



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la UGEL
Santa, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Carrion Lopez, Karla Paola (orcid.org/0000-0001-7437-6789)

Valverde Moreno, Jossi Malena (orcid.org/0000-0001-8429-2853)

ASESOR:

Mg. Peralta Eugenio, Gutember Viligran (orcid.org/0000-0002-1177-6088)

Mg. Carrillo Bautista, Evelyn Lizbet (orcid.org/0000-0002-1826-7729)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE-PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestros padres, quienes siempre nos brindan su apoyo incondicional en cada uno de nuestros proyectos personales.

A Mia y Julio personas importantes en nuestras vidas, han sido nuestra principal motivación en este camino lleno de aventuras llamado Universidad.

.

Agradecimiento

A Dios, quien nos cuida e ilumina
siempre en nuestro camino y nos
ha brindado su fortaleza, valentía y
sabiduría a lo largo de este trabajo.

A nuestra asesor Gutember Peralta,
quien nos asesoró durante el proceso de
Desarrollo de nuestra tesis mostrando
su dedicación paciencia y apoyo constante.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variable y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento.....	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1: Clima organizacional y estrés laboral, análisis descriptivo	17
Tabla 2: Relación entre Clima Organizacional y Estrés laboral.....	18
Tabla 3: Anova entre tiempo de servicio y las variables.....	18

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo es analizar la relación entre las variables clima organizacional y estrés laboral en colaboradores de la UGEL, para esto se trabajó con un enfoque cuantitativo de tipo básico de diseño no experimental de corte transversal, con un alcance correlacional simple. En este sentido se aplicaron dos instrumentos de medición: Cuestionario de Clima Laboral (CL - S. P. C) y la escala de estrés laboral OMS-OIT. Para este trabajo se realizó un análisis de consistencia interna alfa de las dos variables clima organizacional (0.963) y estrés laboral (0.942) en una muestra de piloto de 80 colaboradores, seguidamente el instrumento fue aplicada a 120 trabajadores administrativos que corresponden al total de la población. De esto se puede identificar que existe correlación negativa de las variables clima organizacional y estrés laboral (-,291**), respecto a la correlación de las dimensión de las variables clima organizacional, cultura (r=-,380**), gestión de recursos humanos (r=-,295**) y condiciones de trabajo (-,237**) y en cuanto a estrés laboral (r= -.161 a -,380**) entre el estrés y las dimensiones de clima, no obstante, se evidenció la existencia de una correlación menor en las variables con liderazgo y dirección (-,174 a -,166), tecnología (-,177 a -,167) y clima organizacional (-,178 a -,177) encontrándose que existe relación inversa significativa asimismo, se encontrando significancia estadística en las variables estrés (F=4.24*) y sus dimensiones Liderazgo y dirección (F = 3.23*), Cultura organizacional (F=5.53**) en colaboradores que se encuentran laborando en intervalos de tiempo de 6 a 10 años.

Palabras clave: Clima organizacional, estrés laboral, burnout, tiempo de servicio.

Abstract

The objective of this research is to analyze the relationship between the variable's organizational climate and work stress in collaborators of the UGEL, for this we worked with a quantitative approach of a basic type of non-experimental cross-sectional design, with a simple correlational scope. In this sense, two measurement instruments were applied: Work Climate Questionnaire (CL - S. P. C) and the WHO-ILO work stress scale by the authors Ivancevich and Matterson (1989). For this work, an alpha internal consistency analysis of the two variables organizational climate (0.963) and work stress (0.942) was carried out in a pilot sample of 80 employees, then the instrument was applied to 120 administrative workers that correspond to the total of the population. From this it can be identified that there is a negative correlation of the variables organizational climate and work stress (-,291**), with respect to the correlation of the dimensions of the variables organizational climate, culture ($r=-.380^{**}$), management of human resources ($r=-.295^{**}$) and working conditions (-,237**) and in terms of work stress ($r= -.161$ to $-.380^{**}$) between stress and the climate dimensions, however, the existence of a lower correlation was evidenced in the variables with leadership and management (-.174 to -.166), technology (-.177 to -.167) and organizational climate (-.178 to -.177), finding that There is also a significant inverse relationship, finding statistical significance in the stress variables ($F=4.24^*$) and its dimensions Leadership and management ($F=3.23^*$), Organizational culture ($F=5.53^{**}$) in collaborators who are working in intervals time from 6 to 10 years.

Keywords: Organizational climate, work stress, burnout, length of service. .

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente nuestra sociedad se encuentra en un cambio constante en el cual las organizaciones han tenido que adaptarse a nuevas dinámicas de trabajo a raíz de la COVID-19, generando estrés laboral debido a los bajos recursos de afrontamiento en los colaboradores por la sobrecarga, distorsión en los horarios y falta de programas de incentivos en las organizaciones del estado (Noroña et al., 2021). Es por ello que las organizaciones identificadas con la visión, misión y los objetivos de las empresas, buscan implementar políticas de trabajo para mejorar la percepción que tienen los trabajadores en el ambiente laboral ya que esto aportara en la mejora del clima organizacional.

