevancia social, porque revela la correlación entre variables, y por tanto, beneficia directamente a los operadores de la empresa pesquera estudiada.

También tiene valor práctico porque los resultados de la encuesta permitirán a la alta dirección implementar estrategias en sus planes anuales, fomentar la sana convivencia entre los empleados y reducir el estrés para un desempeño óptimo.

Asimismo, tiene valor teórico porque puede generar nuevo conocimiento a partir de esta rica información y consolidar las teorías de las dos variables de investigación, estos resultados también proporcionarán un marco de referencia para otras empresas que quieran investigar problemas. Persiga el propósito de la eficiencia.

Finalmente, aporta valor metodológico porque nos permite analizar la problemática de otras organizaciones a través de las herramientas que hemos utilizado porque han sido validadas.

De acuerdo al planteamiento del problema se desarrolla el objetivo general Determinar la relación entre clima laboral y estrés laboral en trabajadores de una empresa Pesquera del distrito de Chimbote.

Para el objetivo general, se definió los siguientes objetivos específicos:

Determinar cuál es la relación que existe entre el Clima laboral y las dimensiones: Motivación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo,

Determinar cuál es la relación que existe entre el Estrés laboral y las dimensiones: calidad de vida en el trabajo, relaciones laborales, capacitación y desarrollo personal, desarrollo organizacional

Teniendo como hipótesis específicas:

Existe relación significativa entre el clima laboral y las dimensiones: Motivación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo,

Existe relación significativa entre estrés laboral y las dimensiones: calidad de vida en el trabajo, relaciones laborales, capacitación y desarrollo personal, desarrollo organizacional

II. MARCO TEÓRICO

En términos de sustento teórico y metodológico, esta investigación se refiere a los siguientes antecedentes, extraídos de artículos científicos y algunos trabajos internacionales, nacionales y locales.

Amaya, (2019) elaboro una investigación sobre “Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Emtelco” presentado por el Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, tuvo como objetivo evaluar el efecto del estrés en el trabajo en beneficio de trabajadores del área de fidelización, la muestra fue igual que la población, el cual fue de 300 personas y como resultado muestra que aplicando los instrumentos pertenecientes al estudio los cuales son clima laboral y estrés laboral, se asume mediante las pruebas que los trabajadores del área de fidelización de empresas, cargan con la responsabilidad de su trabajo en la organización, mostrando relevancia en su día a día y su calidad de vida. Se concluye con la importancia aprender a maniobrar los estresores psicosociales, debido a que perjudican a los empleados, ya que estos son el medio con más relevancia de la organización y la aplicación de descansos cortos durante la faena.

Cruz, Sousa y Souza (2018) realizaron una indagación referente a “Clima Organizacional y Estrés Laboral en funcionarios técnico-Administrativos universitarios” en México el método utilizado en la investigación es transversal y una muestra de 205 técnicos-administrativos siendo su instrumento de medida la escala de estrés en el trabajo motivación y clima laboral, teniendo como resultado que el 82.9% de las muestras son tolerables índices de estrés y 17% en preocupantes índices. El vínculo entre trabajadores fue el factor del clima

laboral positivamente con una mejor evaluación, y el índice de apoyo de jefes y el resto de personal de la empresa fueron quienes predijeron el estrés laboral. En ambos factores se basa el soporte social, este señala la impresión de la calidad en vínculos interpersonales.

León (2017) desarrollo una averiguación acerca de “Clima laboral y estrés laboral en instituciones del sector público de salud Binacional” Santiago- Chile, presentó su objetivo determinar el vínculo entre clima organizacional y estrés en el trabajo en instituciones públicas de salud, utilizando un estudio de tipo descriptivo-correlacional con diseño no experimental, teniendo una población de 328 trabajadores del instituto Prestadora de Salud Indígena por Colombia y 26 sujetos por el ambulatorio Camaná de Venezuela, con 54 personas, el instrumento empleado fue el cuestionario de clima laboral y estrés laboral teniendo como resultado evidencia de la existencia de una favorable correlación débil y estadísticamente relevante de clima organizacional y estrés en el trabajo precisando que el valor que alguna incida en las manifestaciones de la otra.

Chiang, Riquelme y Rivas (2018) ejecutaron una indagación acerca del “Vínculo de Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y el resultado en colaboradores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción” en Santiago-Chile, analizo el vínculo entre estrés laboral y satisfacción de los colaboradores, con una investigación descriptivo - correlacional y una población de 184 trabajadores segmentado en 5 grupos, el instrumento empleado fue el clima laboral y la escala de medición de estrés laboral. Resultando que se obtuvo que los grupos ubicados en la parte de menor tensión, bajas demandas psicológicas, mayor control en el trabajo y buena ayuda global. Las conformidades dan pase a finalizar que mientras más perceptible sean las variables de Satisfacción en el trabajo y más sea Control laboral, aminora el nivel de estrés. También, la magnitud de Apoyo Social Laboral Global incrementa la Satisfacción en el trabajo, que permite reducir el estrés.

Zuniga y Pizarro (2018) desarrollaron un trabajo sobre la “Medición de estrés Laboral en docentes de un Colegio Público regional chileno” presentado a la Universidad Católica de Norte Coquimbo. Chile, con una muestra de 310 educadores utilizando como herramienta cuestionarios el clima laboral y la

valoración de la OMS en el estrés laboral, obteniendo como resultado que el más elevado nivel de Burnout sucede debido al cansancio emocional, ya que el 55% está ubicado en dicho nivel. En casos de desagregar los resultados precisan que muchos de los encuestados (alrededor del 70%) no poseen problema alguno respecto a esto. Los autores concluyen que el índice de Síndrome de Burnout es mediano o menor en los docentes del Liceo.

Díaz, Guevara y Vidaurre (2019) participaron en una búsqueda sobre “Estrés laboral y clima en el trabajo en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo” en su objetivo, determinó el nivel de vínculo existente entre estrés y clima organizacional en empleados, el estudio fue de diseño no experimental de tipo correlacional, y una población y muestra de 230 técnicos del hospital aplicando como instrumento el clima laboral y el estrés laboral en la escala de Likert. Concluyendo finalmente que el estrés clima laboral se relacionan significativamente con el estrés laboral, por ende, se puede afirmar que mientras más elevado sea el índice de clima laboral, el índice de estrés presentado en los trabajadores será mínimo.

Cusipuma (2018) propuso una investigación sobre “Clima y estrés en el trabajo en colaboradores de un hospital materno perinatal en Surquillo”, presentado a la Universidad Privada Telesup en la ciudad de Lima, donde el objeto fue determinar el vínculo entre el clima y estrés laboral de los colaboradores de un hospital de Salud Materno Perinatal, en el distrito de Surquillo durante el 2017, con una población de 380 colaboradores y una muestra de 278 sujetos, con una investigación cuantitativa y descriptiva- correlacional, donde el instrumento a emplear fue el clima laboral de la doctora Sonia Palma y el cuestionario de estrés laboral de la OMS. Resultando que el clima laboral fue favorable en un 51.3% y el estrés laboral obtuvo niveles muy alto en cansancio emocional un 12.8%, para despersonalización un 32.1% y bajo nivel de 30.8%, generalmente no se halló que el estrés en el trabajo y el clima en el trabajo se encuentren significativamente relacionadas, salvo tarea específicas, concluyendo que no existe correlación entre ambas según los resultados estadísticos.

Ipanaque (2018) plantea una pesquisa sobre “Clima y Estrés en el trabajo de colaboradores en la institución educativa Privada John F. Kennedy, Huaral,

2018” presentada a la universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en la ciudad de Huacho. El objeto fue determinar en qué forma el clima en el trabajo predomina en el estrés de los empleados, con un estudio de tipo transversal-correlacional de nivel explicativo y una población y muestra de 251 trabajadores, empleando la técnica de la encuesta, donde el instrumento a emplear fue el clima laboral de la doctora Sonia Palma y el cuestionario de estrés laboral de la OMS. Concluyéndose que existe una correlación moderada por lo cual se determina que el sistema individual predomina notoriamente en el estrés laboral del personal.