En relación con ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) explica que sería la consecuencia emocional y física cuya causa con los desequilibrios que se generan en relación a la sobre exigencia que perciben, todo ello cuando los trabajos sobrepasan las capacidades de los colaboradores, de igual forma la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) menciona que se ha incrementado el estrés generando preocupación en diversas organizaciones, Pontificia Universidad Católica del Perú (2018) menciona que el 80% de población peruana tiene o tuvieron estrés, alteraciones en su estado de ánimo (23.8%), presentan sueño (22.4%), insomnio (21.3%), depresión (15.6%), dando a conocer los problemas asociados al estrés (Infocapitalhumano, 2018).

Además, otros datos estadísticos con respecto a la variable clima organizacional nos muestra en relación al 70% de los colaboradores peruanos manifiesta que en sus trabajos no toman en cuenta sus opiniones o sugerencias, mientras el solo 30% opina lo contrario. Encontramos también que el 55% de trabajadores peruanos manifiestan sentir temor a cometer errores en su trabajo (Aptitus y Gestión, 2021). De igual manera en América Latina, se evidencian cifras importantes de estrés laboral, especialmente en Argentina con un 65 %, los colaboradores, perciben que su salud mental está en riesgo, y que lo síntomas que se están manifestando a nivel físico y

psicológico, son cansancio, ánimo decaído, esta población percibe el clima laboral no apto en donde la exigencia laboral que sobrepasa los recursos de afrontamiento (OMS, 2021; Matabachoy, 2020).

Es por ello, que el estrés laboral se desarrolla por factores tales como; conflictos interpersonales que surgen en el trabajo, ambientes laborales hostiles, bajo sentido de realización personal, la presión de los jefes inmediatos en consecuencia alterando la salud de los colaboradores, ya que en su mayoría son exigidos por encima de sus capacidades y los recursos que manejan (Ortiz, 2020).

No obstante, la baja percepción del clima organizacional dentro de las instituciones públicas se genera por la inequidad remunerativa y en muchos casos por la falta de programa de incentivos, la no existencia de espacios adecuados para el trabajo, políticas de implementación de salud en el trabajo, como también liderazgo, fomentando un déficit en la productividad, rotación de personal y las malas relaciones personales. Asimismo, el medio para que las empresas sean competitivas y puedan tener crecimiento es la productividad, debido a que garantiza la sostenibilidad de las organizaciones. Estudiar estas variables disminuirá la rotación del personal y en consecuencia mejorar los niveles de productividad compromiso y dedicación (Condor, 2018; Riveros, 2020; Daza,2021).

En efecto, es importante estudiar el clima organizacional, con el fin de que el porcentaje de dicha variable siempre va a influenciar el comportamiento, el trato y servicio del personal y a su vez el nivel de productividad (Botero et al., 2020). Dentro de este contexto se desencadenan problemas de salud mental, como ansiedad y decaimiento, además el estrés excesivo reduce el compromiso que tienen los colaboradores hacia la organización, lo cual podría traer consecuencias a nivel global empeorando la calidad del servicio público, y conducir a altas tasas de ausentismo y rotación (Lee, 2016; Breaugh, 2020; Noesgaard y Hansen, 2017).

Determinamos estas variables como objeto de estudio debido a que se pudo evidenciar disconformidad en el sistema de recompensas y motivación entre

otros; infraestructura, excesiva carga laboral, distribución del personal, estilos de comunicación con los jefes de línea, estos elementos influyen en el clima laboral.

Ante lo expuesto, se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la UGEL Santa,2022?

Este estudio presentó como justificación; a nivel teórico ya que brindará aportes en conocimientos, respecto al nivel metodológico pretende aportar información sobre las variables, a través de datos estadísticos que permita coadyuvar a los futuros investigadores, además de contar con material bibliográfico actualizado. Desde el punto de vista práctico, permitirá que las autoridades de la organización e incluso los mismos estudiantes propongan estrategias y tomen acciones pertinentes en beneficio de la población estudiada. A nivel social aportará en la solución de las demandas de la organización presente y futuras.

Asimismo, el objetivo general del estudio es analizar la relación entre las variables clima organizacional y estrés laboral en colaboradores de la UGEL, además correlacional el estrés laboral con los factores del clima organizacional y viceversa, asimismo, se pretende determinar la relación entre tiempo de servicio y las variables de estudio. Por consiguiente, se plantea las siguientes hipótesis de modo general se estima la existencia de relación positiva entre las variables, como hipótesis específicas se considera la presencia de relación negativa entre el estrés con las dimensiones de la primera variable y viceversa entre el clima organizacional con las dimensiones de la segunda variable. (Ver Anexo 2).

II. MARCO TEÓRICO

El estudio de estas variables ha tomado mayor relevancia siendo el principal foco para diversas investigaciones:

A nivel internacional, los autores realizaron su investigación con colaboradores de las instituciones del sector público, con el fin de determinar la relación entre clima organizacional y estrés laboral, en instituciones del sector público binacional. Obteniendo como resultados la existencia de una correlación positiva débil Chile ($r=,739^*$), Ecuador ($r= -0.765$) asimismo, existe relación negativa entre el clima organizacional factores de clima concluyéndose que no existe conexión directa entre ambas variables de tal manera que si unas de las variables en consecuencia se aumentan paulatimente. (León,2017; Calahorarrao,2019).

Espín (2020) en su investigación del Clima Organizacional en el Estrés Laboral de los colaboradores del GAD Municipal Santiago de Píllaro, tuvo como objetivo establecer la incidencia, el estudio fue de tipo cualitativa y cuantitativa, el muestreo fue conformada por 69 trabajadores de la institución. Los principales resultados fueron que si hay correlación inversa entre las variables ($Rho = -,488^{**}$), concluyendo que a mayor incremento de la primera variable (clima) menor será el nivel de la segunda variable (estrés)

Asimismo, Zhañay (2017) realizó su investigación en 40 colaboradores pertenecientes al Hospital del Día IESS Sangolqui, donde el objetivo fue determinar el impacto del estrés laboral en el clima organizacional. Esta investigación fue de tipo correlacional, en la que se utilizaron los siguientes instrumentos, cuestionario de estrés Laboral OIT y la OMS y el cuestionario de Sonia Palma Carrillo. Dentro de los resultados se empleó el método Chi-Cuadrado el cual permite la verificación de la hipótesis, concluyendo que el estrés laboral si influye en el clima organizacional del personal de dicha institución ya que su valor es de (27,6) siendo mayor al valor de la tabla tabular (21,0261), evidenciando que el 61% de colaboradores presenta niveles de estrés alto y el 35% percibe al clima "Muy desfavorable".

De la misma manera Bada et al. (2020) explicaban la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en docentes del Perú. La muestra fue conformada por 140 docentes, la recopilación de datos se efectuó mediante Inventory Burnout Maslach y la E de Clima Organizacional, se obtuvo la unión proporcional inversa ($r = -0,252$). En la evaluación por factores, se mostró significancia con las relaciones interpersonales ($r = -0,270$), sentido de pertenencia ($r = -0,244$) y retribución ($r = -0,229$). Asimismo, se presentan niveles medio (80,7 %) de la primera variable; y nivel alto (78,6%) para la segunda variable finalmente se evidenció relación negativa.

Marrero y Ortiz (2021) determinaron la relación entre las variables. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y correccional, con una muestra de 40 enfermeras, la recopilación de datos se dio mediante el cuestionario, los resultados evidenciaron que no existe correlación entre las dimensiones del clima organizacional y estrés, lo cual es evidenciado al aplicar la prueba Tau b de Kendall ($0,008$) probabilidad de (0.962), respecto a la correlación Spearman ($Rho = -0,0015$) con probabilidad de (0.0962) siendo no significativa.

De igual forma Chuquiyaury et al (2015), establecieron la relación entre la variable uno y el síndrome del agotamiento, en personal de salud sector de Emergencia de un centro de Salud categoría III-2. Su estudio empleado fue cuantitativo, correlacional y prospectivo, su muestra fue constituida por 43 colaboradores, la recopilación de datos se dio a través de la , escala de Rensis Likert y Maslach Burnout Inventory , obtuvieron como resultado que la relación entre ambas variables fue baja ($\rho = -0.11$), lo mismo ocurrió con las dimensiones de las variables ($\rho < -0.4$), dentro de los niveles hay evidencia que el clima organizacional se ubica en la categoría media(84%) , seguido de un nivel alto(18.6%) , en tanto en el Síndrome de Burnout predomina el nivel bajo (86%), seguido del nivel medio (14%). Concluyendo que no existen relaciones de relevancia entre dichas variables.

Igualmente, Linares (2021), en su trabajo estudió la forma como se relacionan las variables clima laboral y estrés en trabajadores del BBVA. La muestra estuvo constituida por veinte colaboradores (muestreo causal). La recopilación de información se efectuó a través de una encuesta. Las

evidencias denotan que las variables se relacionan negativamente a nivel global ($r=-.822^{**}$), asimismo, hay evidencia de relación negativa entre el clima organizacional con las dimensiones: agotamiento ($r=-.607^{**}$), despersonalización ($r=-.785^{**}$) y falta de realización personal ($r=-.789^{**}$). Concluyéndose que, los colaboradores que perciben un adecuado clima organizacional en su centro de labores, estilan presentar bajos niveles de estrés, asimismo se muestran que el 60% de colaboradores obtienen indicadores de nivel alto en la variable uno, mientras que el setenta por ciento de los colaboradores alcanzaron un nivel de estrés laboral medio.

Ccasani (2018) en su investigación indago sobre la relación de variables clima organizacional y estrés laboral, en 38 colaboradores de un hospital Lima -S JL, la recopilación de datos se realizó mediante encuesta. Asimismo; realizó un contraste de hipótesis a través del Chi Cuadrado, logrando un valor de 0.003 ($p < 0.05$) en significancia. Los resultados muestran que existe una correlación negativa entre las dos variables ($p=-109$) concluyendo que los colaboradores que perciben un adecuado clima organización suelen presentar bajos niveles de estrés laboral.

Pillaca (2020) en su investigación buscó la forma de cómo se relacionan las variables estrés y clima laboral en trabajadores de un centro de salud en Marcona, la muestra estuvo conformada por 40 colaboradores, recopilando los datos a través de encuesta, obteniendo como resultado que ambas variables se relacionan positivamente de forma global ($p=,853^{**}$) entre ambas variables, asimismo; existe evidencia de relación entre estrés y dimensiones: Relaciones ($p=,818^{**}$), Autorrealización ($p=,855^{**}$), Estabilidad/cambio ($p=,616$), lo cual significa que cuando aumenta el estrés igualmente crece el clima organizacional.