Rivera (2016) plantea una averiguación sobre “ Efectividad del uso del mate de coca para disminuir el estrés en el trabajo en administrativos de una universidad” presentado a la universidad San Martín de Porres, La Molina- Perú, tuvo como finalidad examinar cuán efectivo es el uso del mate de coca para reducir el estrés en el trabajo y dar a conocer sus características sociodemográficas regantes, con investigación longitudinal experimental, con una población de 271 administrativos y una muestra de 200 de ellos, donde el instrumento a emplear fue el clima laboral de la doctora Sonia Palma y el cuestionario de estrés laboral de la OMS; teniendo como resultado una disminución del estrés en el trabajo en aquellos que consumieron el mate de coca pero estadísticamente no fue significativo, por lo que se concluye que el mate de coca no produce efecto alguno para que reduzca el estrés en el trabajo.

La investigación estuvo compuesta por teorías que fundamentan las variables propuestas y demás indagaciones necesarias para ejecutarla. Es así que el Clima Organizacional es una temática relevante actualmente para muchas de las organizaciones, estas se encuentran el prevalecer una mejora continua del entorno en el trabajo, para lograr aumentar la productividad, sin ignorar los recursos humanos.

El entorno donde un individuo realiza día a día sus labores, el vínculo que un encargado o responsable máximo posea con el personal a su cargo, el vínculo entre trabajadores y por qué no, el vínculo con abastecedores y usuarios externos, todos los componentes ya mencionados conforman lo que se denomina clima organizacional, bien podría ser una relación o un impedimento

para desempeñar favorablemente la empresa de manera grupal o de personas en específico ubicadas dentro o fuera de esta, los que puede ser un factor que distinga o influya en el desempeño de los que lo conforman, en otras palabras “El clima laboral es definida como resultante de un grupo de diversas partes que hacen posible que el empleado esté conforme y con un estrecho vínculo empresarial” (Elera, 2009, p. 394).

Entonces el clima laboral son los factores, que pueden ser el ambiente de trabajo como el estado anímico del colaborador en cuestión a la ejecución de sus labores en su área de trabajo. En otras palabras, que el trabajador cree o permita que su lugar laboral sea el adecuado, produciendo la sensación de que los empleados y jefes constituyen de las organizaciones a la pertenecen e inciden directamente en la ejecución de estos. “El Clima Organizacional es aquel entorno conformado por instituciones y fuerzas externas que influyan en su ejecución” (Robbins, 1999, p. 154).

Realmente las fuerzas constituidas dentro o fuera del medio de trabajo, sean favorables o no, afectan al trabajador de forma que, si fuese negativo, el trabajador no podrá desenvolverse correctamente como lo necesite su jefe, ya que será de baja productividad, y al mismo tiempo altera a otros trabajadores, de igual forma que un resfriado estas situaciones negativas tienen mucho que ver en el ambiente de trabajo ocasionando incomodidades y bajo entusiasmo para continuar correctamente con las labores. Si se supone que sea una fuerza favorable, el trabajador podría hallarse muy conforme o muy emocionado, por lo que se pueda obtener de este trabajador toda la ayuda que una organización requiere ya que realiza su trabajo ordenada y precisamente, no provoca molestia a algún colaborador, incluso, el área de trabajo se vuelve productivo y los equipos de trabajo nacen debido a ello.

“La agrupación de peculiaridades constantes que presenta una empresa, se distingue de otra y contribuye en el actuar del personal” (Dessler, 1979, p. 394). En otras palabras, que las percepciones distribuidas por los colaboradores en cuestión a trabajo, el ambiente físico en el que se desempeñan, el vínculo interpersonal que poseen en torno a él, y variados ajustes puntuales que modifican las labores, se perfecciona de forma que el rendimiento no solo es

empresarial, sino que también permite al trabajador adecuarse mejor al medio que permitirá más adelante, a obtener seguridad para permitir nuevos desafíos.

Basándonos en especificaciones ya mencionadas se llega a definir el clima organizacional: "Es una manifestación que interviene aspectos organizacionales y tendencias estimulantes como comportamientos que traen modificaciones a la empresa" (Goncalvez, 1997, p. 132).

Un clima organizacional, modificará la organización positiva y negativamente, resumidas por la apreciación que los colaboradores poseen de la empresa. Entre las secuelas favorables, se nombra lo siguiente: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacer, adaptar e innovar. Igualmente, como efectos negativos, se señala lo siguiente: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación y baja productividad. Es necesario considerar la relevancia del clima organizacional en base a que posee una retroalimentación que parte del comportamiento del colaborador, ocasionando un efecto que acceda probablemente perfeccionar el clima organizacional o perjudicarlo.

Mientras tanto el estrés en el entorno de trabajo, es un dilema en ascenso con un costos económicos, personales y sociales notorios en diversas situaciones, normalmente sucede en la empresa, y mayormente de casos se deduce que la responsabilidad de que esto suceda, puede ocasionar por las disposiciones de encargados, así como disposiciones que adopte la empresa de modo en la que ésta lo ocasiona o agilice, o en modo que no se perciba a tiempo o no se repare.

Pero existe responsabilidad inevitable que también radica en el mismo colaborador este es el que debe retirarse de esa situación, buscará asesorarse, tomará decisiones necesarias y emprenderá relevantes modificaciones en momentos de su vida, en ocasiones será indispensable adecuarse a procesos terapéuticos. Para esto se necesita de un ahínco y una constancia a nivel personal.

El estrés laboral se manifiesta en el momento que los requerimientos del entorno de trabajo sobrepasan la capacidad personal para mantenerlas controladas. "el estrés ocurre cuando una diferencia entre demandas del entorno, y recursos personales para afrontarlas" (Cano, 2002, p. 49).

El estrés es una contestación que se adecúa por la persona, que en primera instancia apoya en replicar más rápido y con eficacia a momentos que se requieran. El cuerpo se dispone para sobre esforzarse, es capaz de abarcar mayores datos sobre la problemática y se actúa rápido y decididamente.

Desde la perspectiva, es considerado el estrés en el trabajo como aquel aspecto que desencadena secuelas físicas (daños físicos) también psicológicos (daños psicosociales) en las personas. Asimismo, altera la percepción, la réplica emocional y afectiva, apreciaciones primarias y secundarias, las contestaciones para afrontarlas (Peiró y Salvador, 1992, p. 89).

“El desequilibrio que parte desde la idoneidad de la persona y requerimientos laborales, que llegan a ser crónicos, cuando esta no se recupera por completo en el transcurso del período de trabajo, o agudo, se trata de circunstancias de pequeña durabilidad” (Martinez, 2004, p. 25).

Desde la perspectiva psicológica, el estrés fue comprendido desde tres puntos de vista: Como incentivo: El estrés es vasto de ocasionar una contestación de la empresa. Como respuesta: El estrés se evidencia en cambios de conducta, modificaciones de fisiología y otras consecuencias psicológicas en la persona. Como relación: El estrés se vincula entre las peculiaridades pertenecientes de cada motivación externa y recursos a disposición de la persona para responder al incentivo. (Cano, 2002, p. 87)

“No se constituye constantemente un procedimiento no favorable en las vidas de los individuos, ya que depende del valor que cada persona elabora el proceso y de su facultad de controlar las circunstancias y enfrentar los efectos del estrés” (Lazarus y Folkman, 1986, p. 214).

El estrés es un procedimiento de dinamismo que involucran variables del entorno e individuales, y se manifiesta en el momento que el individuo examina una posición como amenaza. Estas maneras de definición del estrés demuestran lo complejo del fenómeno.

Hay tres etapas del síndrome general de adaptación. El primero es alarma, es caracterizado por liberar hormonas. Se trasladan los sistemas de defensa del cuerpo para alcanzar adaptar y enfrentar situaciones de estrés. Síndromes de

variación de enfrentamiento o huida. Y existe menor resistencia a los estresantes.

Resistencia: La conexión de hormonas continúa alta. El cuerpo alcanza el clímax al utilizar sus reservas, al actuar en situaciones que desestabilice. Deja de existir el síndrome de enfrentamiento/huida, y existe gran soporte (adaptarse) a los estresantes.

Agotamiento: “El cuerpo carece de su facultad de activarse. Se inhibe la reservación que provocan enfermedades e incluso el deceso de la persona. Se pierde el soporte a los estresantes, lo que podría conllevar a la muerte”. (Selye, 1936, p. 176).

Hay dos clases de estrés laboral, el primero es el episódico, que ocurre por momentos, es un estrés que no se aplaza por tiempo extenso y posteriormente se afronta o desaparece la sintomatología que originó; un caso de esta forma de estrés es cuando se despide al colaborador de su trabajo.

El Crónico: “se podría dar en el momento que el individuo se somete a lo siguiente: ambiente de trabajo no apto, sobrecarga de trabajo, modificación de ritmos biológicos, responsabilidad y relevantes tomas de decisiones”. (Slipack, 1996, p. 57).

El estrés crónico es el estrés que ocurre muchas veces o con frecuencia cuando la pareja está constantemente expuesta a factores estresantes. Por lo tanto, los síntomas de estrés aparecerán cada vez que aparezca un síntoma de estrés. Mientras el individuo no enfrente esta demanda de recursos, el estrés no lo hará desaparecer. Toda situación estresante tiene una serie de características comunes, como cambios o situaciones nuevas, suele haber falta de información, incertidumbre e imprevisibilidad de lo que sucederá.

La división de tiempo de trabajo y la rapidez para realizarla son aspectos indispensables. La continua exigencia de terminar las labores en tiempos limitados o cortos son importantes factores de estrés. En base al empleo, el colaborador cuenta con mayor o menor flexibilidad para organizar por tiempos los procedimientos o labores que se pueden realizar y gestionar los pasos, por lo que se aprovechan estas situaciones y distribuye ordenando sus labores de

forma que sean más sencillas de ejecutarlas

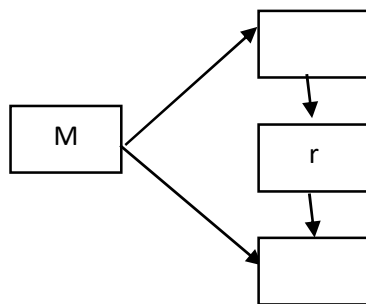
Aun así, la mayoría de personas no sacan provecho a esta pertinencia cuando se poseen, y usualmente se sobrecargan de tareas y plantean máximas exigencias que son continuas que para ellos son imposibles de realizarlas o asumirlas. Las condiciones laborales por relevos suponen aspectos estresantes y normalmente originan trastornos de sueño y sus prejuicios. Los vínculos sociales laborales son otros aspectos de estrés en el trabajo. Las relaciones personales son indispensables, y son relevantes las disconformidades personales con aspectos estresantes.

Al contrario, la ayuda social y los vínculos sociales brindan medios para su adaptación a las circunstancias de estrés, crean unión emocional y fomenta habilidad para enfrentar el estrés. La congruencia del grupo aminora las consecuencias negativas de la ambigüedad y de conflictos de roles, mencionados con anterioridad. Los aspectos sociales más relevantes son las faltas de comunicación o de apoyo de los superiores o supervisores, que si no existen o se pierde puede llegar a ser una principal fuente de estrés.

METODOLOGÍA

II.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación tendrá un enfoque cuantitativo, debido a que los datos obtenidos serán cuantificables mediante tablas estadísticas y frecuencias representado en valores numéricos. La investigación será de tipo aplicado correlacional. El diseño de investigación será no experimental transversal, debido a que se buscará el índice de relación que hay en dichas variables en estudio (Baena, 2017). Según lo ya mencionado, la investigación presenta el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O1 = Clima laboral

O2 = Estrés laboral

r = Correlación entre variables

II.2. Variables y operacionalización

Variable 01: Clima laboral

Definición conceptual: El clima laboral se define como la visión común del entorno laboral global de los empleados dentro de la empresa. No cabe duda de que la organización es consciente del clima en el entorno porque incide en los resultados (Iglesias y Sánchez, 2015).

Definición operacional: El clima laboral se medirá a través de las dimensiones motivación, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.

Variable 02: Estrés laboral.

Definición conceptual: Se define como un problema cada vez más grave, que afecta a todo el mundo, especialmente en los países desarrollados, debido a los cambios en la naturaleza del trabajo en la actualidad, debido a que los seres humanos se enfrentan a situaciones estresantes en el entorno laboral, lo que genera un desequilibrio en el desarrollo. de actividades laborales intermedias (Suárez, 2013).

Definición operacional: El estrés laboral se medirá a través de las dimensiones calidad de vida en el trabajo, relaciones laborales, capacitación y desarrollo personal y desarrollo organizacional.

La matriz de operacionalización se muestra en el Anexo 1.

II.3. Población, muestra y muestreo

Población: Se le conoce como la agrupación de casos en su totalidad que prevalecen unas especificaciones parecidas, igualmente se precisa en el total de la manifestación presentado como estudio, donde los componentes cuentan con factores en común imprescindibles para brindar información de la investigación (Baena, 2017).

Para la presente investigación se consideró, una población de 300 trabajadores en el área de producción de una empresa pesquera en Chimbote, según la Tabla 1.

Tabla 1.

Distribución de la población de una empresa pesquera del distrito de Chimbote

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	115	38.33%
Femenino	185	61.67%
Total	300	100%

Fuente: Oficina de recursos humanos de la empresa pesquera en Chimbote.

Muestra: Se habla del subgrupo desvinculado de la población total, este que cuenta con componentes con factores comunes, que serán sujetos directamente de la fuente datos para el estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Asimismo, la muestra del estudio será del tipo censal, debido a que la población es relativamente pequeña y todos están disponibles, por lo que se considerará como participantes del estudio a la población total.

Muestreo: El muestreo será no probabilístico por conveniencia, puesto que todos los elementos de la muestra mantienen la misma opción de ser elegidas al recojo de información, por medio de la ejecución aleatoria (Hernández et. al, 2014).

Unidad de medición: La unidad de análisis de este estudio será el estrés laboral de los operarios de la pesquera.

Criterios de inclusión: Se considerará a todos los trabajadores con vínculo laboral en el área de producción de la empresa pesquera.

Criterios de exclusión: Se excluirá a los trabajadores que no tengan vínculo laboral en el área de producción de la empresa pesquera, quedando aptos los 300 trabajadores para la aplicación de los instrumentos psicológicos.

II.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica de recolección de datos: La técnica de investigación será investigación, la cual se basa en la pregunta del tema de asignación de la muestra, y tiene como objetivo obtener sistemáticamente la medición de variables a través de las dimensiones e indicadores de las variables, las cuales se separan de la matriz de desarrollo y operación teórica (Hernández et. al, 2014).

Instrumento de recolección de datos: El instrumento que estimulará la investigación será el cuestionario, que, mediante las preguntas acorde a las variables de estudio, concedió recopilar datos (Páramo y Arango, 2008). También, el estudio mantendrá dos cuestionarios, que contienen 50 preguntas para la variable 1 y 25 preguntas para la variable 2, referidos a las variables clima laboral y estrés laboral respectivamente; así mismo el instrumento se realizará a base de preguntas orientadas en la escala Likert.

El instrumento 1: Clima Laboral.

Autor: Nicolás Santiago Efraín Juan (2017)

Procedencia: Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

Confiabilidad: La confiabilidad hallada por Nicolás (2017) determinó que es 0.987, el cual indicó que es un cuestionario altamente confiable.

Validez: La validez fue hallada en un porcentaje de 98% de validación, el cual indica que este instrumento se puede aplicar a todas las dimensiones e indicadores del instrumento.

El instrumento 2: Estrés Laboral.

Autor: Nicolás Santiago Efraín Juan (2017)

Procedencia: Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

Confiabilidad: La confiabilidad hallada por Nicolás (2017) determinó que es 0.995, el cual indicó que es un cuestionario altamente confiable.

Validez: La validez fue hallada en un porcentaje de 98.8% de validación, el cual indica que este instrumento se puede aplicar a todas las dimensiones e indicadores del instrumento.