De igual forma, Bautista y Bravo (2017) emplearon como objeto buscar la relación que existe en las variables estudiadas en concordancia con el síndrome del quemado, en personal de la salud de centro Acapulco, callao, el tipo de investigación fue cualitativo, dentro de su muestra de 47 empleados, obtuvieron como resultado que existe cuya correlación negativa media de forma general ($Rho = ,515^{**}$), entre ambas variables asimismo; existe relación entre Clima y dimensiones: agotamiento emocional ($Rho=-$

,549**), despersonalización ($Rho = -.481^{**}$), realización personal ($Rho = .456^{**}$), mostrando además que el 46.8% consideran la variable uno y el 80.9% obtiene riesgo de padecer Síndrome del quemado.

Castro (2018) explicaba que el objeto de estudio era medir la relación entre las variables uno y dos, su diseño descriptivo correlacional, estudio no experimental, contó con un grupo de 54 profesores, sus resultados obtuvieron que existe relación inversa entre las variables estudiadas ($Rho = -.378^*$), así mismo se evidencia la existencia de una relación inversa media de 37.3% entre las variables de igual forma a nivel específico 44.3% entre el agotamiento emocional y clima organizacional; existe relación positiva de 44.2%, concluyendo mientras el estrés laboral tenga valores positivos, el nivel del clima organizacional disminuirá.

Referente a la teoría que usaremos la Motivación-Higiene de Herzberg (1959) y a su vez, esta teoría indica que los colaboradores siempre tienen contacto con la organización generando interacción que da origen a los factores de satisfacción o viceversa, podrían encontrarse satisfechos cuando su entorno de trabajo es favorable y ello determina el éxito o fracaso, Herzberg decía que hay dos factores: de higiene y de motivación, que corresponden al entorno llamados extrínsecos; por ello encontramos el involucramiento laboral: Que les permita poder desarrollarse en su centro laboral contribuyendo a la autorrealización personal de acuerdo a sus objetivos a través de sus logros, reconocimientos y asensos; supervisión: el monitoreo del cumplimiento de labores de acuerdo a las políticas y normas establecidas por la empresa; Además indica en el aspecto de comunicación: que generen oportunidades para relacionarse con los demás colaboradores para convivir con los compañeros de trabajo de la organización en un clima adecuado; Condiciones Laborales: midiendo el sueldo, salarios, prestaciones laborales justas y reconocerles incentivos si se ameritan y también ser escuchados si presentan quejas (Madero, 2019), así mismo Olló et al. (2016) añaden “el salario actualmente no debería ser considerado como lo más importante; el esfuerzo y el reconocimiento son piezas claves para la satisfacción del colaborador”.

Además, Chiavenato (2000), alega al clima organizacional como las características del entorno del trabajo que son comprendidas por los colaboradores e influyen directamente en sus comportamientos, en su teoría nos menciona que el cimiento que fundamenta sería la motivación de cada uno de los miembros de las empresas, esto es cambiante con relación a su grado de motivación, si este es elevado se desarrollaran las relaciones interpersonales satisfactorias, y el apoyo de los colaboradores como un grupo en su defecto si la motivación es menor será propicio a un clima en el cual los trabajadores no tengan interés, y estén insatisfechos con apatía y hasta incluso depresión.

Palma (2004), precisó como el grupo de características que se desarrollan en un ambiente de trabajo las cuales son percibidas por los colaboradores las cuales influyen en sus conductas y en su relación con el entorno laboral (Palma, 2005).

De igual forma, Zambrano et al. (2017), narran el clima organizacional desde el punto epistemológico la variable uno, se entiende como lo influyente dentro de la conducta de las personas visto desde las prácticas, las políticas y el liderazgo de la empresa, ya que en el últimamente se habla sobre lo importante que es tener un pensamiento que facilite el vínculo de los colaboradores con su entorno que se sientan identificados, basándose en una comunidad laboral armónico en todos su sentido, para ello es importante que la plataforma laboral desarrolle su bienestar con el fin de aprovechar el potencial de cada colaborador. Así mismo Rodríguez et al (2017) añaden que el clima vendría a ser como los colaboradores sienten y perciben su ambiente laboral dentro de su centro y está ampliamente relacionado con la motivación que tienen en la organización.

Dentro de las definiciones de la variable estrés encontramos a Félix et al. (2018) quienes refieren que el estrés es una condición que ha estado dentro de los orígenes de la humanidad, filósofos como Hipócrates lo mencionan, cuando hablan de la adversidad, experiencias negativas, dolor donde se acumulaba energía. Sin embargo, los cambios repentinos en las organizaciones asociado a ello las exigencias del mercado globalizado, hacía que las empresas exigieran mejores resultados a sus colaboradores,

y pasó a ser una fuente de preocupación, lo que antes era un lugar de motivación, realización profesional, trayendo consigo diversas enfermedades.

Hablar de las implicancias del estrés en la vida del ser humano es un tema global ya que influye en el estado físico y psicológico (Zhañay, 2017) menciona que las consecuencias del estrés laboral no se manifiestan de manera instantánea si no a mediano o largo plazo, como consecuencia alteraciones cardiovasculares, dermatológicas, sexuales, muscoesqueléticas, digestivas, inmunitarios y endocrinos.

Asimismo, dentro de las teorías relacionadas tomamos a Karasek y theorell (1990), con su teoría demanda –control, en el cual la organización proporciona oportunidades a los colaboradores para tomar decisiones, organizar y puedan ejecutar las demandas laborales. Considerando un factor de promoción en la salud organizacional, el control hace referencia a los atributos que percibe el colaborador para desarrollar habilidades y autonomía siendo estos los componentes buscando ampliar las capacidades y oportunidades para la realización de tareas creativas, fomentando la auto realización en un trabajo variado, controlando su propio trabajo el ritmo que desempeñen y las pausas que puedan generar para cumplir sus objetivos. En concordancia a esta teoría nos menciona que no está específicamente interesado en las tareas como lo está en modelo demanda control, por lo que sí lo está en acuerdo a las relaciones de empleo (Medina et al.,2007).

Consiguientemente la teoría del desequilibrio-esfuerzo-recompensa de Siegriest (1996) es la que tomaremos para nuestra variable de estrés laboral, ya que se trata de un modelo diferente siendo el que más apoyo basado en la observación de los hechos ha tenido dentro de la psicología organizacional, esta teoría refiere que el estrés organizacional es consecuencia del desajuste del esfuerzo que el colaborador posee, es decir permanecer en una desestabilidad prolongada genera estrés crónico, es por ello que resalta la importancia del ámbito emocional. Asimismo este modelo teórico indica la presencia de factores como condiciones ambientales: que aporten respaldo de metas dentro su centro laboral; Factores intrínsecos: al sentirse integrado, promoviendo prestigio y organización en la empresa;

Liderazgo y dirección: recibiendo respeto y apoyo por parte de los directivos, para lograr un desempeño óptimo que genere confianza por parte de los trabajadores; Gestión de Recursos Humanos: sintiéndose en condiciones para mantenerse bajo control las actividades dentro del área de trabajo, evitando sentir incomodidad al trabajar en equipo; Tecnología: gestionando herramientas para mejorar o reforzar los conocimientos técnicos para realización de un trabajo significativo, Cultura organizacional: identificando que las condiciones para controlar las actividades dentro del área de trabajo son las adecuadas respetando las jerarquías; Clima organizacional: buscando comprender la misión y metas en las empresas, respetando políticas y planes que mejoran el desempeño. (Siegrist 2017).

Finalmente están Lazarus y Folkman con su modelo transaccional haciendo una valoración cognitiva; entendiéndose al estrés, explica que serían aquellos síntomas que pueden ser también de agotamiento a nivel físico, a su vez esto afecta de forma mental (Osorio y Cárdenas ,2017).

Partiendo de conceptos de las variables estudiadas encontramos que Tello (2018) define al estrés como una dificultad presente en los requerimientos de la actualidad, es decir rodeados de aparatos electrónicos, tecnología médica, sería complicado para la sociedad que no padezca de esta variable, es más podría considerarse como un síntoma del día a día, siendo importante aprender a controlarlo.

Arón y Llanos (2017) mencionan que la variable daña tanto a profesionales y todo el equipo que los acompañan”. Conejero (2020) da una mirada a la situación actual del personal de salud frente a esta crisis sanitaria a causa del covid-19, refiriendo lo siguiente “esta situación produce agotamiento físico y mental en autoridades en salud, los cuales se pueden agotar, sentir cansancio, problemas para dormir, angustia debido al daño de su salud y así mismo a los pacientes, sensación de sobrecarga y otros”

Frente a ello Pérez (2016) añade que las repercusiones del estrés laboral afectan no solo a nivel individual sino también a su entorno, por ello es importante generar un clima organizacional adecuado en el cual los niveles de estrés sean controlados de lo contrario estas serían las consecuencias

para la organización, ausentismos, accidentes laborales, bajas por enfermedad, mala atención, bajo rendimiento.

Ramírez (2019) Realizó una investigación interpretativa a un grupo de operadoras telefónicas, partió con la idea de que el estrés es una construcción sociocultural, en otras palabras es una expresión ligada a marcos culturales e ideológicos, analizó la relación entre los actores y el contexto, buscó detallar diferentes procesos de los cuales ellas se sienten identificadas y cómo manejan los síntomas físicos y emocionales bajo la noción de estrés, donde concluye que las operadoras afirman conocer cuáles son las experiencias de vida que producen estrés y cómo las afrontan, identificaron cuáles son los recursos con los que cuentan y cuáles son los elementos que pueden contribuir en el afrontamiento del estrés.

Doval (2018) señala “en esta última década, la demanda laboral, las horas de trabajo ha crecido, el personal de salud realiza diversas tareas, no solo relacionado a la atención de los pacientes si no que ven también el tema administrativo, provocando frustración por no cumplir completamente su labor de curador llevándolos a experimentar estrés a un nivel significativo”.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo investigativo es de enfoque cuantitativo y de tipo básico por lo mismo que se busca medir a las variables en la población de estudio sin generar contraste con los ambientes prácticos (Consejo Nacional de Ciencia e Innovación Tecnológica [CONCYTEC], 2018), teniendo como finalidad que pueda existir algunas relaciones entre las variables estudiadas (Hernández et al ,2018).

Asimismo, el estudio es diseño correlacional simple, puesto que su finalidad es estimar la asociación entre dos variables debido a que no se manipula ni controla las variables extrañas, solo se busca explorar la relación entre ellas (Ato et al., 2013). Siendo de gran importancia para dirigir dentro de su proceso una Investigación (Carrasco, 2017).