II.5. Procedimientos

Esta investigación inició con la aplicación del cuestionario a los usuarios del restaurante La Flores de Ayacucho con la finalidad de conocer cuál es su opinión con respecto al clima laboral y estrés laboral, para ello, se empleó una encuesta virtual, donde todos los resultados obtenidos se almacenó en una base de datos de Google drive, se empleó esta modalidad debido a la pandemia que se está viviendo este tiempo, después de esto, los datos fueron procesados en el software estadístico SPSS 22.0 con la finalidad de obtener la relación que existe entre las variables y de esa manera poder validar la hipótesis y determinar si existe relación fuerte, media o débil, el método aplicado fue el Rho Spearman, el cual se usa para variables ordinales y de correlación.

II.6. Método de análisis de datos

Para el método de análisis de datos se usó tablas estadísticas de frecuencia absoluta y relativa con la finalidad de hallar la secuencia que tienen los resultados, estos datos se procesaron en Microsoft Excel 2017 y el software estadístico SPSS 22, luego para hallar el grado de relación que hay entre las variables, se empleó el Rho Spearman donde se determinará el grado de correlación entre las variables el cual tuvo validez siempre cuando el grado de significancia bilateral sea menor al error (5%), solo de esta manera se validó la hipótesis de manera estadística.

II.7. Aspectos éticos

El estudio plantea las siguientes condiciones éticas, las cuales se encuentran estipuladas en las disposiciones y disposiciones de la Resolución del Consejo Universitario N00126-2017-UCV. De acuerdo con el principio de honestidad del artículo 6, la información que elaboren los investigadores bajo los principios de respeto a la originalidad, creatividad, compromiso y respeto será veraz y confiable. Artículo 14 A medida que se publique la investigación, se redactará una licencia para asegurar la originalidad del proyecto de investigación y asumir compromisos éticos y morales. En el artículo 15 de la política antiplagio,

el informe se evaluará utilizando el software Turnitin. El artículo 16 se basa en el derecho de autor y hará una declaración de autenticidad y no violará ningún tipo de plagio de la resolución del Consejo Universitario N00126-2017-UCV. Artículo 17 de los principales investigadores e investigadores, porque como investigadores, estamos comprometidos a mantener los resultados Autenticidad y la confiabilidad de los recursos proporcionados por el restaurante. Para la aplicación del siguiente proyecto de investigación la empresa fue informada acerca de la investigación.

III. RESULTADOS

Tabla 2.

Distribución de frecuencias según niveles de la variable clima laboral.

Nivel	Variable	
	Clima laboral	
	f	%
Alto	118	39%
Medio	61	20%
Bajo	121	40%
Total	300	100%

Fuente: Base de datos

La tabla 2 muestra el nivel del clima laboral que perciben los trabajadores en la empresa pesquera, observándose que el 39% de los trabajadores calificaron un nivel alto con el clima laboral en la pesquera, debido a que se sienten agusto trabajando en sus puestos; por otro lado, el 20% de los trabajadores, calificaron como nivel medio con respecto al clima laboral, mientras que el 40% de los encuestados respondieron con un nivel bajo ante el tema clima laboral debido a que no se siente cómodos, ya que existe chismes, filtraciones de información, agresiones verbales o físicas, así como rivalidad en las áreas.

Tabla 3.*Distribución de frecuencias según niveles de la variable estrés laboral.*

Variable	Alto		Medio		Bajo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Estrés laboral	120	40%	61	20%	119	40%	300	100%
Calidad de vida en el trabajo	121	40%	60	20%	119	40%	300	100%
Relaciones laborales	137	46%	66	22%	97	32%	300	100%
Capacitación y desarrollo personal	134	45%	60	20%	106	35%	300	100%
Desarrollo organizacional	134	45%	60	20%	106	35%	300	100%

Fuente: Base de datos.

En la tabla 3 se analiza la distribución de frecuencias y porcentajes correspondientes a la variable estrés laboral y sus respectivas dimensiones, de tal modo que, en la variable general se aprecia que los trabajadores se distribuyen en mayor grado en el nivel bajo y medio (60%), una distribución similar se aprecia en cada una de las dimensiones que estructuran la variable estrés laboral, donde los trabajadores se distribuyen en mayor medida en el nivel bajo y medio (54% a 60%).

Tabla 4.

Nivel de relación entre el clima laboral y las dimensiones calidad de vida en el trabajo, relaciones laborales, capacitación y desarrollo personal y desarrollo organizacional.

Rho de Spearman – clima laboral	calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	de ,798**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	300	300
relaciones laborales		Coeficiente de correlación	de ,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	300	300
Capacitación y desarrollo personal		Coeficiente de correlación	de ,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	300	300
desarrollo organizacional		Coeficiente de correlación	de ,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	300	300

Fuente: Base de datos

En la Tabla 4 se observa la correlatividad existente entre la dimensión clima laboral y las dimensiones calidad de vida en el trabajo, relaciones laborales, capacitación y desarrollo personal y desarrollo organizacional, donde se halla que el coeficiente de relación rho spearman es mayor a 0.750, esto muestra que existe una relación significativa muy fuerte entre el clima y las dimensiones del mismo.

Tabla 5.

Nivel de relación entre el clima laboral y estrés laboral de la pesquera.

	Coeficiente de correlación	de	1,000	,847**
clima laboral	Sig. (bilateral)	.		,000
Rho de Spearman	N		300	300
	Coeficiente de correlación	de	,847**	1,000
estrés laboral	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N		300	300

En la tabla 5 se muestra el grado de correlación que hay entre las dos variables clima laboral y estrés laboral en una empresa pesquera, se muestra que el coeficiente de relación entre dichas variables es de 0.847, concluyendo con la existencia de una relación positiva muy fuerte en las variables de estudio: clima laboral y estrés laboral. También se muestra que el valor de significancia bilateral es de 0.000, el cual es menor al margen de error que es del 5% (0.005). En la prueba de Rho Spearman se obtuvo como resultado al coeficiente de relación de 0.847, que afirma la existencia de una relación positiva muy fuerte entre las variables: clima laboral y estrés laboral, se destaca que el clima laboral es la variable más influyente sobre el estrés laboral, lo que quiere decir que toda acción que se tome en post de mejorar clima laboral tendrá efectos positivos sobre el estrés laboral, el cual hace mención a la relación significativa de las dos variables.

IV. DISCUSIÓN

En esta investigación se tuvo como objetivo general determinar la relación entre clima laboral y estrés laboral en trabajadores de una empresa Pesquera del distrito de Chimbote, el cual mediante la herramienta estadística Rho Spearman se logró el grado de correlación que hay entre las dos variables clima laboral y estrés laboral en una empresa pesquera, se muestra que el coeficiente de relación entre dichas variables es de 0.847 como se observa en la Tabla 5, concluyendo con la existencia de una relación positiva muy fuerte en las variables de estudio: clima laboral y estrés laboral. Estos resultados se asemejan en la investigación de Díaz, Guevara y Vidaurre (2019) concluyeron que el clima laboral se relaciona significativamente con el estrés laboral, debido a que el coeficiente de correlación fue de 0.897, por ende, se pudo afirmar que mientras más elevado sea el índice de clima laboral, el índice de estrés presentado en los trabajadores será mínimo. A su vez se asemeja en la investigación de Ipanaque (2018) donde el objetivo fue determinar en qué forma el clima en el trabajo predomina en el estrés de los empleados, concluyendo que existe una correlación moderada por lo cual se determina que el sistema individual predomina notoriamente en el estrés laboral del personal. Estos resultados tienen sustento teórico en las teorías de Elera, (2019) quien indica que el clima laboral es definido como resultante de un grupo de diversas partes que hacen posible que el empleado esté conforme y con un estrecho vínculo empresarial. entorno conformado por instituciones y fuerzas externas que influyan en su ejecución”, entonces el clima laboral son los factores, que pueden ser el ambiente de trabajo como el estado anímico del colaborador en cuestión a la ejecución de sus labores en su área de trabajo. En otras palabras, que el trabajador cree o permita que su lugar laboral sea el adecuado, produciendo la sensación de que los empleados y jefes constituyen de las organizaciones a la pertenecen e inciden directamente en la ejecución de estos.