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: en el ambiente de trabajo se generan propiedades medibles que son percibidas de forma directa o indirecta por los colaboradores que laboran en las organizaciones y a su vez estas influyen en su capacidad de impulsarse para llegar a sus objetivos y el comportamiento que desarrollen (Litwin y Stinger 1968).

Definición operacional: se asume las puntuaciones derivadas de emplear el instrumento Cuestionario de Clima Laboral (CL -. S. P. C) el cual consta de cinco dimensiones (Palma, 2005).

Indicadores: Realización personal: capacitación desarrollo, apoyo recibido de superiores, competencias y conocimientos, oportunidades de crecimiento; compromiso en el trabajo: expectativas de mejora del puesto de trabajo, horario, Bienestar en trabajo; Supervisión: recibida por jefes inmediatos y alcanzar el logro de objetivos, información de desempeño, recomendaciones de los colaboradores; Comunicación: conexión entre el equipo, datos que se reciben; Condiciones laborales: número de colaboradores en atención, gestiones de importancia de los

jefes a los trabajadores; eficacia en la forma de trabajo, agrado de las condiciones laborales.

Escala de medición: medición ordinal (1: Nunca, 2: Poco, 3: Regular, 4: Mucho 5: Siempre)

Variable 2: Estrés

Definición conceptual: un grupo de fenómenos o acciones que se desarrollan dentro de un entorno laboral en la cual inciden, con esto agentes estresantes que nacen directamente del trabajo o se origina en este afectando directamente en la salud del colaborador de forma perjudicial (OIT, 2013).

Definición operacional: se asume las puntuaciones derivadas de la aplicación de la escala de estrés laboral OMS-OIT el cual consta de siete dimensiones.

Indicadores:

Indicadores: Condiciones ambientales de trabajo: trabajo en equipo, apoyo grupal, factores intrínsecos: Disminución en los trabajos colaborativos, bajo involucramiento en el trabajo, presión en equipo; Liderazgo, dirección: emplear relaciones con los empleados, liderazgo del jefe, características de una persona, Disposición del Jefe; Gestión de recursos humanos: confidencialidad, condiciones expuestas en el centro, infraestructura ; Tecnología: adecuados software; Cultura: Revisión de los jefes directos; Clima: metas y misión de la empresa, políticas generales de la empresa.

Escala de medición: medición intervalo (desde nunca hasta siempre).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Hernández et al. (2014) explicaba, ciertas características de elementos desarrollarán e identificarán en una población, su sentido de pertenencia, nuestra población empleada se encuentra conformada 120 trabajadores de la UGEL Santa, dentro de cuales existe un director General y 4 Gerentes: área de Administración, Asesoría jurídica, Gestión Pedagógica, Área de Gestión Institucional y 115

trabajadores con contrato administrativo de servicio. Asimismo, se realizará con la cantidad total de la población.

Criterios de Inclusión:

El personal administrativo que estén laborando en el la UGEL 2021, al momento de aplicar la encuesta.

Criterios de exclusión:

Con respecto a los criterios de exclusión en los trabajadores de la UGEL Santa son los que se encuentran con descanso médico, temporalmente suspendidos, de vacaciones.

Muestra

Con relación a la muestra, menciona que vendría a ser un grupo pequeño extraído de la totalidad de población o integrantes con relación a diferentes métodos de muestreo que permitan concluir ciertas características en común de una totalidad poblacional, en este caso nuestra será de 120 trabajadores de la UGEL Santa, siendo los colaboradores personal de oficinas administrativas, mujeres y hombres de 18 años a 64, que trabajan de forma presencial y mixta remota, seleccionada mediante el uso de una formula estadística.

Muestreo

Para este trabajo de investigación el muestreo es censal constituido por toda la población de trabajadores de la UGEL Santa, esta metodología es usado para conocer opiniones de toda la población en mención, así mismo si el investigador cuenta con una base de datos accesible López (1998).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recolectar la información para nuestro tipo investigativo cuantitativa, través del uso las escalas, los cuestionarios, los inventarios estandarizados, los cuales serían un grupo de diseños de estímulos encargados de buscar información de ciertos rasgos, habilidades, capacidad del evaluado (Álvarez et al.,2014). Para esta investigación emplearemos 2 instrumentos.

El primer instrumento será el Cuestionario de Clima Laboral (CL-S.P.C) elaborado por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú), es una prueba conformada por un total de 50 ítems administrado de forma individual y grupal, diseñado con la técnica de Likert posee 5 opciones (ninguno - nunca, poco -regular, algo -mucho), con duración de 15 a 30 minutos que evalúan Clima Laboral. Presenta confiabilidad en el Alfa de Cronbach, Split y Half de Guttman con puntuaciones ,97 y ,90, los cuales indican que tiene consistencia interna alta, la cual fue de ($\omega = 0.94$) considerado como bueno; asimismo, las dimensiones registran confiabilidad con valores omega desde 0.73 hasta 0.83, de cual forma el AFC indica que 4 factores confirman el modelo estructural Salazar y Serpa (2017).