Dando solución al primer y segundo objetivo específico, en la variable general se aprecia que los trabajadores se distribuyen en mayor grado en el nivel bajo y medio (60%) como se observa en la Tabla 3, una distribución similar se aprecia en cada una de las dimensiones que estructuran la variable estrés laboral, donde los trabajadores se distribuyen en mayor medida en el nivel bajo y medio (54% a 60%), además, se observa la correlatividad existente entre la dimensión clima laboral y sus dimensiones calidad de vida en el trabajo, relaciones laborales, capacitación y desarrollo personal y desarrollo organizacional, donde se halla que el coeficiente de relación Rho Spearman es mayor a 0.750 como se observa en la Tabla 4, mostrando que existe una relación significativa muy fuerte entre el clima y las dimensiones del mismo. Estos resultados se asemejan en la investigación de Cruz, Sousa y Souza (2018) teniendo como resultado que el 82.9% de las muestras son tolerables índices de estrés y 17% en preocupantes índices. El vínculo entre trabajadores fue el factor del clima laboral positivamente con una mejor evaluación, y el índice de apoyo de jefes y el resto de personal de la empresa fueron quienes predijeron el estrés laboral. En ambos factores se basa el soporte social, este señala la impresión de la calidad en vínculos interpersonales. León (2017), teniendo como resultado evidencia de la existencia de una favorable correlación débil y estadísticamente relevante de clima organizacional y estrés en el trabajo precisando que el valor que alguna incida en las manifestaciones de la otra. Chiang, Riquelme y Rivas (2018) resultando que se obtuvo que los grupos ubicados en la parte de menor tensión, bajas demandas psicológicas, mayor control en el trabajo y buena ayuda global. Las conformidades dan pase a finalizar que mientras más perceptible sean las variables de Satisfacción en el trabajo y más sea Control laboral, aminora el nivel de estrés. También, la magnitud de Apoyo Social Laboral Global incrementa la Satisfacción en el trabajo, que permite reducir el estrés.

Todos estos resultados tienen sustento teórico en las teorías desde la perspectiva psicológica, el estrés fue comprendido desde tres puntos de vista: Como incentivo: El estrés es vasto de ocasionar una contestación de la empresa. Como respuesta: El estrés se evidencia en cambios de conducta, modificaciones de fisiología y otras consecuencias psicológicas en la persona.

Como relación: El estrés se vincula entre las peculiaridades pertenecientes de cada motivación externa y recursos a disposición de la persona para responder al incentivo. (Cano, 2002).

Según Martínez (2004), “el desequilibrio que parte desde la idoneidad de la persona y requerimientos laborales, que llegan a ser crónicos, cuando esta no se recupera por completo en el transcurso del período de trabajo, o agudo, se trata de circunstancias de pequeña durabilidad, a veces es complicada su diferenciación, debido a sus circunstancias (psicofisiológicos y/o sociales) podrían llegar a ser igual de persistentes. (Peiró y Salvador, 1993).

V. CONCLUSIONES

Se determinó que el 40% de los trabajadores calificaron con un nivel alto el clima laboral en la pesquera, debido a que se sienten agusto en sus puestos; por otro lado, el 20% de los trabajadores, calificaron como nivel medio, mientras que el 40% respondieron con un nivel bajo debido a que no se siente cómodos.

Se determinó que en la variable estrés laboral y sus dimensiones, los trabajadores indicaron que hubo un nivel bajo y medio (60%).

Se determinó que el coeficiente de relación Rho Spearman es mayor a 0.750, esto muestra que existe una relación significativa muy fuerte entre el clima y las dimensiones del mismo.

Se determinó que existe un grado de correlación entre las variables clima laboral y estrés laboral muestra de 0.847, esto quiere decir que existe de una relación positiva muy fuerte entre las variables

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere implementar programar actividades fuera del trabajo y crear un ambiente de apoyo para que los trabajadores se sientan cómodo en la empresa pesquera.

Sugerir a los administradores realizar pausas activas dentro del área de producción con la finalidad de que el trabajo sea didáctico mejorando la productividad.

Se sugiere realizar un plan de incentivos para todos los trabajadores que destaquen en sus actividades diarias de jornada para que sientan que su trabajo es valorado por la empresa.

Recomendar a los administradores en implementar un plan de clima organizacional para reducir el estrés en los trabajadores de la empresa pesquera.

REFERENCIAS

- Amaya, B. (2019). *Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Emtelco*. (tesis pregrado). Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1404>
- Baena, L. (2017). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill
- Beltrán, A. (2019). La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. *Inteca*. 8(3), 110-125.
http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Cabanillas, R. (2020). *Clima laboral y estrés laboral en trabajadores de un centro de salud materno perinatal en Surquillo* (tesis pregrado). Universidad Privada Telesup.
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/557/1/CUSIPUMA%20CHILQUILLO%20EDGAR.pdf>
- Cano, A. (2002). La Naturaleza del Estrés. <https://psiquiatria.com/estres/la-naturaleza-del-estres/>
- Chiang, M; Riquelme, G. y Rivas, P. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Cienc Trab*. 20(63) 178-186.
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=es&nrm=iso
- Chirinos, Y., Meriño, V. y Martínez, C. (2018). *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible*.
https://www.researchgate.net/publication/326971609_El_clima_organizacion_al_en_el_emprendimiento_sostenible
- Córdova, I. (2013). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Lima: Editorial San Marcos

- Corral, S. y Pereña, J. (2016). *Cuestionario de clima laboral CLA*. Madrid: ediciones TEA
- Cruz, M., Sousa, A. y Souza, L. (2018). *Clima Organizacional y Estrés Laboral en funcionarios técnico-Administrativos universitarios*. (tesis pregrado). Universidad Nacional de San Agustín. <https://www.google.com/search?q=Clima+Organizacional+y+Estr%C3%A9s+Laboral+en+funcionarios+t%C3%A9cnico-Administrativos+universitarios&oq=Clima+Organizacional+y+Estr%C3%A9s+Laboral+en+funcionarios+t%C3%A9cnico-Administrativos+universitarios&aqs=chrome..69i57.345j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8#>
- Cuspuma, E. (2018). *Clima y estrés en el trabajo en colaboradores de un hospital materno perinatal en Surquillo* (tesis pregrado). Universidad Privada Telesup. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/557>
- Dessler, G. (1979). *Organización Y Administración: Enfoque Situacional*. México: Prentice Hall.
- Díaz, F, Guevara, S y Vidaurre, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad. *Revista de Investigación y Cultura*. 1(5), 98-115. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5217/521758809014/521758809014.pdf>
- Elera, C. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual*. Universidad del Valle. <http://revistalenguaje.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view>
- Elizalde, V. (2019). *Estrés y clima laboral en los trabajadores de Caja Huancayo del distrito de Tumbes, 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Tumbes, Perú. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/404>
- Espinoza, M. y Jiménez, A. (2018). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Universidad & Empresa*, 21(36), 261-284, <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6778>.
- Gamarra, G. (2019). *Administración Y Gestión Del Talento Humano*. Perú: Grández Gráficos.

- Goncalves, A. (1997). *Clima Organizacional*. Paterns. <http://www.phpartners.com/>
- Gómez, M. (2020). *El Síndrome de Burnout y su relación con el Clima Laboral de los Trabajadores del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda de la zona de planificación tres*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31214/1/066%20GTH.pdf>
- Hernández, J. Fernández, L. y Baptista, U. (2014). *Metodología de la Investigación*. 4° ed. México: McGraw Hill https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Iglesias, P. y Sánchez, O. (2015). *Comportamiento Organizacional, Conceptos, Controversias, Aplicaciones*. México: Pearson Education
- Ipanaque, E. (2018). *Clima laboral y Estrés laboral del personal en la institución educativa Privada John F. Kennedy, Huaral, 2018* (tesis pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2319>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- León, J. (2017). Clima laboral y estrés laboral en instituciones del sector público de salud Binacional. *Consensus*. 1(1) 422-454.
<https://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/6>
- Mamani, L. (2019). *Estrés y clima laboral en el personal administrativo de la dirección regional agraria Puno, 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11529>
- Martínez, M. (2004). *La Investigación Cualitativa Etnográfica en Educación*. México: Trillas
- Mejía, M. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev. Asoc. Esp. Espec. Med. Trab.*, 28 (3), 204-211.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004

- Murakami, P. (2020). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, *Unedar* 5(1), 44-52.
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204>
- OMS (2020). *La organización del trabajo y el estrés*.
https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Estrés laboral: tema especial*.
- Peiró, J. y Salvador, A. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. España: Eudema S.A.
- Peiró, J. y Salvador, A. (1993). *Control del estrés laboral*. Madrid: Eudema S.A
- Quispe, S. (2016). *Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores una empresa privada*. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del Perú.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/366>
- Ritter, M. (2008). *Cultura Organizacional: Gestión y Comunicación*. Buenos Aires: Editorial DIRCOM.
- Rivera, M. (2017). Efectividad del uso del mate de coca en la reducción del estrés laboral en administrativos de una universidad. *Horizonte Medico*. 3(5), 361-408.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=371647508004>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional, Conceptos, Controversias, Aplicaciones*. México: Pearson Education.
- Segredo, A. (2013). Clima Organizacional en la Gestión del Cambio para el Desarrollo de la Organización. *Revista Cubana Salud Pública*, 39 (2), 4.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017
- Selye, I. (1936). *Organización y Administración: Enfoque Situacional*. México: Prentice Hall.
- Slipack, O. (1996). *Estrés Laboral*. Idóneos.
<http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/>
- Suárez, (2013). *Control del estrés laboral*. España: Fundación Confemetal.
- Supo, C. (2019). *Stress and Disease*. Canadá: Macmillan Magazines.

Zuniga, S y Pizarro, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Scielo información tecnológica*, 1(2) 322-331.https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071807642018000100171&script=sci_arttext&tlng=n

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de la variable 1.

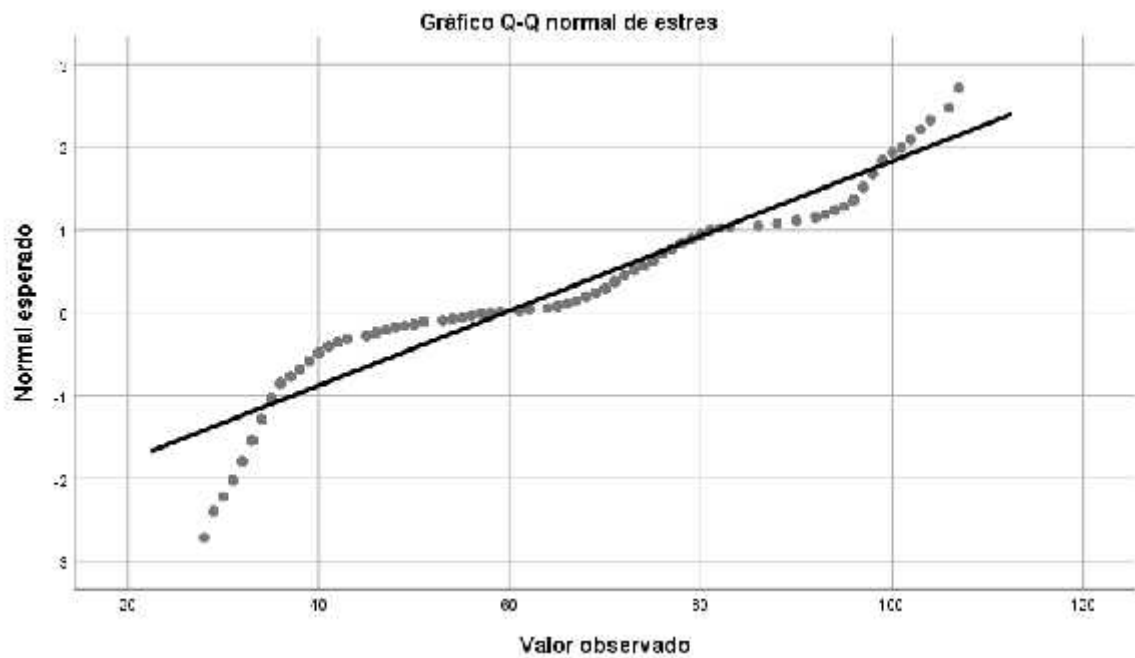
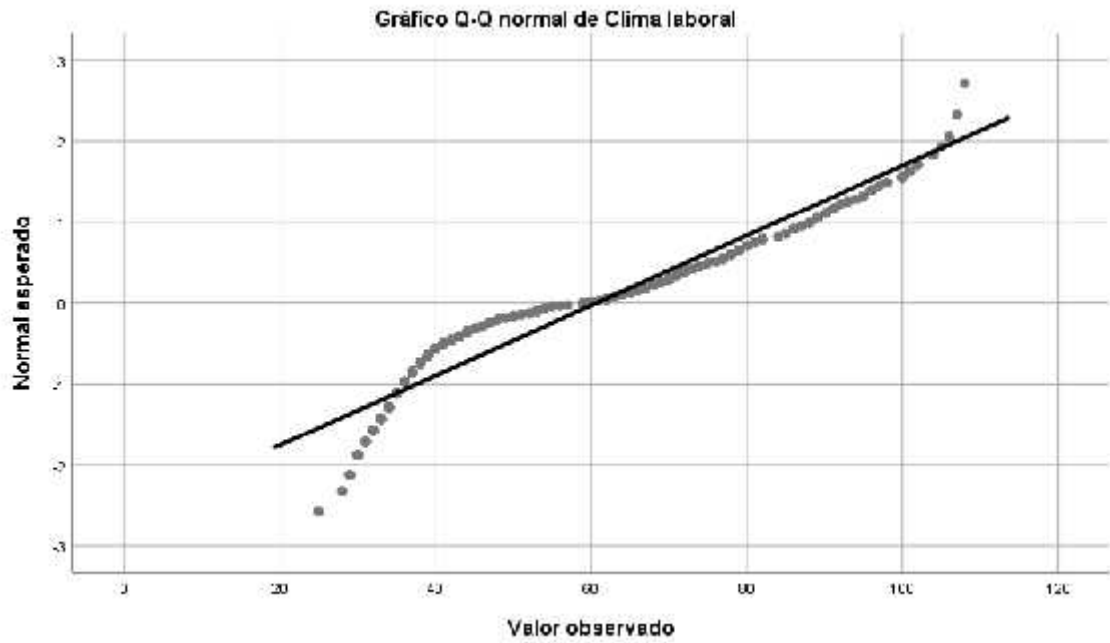
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	El clima laboral se define como las percepciones que comparten las personas quienes trabajan dentro de la empresa, acerca del ambiente laboral en global, sin duda, las organizaciones están al tanto del clima en el ambiente, porque, impacta en los resultados (Iglesias y Sánchez, 2015).	El clima laboral se medirá a través de las dimensiones motivación, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.	Motivación	Oportunidades	Ordinal ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6
				Incentivos	
				Estimulación	
				Reconocimientos	
			Liderazgo	Orientación	Ordinal ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12
				Ambiente	
				Toma de decisiones	
				Gestión eficiente	
			Comunicación	Percepción	Ordinal ítems 13, 14, 15, 16, 17, 18
				Ideas	
				Relación	
				Motivación	

				Metas	
			Trabajo en equipo	Espíritu laboral	Ordinal ítems 19, 20, 21, 22, 23, 24
				Esfuerzo laboral	
				Cualidades	
Estrés laboral	Se define como un problema que va en crecimiento y que aqueja al mundo entero, más aun, a los países desarrollados, por la naturaleza cambiante del trabajo en la actualidad, ya que, el ser humano es sometido a situaciones que provocan estrés en el ambiente de trabajo que ocasiona desbalance en el desarrollo de las actividades laborales (Suárez, 2013).	El estrés laboral se medirá a través de las dimensiones calidad de vida en el trabajo, relaciones laborales, capacitación y desarrollo personal y desarrollo organizacional.	Calidad de vida en el trabajo	Oportunidades	Ordinal ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6
				Reconocimiento	
			Relaciones laborales	Ambiente	Ordinal ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12
				Cooperación	
			Capacitación y desarrollo personal	Experiencia	Ordinal ítems 13, 14, 15, 16, 17, 18
				Conocimiento	
			Desarrollo organizacional	Organización	Ordinal ítems 19, 20, 21, 22, 23, 24
				Información y responsabilidad	