Por otra parte, el segundo instrumento será la escala de estrés laboral OMS-OIT de los autores Ivancevich y Matterson (1989) adaptada en el Perú por Suarez (2013). El cual posee la evaluación para determinar las fuentes de riesgos psicológicos sociales. Consta de 25 ítems el tiempo de duración de respuestas es de 15 minutos aproximadamente, la forma de administrar es individual y grupal desde los 17 años ,para cada ítem presenta opciones de respuesta nunca hasta siempre (1-7).Presenta un nivel de confiabilidad alto ,971 Alfa de Cronbrach ,la validez del constructos fue determinada a través de las pruebas de KMO siendo ,953 siendo el AFC determinante con 2 componentes que expresaron el 50.64% de la varianza total, la cual fue explicada adquiriendo cargas de factores mayores a 40.

3.5. Procedimiento

Se desarrolló mediante plataforma virtual, en el procedimiento se encontró el consentimiento que se encuentra informado para proteger a los participantes, se procedió al llenado de datos importantes para nuestra investigación posterior a ello el llenado de los cuestionarios y para finalizar procedió a agradecer el llenado del cuestionario.

Los trabajadores recibieron el cuestionario virtual en dos modalidades: por medio de la red social Whatsapp y correo electrónico

Por último, la información recabada se reunió en el programa Excel 2016 para proceder a su posterior análisis de los datos para nuestra investigación correlacional así mismo, la ejecución del proyecto será en el año 2022.

3.6. Método de análisis de datos

Como herramienta informática se usará el software SPSS V25. Posterior a ello de adquirir la base de datos se obtuvo matriz de los hallazgos posterior a ello, el desarrollo del análisis en resultados, los cuales se obtendrán mediante tablas y su interpretación lo cual nos sirvió para corroborar con nuestras hipótesis de investigación. Dentro de los procedimientos a emplear, tenemos los análisis estadísticos el Rho de Spearman, la prueba exacta de Fisher los cuales demostraran si hay relaciones en las variables estudiadas.

3.7. Aspectos éticos

Este proyecto de investigación, considera mantener las líneas éticas, empleando la importancia que este ejerce en relación a la población en mención.

Así mismo considerará el reglamento de ética y deontológico del colegio de psicólogos del Perú donde menciona concurrir en el anonimato en los participantes y la confidencialidad en salvaguardar la integridad de los que participen Colegio de Psicólogos del Perú (2018).

De igual forma los datos y los resultados de las investigaciones deben ser veraces no teniendo influencia por otro medio económico o de orden político, asimismo la revisión de proyecto de investigación deberá contar con jurado que sea ecuánime y explicando detalladamente los datos obtenidos para evitar conflictos y si existiera algún tipo de sospecha sobre una conducta inadecuada (plagio, falsificación, etc.) este deberá ser informado a la brevedad a las autoridades correspondientes, dichas conductas que no mantengan la normativa afectaran a las investigaciones de otros autores de manera negativa y el honor de las instrucciones a la cual pertenecen (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2021),

IV. RESULTADOS

Respecto al análisis descriptivo, se observa el total de la variable clima organizacional se encuentra por debajo del promedio teórico (MT=150, M=108.38) evidenciándose en las puntuaciones de las dimensiones realización personal y condición laboral ya que presentan una asimetría próxima al 0. Del mismo modo en la variable estrés laboral, las dimensiones condiciones ambientales de trabajo, gestión de recursos humanos y cultura organizacional presentan asimetría positiva indicando que la variable se encuentra por debajo del promedio.

Tabla 1

Clima organizacional y estrés laboral, análisis descriptivo

Variable	Nº Ítems	Mínimo	Máximo	MT	Media	DE	g1
Clima Organizacional	50	69	200	150.00	108.38	23.88	1.20
Realización personal	10	12	42	30.00	21.53	5.09	.87
Involucramiento laboral	10	13	40	30.00	21.62	5.26	1.23
Supervisión	10	14	40	30.00	21.93	4.95	1.27
Comunicación	10	12	40	30.00	21.69	4.88	1.07
Condición laboral	10	13	40	30.00	21.61	4.80	.99
Estrés Laboral	25	55.00	145.00	100.00	94.08	14.96	1.13
Condiciones ambientales de trabajo	3	6	18	12.00	11.13	1.95	.86
Factores intrínsecos	4	8	22	16.00	15.01	3.02	.54
Liderazgo y dirección	4	8	28	16.00	15.30	3.42	1.32
Gestión de recursos humanos	3	3	21	12.00	11.01	2.34	.94
Tecnología	3	6	21	12.00	11.28	2.43	1.17
Cultura organizacional	4	8	25	16.00	15.08	2.72	.76
Clima Organizacional	4	9	25	16.00	15.27	2.88	1.10

El clima y estrés laboral se encontró relación inversa significativa, en cultura organizacional ($r=-.380^{**}$), gestión de recursos humanos ($r=-.295^{**}$) y condiciones de trabajo ($-.237^{**}$)

Respecto a la relación viceversa entre estrés laboral y el clima organizacional de manera general se relacionan en sentido negativo ($r=-.291$), En cuanto a la relación entre estrés y las dimensiones clima, se muestra relación inversa significativa ($r=-.161$ a $-.380^{**}$).