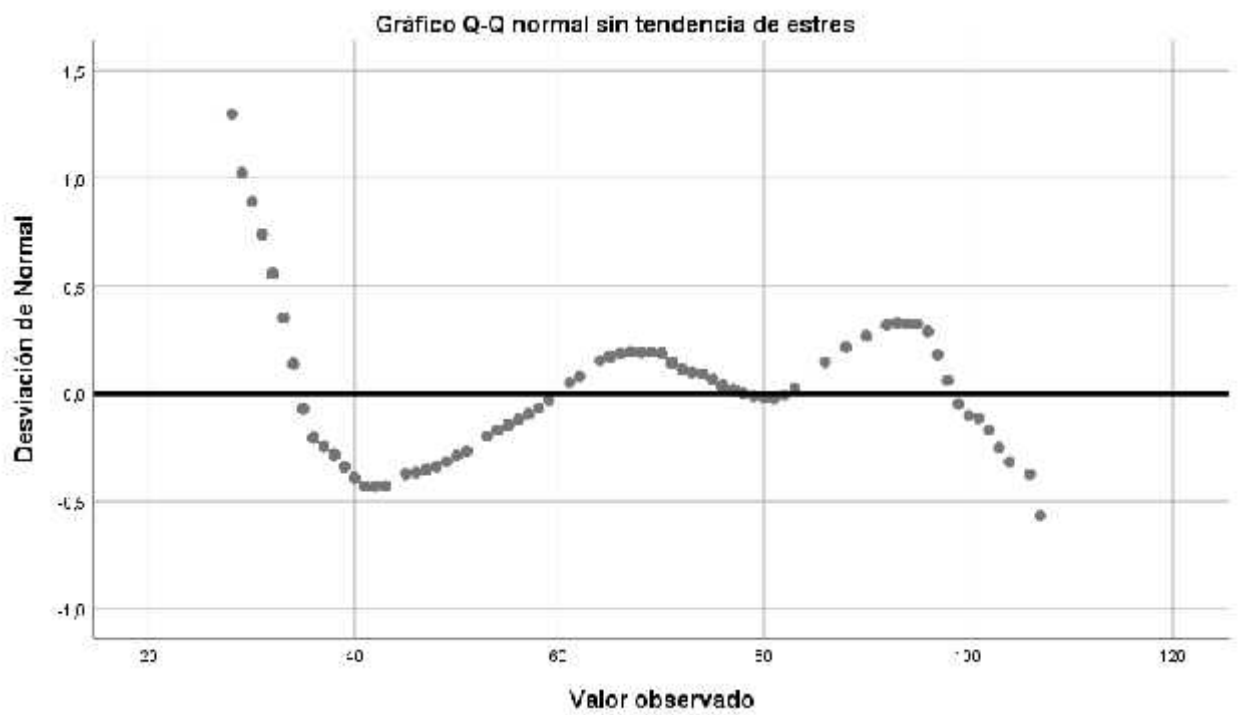
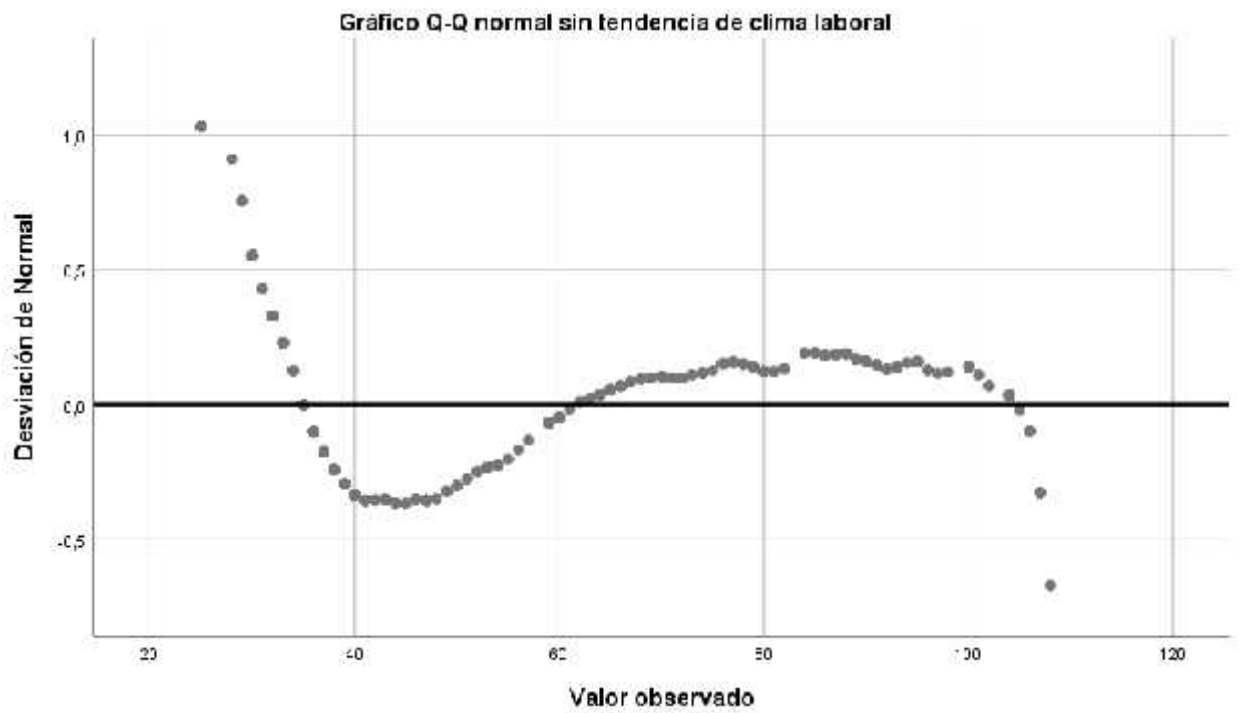
Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2. Prueba de normalidad

GRAFICAS Q-Q NORMAL



GRAFICAS QQ NORMAL SIN TENDENCIA.



PRUEBAS DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL_ESTRES	,154	300	,000	,911	300	,000
TOTAL_CLIMA_LAB	,140	300	,000	,927	300	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANALISIS DE RESULTADOS

ANALISIS DESCRIPTIVO: En el análisis descriptivo se encuentra que el promedio de la totalidad de la encuesta para el estrés se obtiene un promedio de 59,4367 los límites de confianza al 95% se encuentran entre 56.9181 y 61.9552, la desviación de los datos respecto de su promedio fue de 22.16658, se encuentra que tiene una asimetría positiva de 0.339, y a forma de la curva con un nivel de curtosis de -1.165. Para la variable clima laboral los resultados reportan un promedio de 60.7167, con una confianza de 95% se muestra que el promedio se encuentra entre 58.0886 y 63.3447, los datos se desvían alrededor de la media en 23,13035, se encontró una asimetría de 0.322 y una curtosis de -1.192.

Basados en los coeficientes de curtosis se encuentra que las distribuciones son de tipo platicúrtica explicando que hay una menor concentración de datos en torno a la media, se aclara que una distribución normal debería tender a tender curtosis nulas o de valor cero.

Los coeficientes de asimetría para ambos casos son positivos por lo que se encuentra un sesgo en la distribución de los datos con mayor concentración hacia la izquierda.

Desde el análisis descriptivo se puede formular hipótesis de normalidad donde la sospecha es la tendencia a que los datos no tengan una distribución normal debido a las características mencionadas anteriormente.

Análisis gráfico: En los histogramas se puede comprobar los resultados de la estadística descriptiva, se agregaron curvas de normalidad para poder distinguir visualmente la diferencia que puede existir entre la distribución original de los datos y la distribución normal.

Las gráficas de Cajas permiten observar como se dispersan los datos, además permite visualizar gráficamente las medidas de posición como los son principalmente los cuartiles de cada distribución de datos, se puede además tener más calidad respecto de la asimetría puesto que se muestra la concentración de datos y se puede apreciar el tamaño alargado de los bigotes para sustentar dicha dispersión.

Las gráficas Q-Q normal, permiten apreciar la correlación que existe entre la distribución de los datos y la distribución normal, la distribución de puntos debería ajustarse a la línea de tendencia para poder explicar normalidad en los datos, en este caso se muestra baja correlación entre dicha dispersión y la distribución normal, por lo que se estaría confirmando las sospechas de no normalidad.

Finalmente en las gráficas Q-Q normal sin tendencia se esperaría para datos con distribución normal que la distribución se acercara a cero es decir que las desviaciones respecto de la normal tendieran al cero, en ambos casos se tiene discrepancia con lo dicho anteriormente, finalmente se realiza el test de Anderson Darling y Kolmogorov Smirnov para hacer cualquier aseveración.

PRUEBAS DE NORMALIDAD- BONDAD DE AJUSTE

FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS:

$$H_0: \text{L d ónd l d s u d ónn}$$

$$H_a: \text{L d ónd l d N s u d il ónn}$$

$$\alpha: 0.05 (n d s)$$

EJECUCIÓN DE LA PRUEBA:

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL_ESTRES	,154	300	,000	,911	300	,000
TOTAL_CLIMA_LAB	,140	300	,000	,927	300	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

DECISIÓN: SE RECHAZA LA HIPOTESIS NULA (H0) CUANDO EL P-valor(Sig) <0.05

En ambos casos tanto para estrés como para clima laboral el p valor =0,000 o dicho de otra manera < 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula en ambos casos:

CONCLUSIÓN DEL TEST: Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de significancia de 0.05 para rechazar la hipótesis nula, se concluye que la distribución de los datos **no sigue una distribución normal**.

CONCLUSIONES

La distribución de los datos no sigue una distribución normal tanto para estrés como para clima laboral, lo que quiere decir en términos estadísticos que para hacer inferencias acerca de la población objetivo deben utilizarse

métodos paramétricos que permitan obtener resultados que se quieren demostrar en el trabajo.

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario: Clima laboral y estrés laboral

Autor: Nicolás Santiago Efraín Juan (2017)

Estimado (a), el presente cuestionario mantiene la finalidad de conocer su opinión respecto a la empresa pesquera, en vista de conocer el clima laboral con el objeto de medir el desenvolvimiento del estrés laboral en los trabajadores de la empresa pesquera.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las siguientes afirmaciones y marque con una “x” dentro de los recuadros dados, la alternativa que se acomode a su experiencia recuerde solo marcar una sola y mantener en cuenta para su respuesta la escala valorativa que se presenta a continuación:

ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE 1: CLIMA LABORAL

1	2	3	4	5
Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo

N°	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN						
01	En el área de trabajo te motivan para hacer cada día mejor tus funciones laborales.					
02	Los incentivos te motivan a cumplir mejor tu trabajo en la empresa					
03	La empresa estimula el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.					
04	La empresa otorga reconocimientos laborales por su esmero y dedicación.					
05	La desmotivación laboral se debe a una presión constante para terminar mi trabajo					
06	La satisfacción laboral se debe al reconocimiento de tus compañeros por el buen trabajo realizado.					

DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO						
07	Se orienta al personal para que el desarrollo de las actividades programadas se cumpla eficientemente					
08	El líder fomenta un ambiente de solidaridad entre el personal de la empresa.					
09	El Gerente toma decisiones valorando y haciendo participe a los trabajadores.					
10	La gestión que realiza los jefes de la empresa es eficiente y buena.					
11	El Gerente crea un clima institucional favorable para la integración de la empresa.					
12	Se verifica los resultados en todo el proceso de gestión a nivel laboral.					
DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN						
13	La comunicación es adecuada en la empresa.					
14	El personal comunica libremente sus ideas.					
15	La relación entre jefes y trabajadores es adecuada.					
16	La empresa motiva la comunicación y buenas relaciones internas					
17	En la organización se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores y empleados					
18	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones					
DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO						
19	En la empresa se trabaja en equipo para lograr las metas					
20	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en el área.					
21	En la organización todos se esfuerzan por lograr en conjunto los objetivos esperados.					
22	La dirección organiza el trabajo, tomando en cuenta las cualidades de cada una/o.					
23	En la organización existe el individualismo y la cooperación es pobre.					
24	Considero que hay colaboración entre las distintas áreas de la organización.					

ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE 2: ESTRÉS LABORAL

1	2	3	4	5
Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo

N°	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO						
01	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
02	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta empresa.					
03	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la empresa, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
04	Considero que los logros personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa					
05	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
06	Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo que realizo por hacer bien mi trabajo.					
DIMENSIÓN 2: RELACIONES LABORALES						
07	La comunicación entre trabajadores de la empresa es abierta y sincera.					
08	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo.					
09	Percibes un espíritu de cooperación y ayuda entre el personal que labora en la empresa.					
10	Mantiene un trato de respeto y cordialidad entre los trabajadores de la empresa.					

11	Considera que el trato de los directivos es igual con todo el personal que labora en la Empresa.					
12	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL						
13	El personal capacitado comparte su experiencia con los demás en la Empresa.					
14	Las capacitaciones le permiten desarrollarse profesionalmente de acuerdo a especialidad.					
15	Su desenvolvimiento laboral le permite desarrollar personal y profesionalmente.					
16	Considera que sus conocimientos y habilidades han contribuido la imagen de la Empresa.					
17	En la Empresa se realizan capacitaciones para mejorar su desempeño y fortalecer sus conocimientos.					
18	Considera que los conocimientos adquiridos le permiten cumplir sus funciones profesionalmente en la Empresa.					
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO ORGANIZACIONAL						
19	Te sientes identificado con tus funciones como padre dentro de la organización					
20	Se estimula un clima de respeto para el trabajo agradable entre los miembros de la organización.					
21	El personal que realiza el monitoreo le hace ver sus fortalezas y debilidades.					
22	Se proporciona un acceso apropiado a la información relevante para los usuarios internos y externos.					
23	Existe un boletín de información y quejas para los usuarios internos y externos					
24	Ejercen su función con honestidad, justicia y responsabilidad en la empresa.					

Gracias por su colaboración.

Anexo 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado lector, somos estudiante del XI Ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo - Chimbote. Nos encontramos realizando un trabajo de investigación para obtener el grado de licenciatura en Psicología, el cual tiene como objetivo.

REQUISITOS

- Ser mayor de edad.
- Encontrarse elaborando en una empresa.
- Permanecer al área de producción pesquera.

La participación en el estudio es voluntaria.

Su respuesta a cada cuestionario será codificada empleando un número de identificación, por ende, será anónima y se preservará la privacidad en cada una de sus respuestas. La información que se recopile será totalmente confidencial y no se usara para ningún otro propósito externo al presente estudio.

*Si está participando del estudio, y presenta alguna dificultad para culminarlo puede desistir de su participación.

*Si presenta dudas adicionales sobre el presente estudio, puede contactarse con:

Yenny De la Cruz Zelada yennyzelada@hotmail.com

Carla Terrones Terry Carla_terry20@hotmail.com

De antemano agradecemos su colaboración.

Preguntas Resuestas 3/30 Configuración Total de puntos: 0

Sección 1 de 4

CLIMA LABORAL Y ESTRÉS LABORAL

Estimado lector, somos estudiantes del XI Ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo - Chiclayo. Nos encontramos realizando un trabajo de investigación para obtener el grado de licenciatura en Psicología, el cual tiene como objetivo:

REQUISITOS

- Ser mayor de edad
- Encontrarse elaborando en una empresa.
- Permanecer al área de producción oceánica.

La participación en el estudio es voluntaria.

Su respuesta a cada cuestionario será confidencial e incluirá un número de identificación, por ende, será anónimo y se preservará la privacidad en cada una de sus respuestas. La información que se recopile será totalmente confidencial y no se usará para ningún otro propósito externo al presente estudio.

*Si está participando del estudio, y presenta alguna dificultad para culminarlo puede desistir de su participación

*Si presenta dudas adicionales sobre el presente estudio, puede contactarse con:

Yenny De la Cruz Zelada - yennyzelada@hotmail.com
Carla Abigail Terrones Terry - Carla_terry20@hotmail.com

De antemano agradecemos su colaboración.

Consentimiento informado

Para llevar a cabo el siguiente cuestionario contar con su consentimiento

¿Cumplo mi consentimiento a partir de este estudio?

SI

NO

Después de la sección 1, ir a la siguiente sección.

Enlace de la encuesta:

<https://docs.google.com/forms/d/1oymfLyfDLkGQTRr9fdXYcAD9QYIT-J5ITkZXHoy2oc/edit>