Tabla 2*Relación entre Clima Organizacional y Estrés laboral*

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Clima Organizacional	-													
2. Realización personal	,949**	-												
3. Involucramiento laboral	,963**	,891**	-											
4. Supervisión	,955**	,876**	,905**	-										
5. Comunicación	,958**	,874**	,911**	,892**	-									
6. Condición laboral	,957**	,894**	,889**	,892**	,903**	-								
7. Estrés Laboral	,291**	,288**	,284**	,269**	,286**	,263**	-							
8. Condiciones ambientales de trabajo	,237**	,215*	,241**	,199*	,267**	,210*	,756**	-						
9. Factores intrínsecos	,209*	,220*	,214*	,188*	,212*	-.161	,849**	,625**	-					
10. Liderazgo y dirección	-.174	-.171	-.154	-.167	-.176	-.166	,853**	,532**	,700**	-				
11. Gestión de recursos humanos	,295**	,249**	,328**	,274**	,287**	,269**	,707**	,574**	,527**	,516**	-			
12. Tecnología	-.177	,206*	-.162	-.157	-.154	-.167	,788**	,506**	,551**	,667**	,507**	-		
13. Cultura organizacional	,380**	,371**	,375**	,364**	,366**	,340**	,804**	,561**	,613**	,626**	,513**	,574**	-	
14. Clima Organizacional	-.178	,191*	-.147	-.171	-.165	-.177	,783**	,544**	,634**	,578**	,392**	,587**	,566**	-

Nota: $p < .05^*$; $p < .01^{**}$

En cuanto a las dos variables y el tiempo de servicio se crearon intervalos de la siguiente manera: de 0 a 5 años, de 6 a 10 años y más de 10 años.

Encontrando significancia estadística en las variables estrés ($F=4.24^*$) y sus dimensiones Liderazgo y dirección ($F = 3.23^*$), Cultura organizacional ($F=5.53^{**}$).

Tabla 3*Anova entre tiempo de servicio y las variables*

Variable	Tiempo de servicio	N	M	DE	F
Clima Organizacional	Menos de 5 años	37	107.08	20.58	1.32
	6 a 10 años	61	106.49	23.71	
	Más de 10 años	22	115.82	28.78	
	Total	120	108.38	23.88	
Realización personal	Menos de 5 años	37	21.65	4.11	1.61
	6 a 10 años	61	20.89	5.28	
	Más de 10 años	22	23.14	5.85	
	Total	120	21.53	5.09	

Involucramiento laboral	Menos de 5 años	37	21.27	4.96	1.19
	6 a 10 años	61	21.26	5.18	
	Más de 10 años	22	23.18	5.88	
	Total	120	21.62	5.26	
Supervisión	Menos de 5 años	37	21.49	4.45	2.08
	6 a 10 años	61	21.51	4.96	
	Más de 10 años	22	23.86	5.48	
	Total	120	21.93	4.95	
Comunicación	Menos de 5 años	37	21.30	4.41	1.11
	6 a 10 años	61	21.43	4.70	
	Más de 10 años	22	23.09	6.02	
	Total	120	21.69	4.88	
Condición laboral	Menos de 5 años	37	21.38	3.83	0.51
	6 a 10 años	61	21.41	4.83	
	Más de 10 años	22	22.55	6.12	
	Total	120	21.61	4.80	
Estrés Laboral	Menos de 5 años	37	90.95	13.57	4.24*
	6 a 10 años	61	97.84	14.60	
	Más de 10 años	22	88.95	16.08	
	Total	120	94.08	14.96	
Condiciones ambientales de trabajo	Menos de 5 años	37	10.95	1.99	2.90
	6 a 10 años	61	11.51	1.91	
	Más de 10 años	22	10.41	1.82	
	Total	120	11.13	1.95	
Factores intrínsecos	Menos de 5 años	37	14.76	2.90	1.95
	6 a 10 años	61	15.49	3.19	
	Más de 10 años	22	14.09	2.56	
	Total	120	15.01	3.02	
Liderazgo y dirección	Menos de 5 años	37	14.54	2.39	3.23*
	6 a 10 años	61	16.07	3.71	
	Más de 10 años	22	14.45	3.69	
	Total	120	15.30	3.42	
Gestión de recursos humanos	Menos de 5 años	37	10.68	2.47	1.91
	6 a 10 años	61	11.41	2.46	
	Más de 10 años	22	10.45	1.53	
	Total	120	11.01	2.34	
Tecnología	Menos de 5 años	37	10.65	2.14	2.87
	6 a 10 años	61	11.79	2.26	
	Más de 10 años	22	10.95	3.06	
	Total	120	11.28	2.43	
Cultura organizacional	Menos de 5 años	37	14.46	2.95	5.53**
	6 a 10 años	61	15.85	2.41	
	Más de 10 años	22	14.00	2.62	
	Total	120	15.08	2.72	
Clima Organizacional	Menos de 5 años	37	14.92	2.75	1.65
	6 a 10 años	61	15.72	2.90	
	Más de 10 años	22	14.59	2.94	
	Total	120	15.27	2.88	

V. DISCUSIÓN

Es común pensar que el estrés organizacional tiene repercusión en el clima laboral dentro de una organización, por esta razón es que se realiza esta investigación en esta muestra (n=120).

De manera general, los hallazgos muestran la relación negativa existente, con significancia estadística baja ($r=-.291$), lo cual indica que si en un entorno de trabajo se mejora el clima organizacional, propiciará la disminución del estrés.

Con respecto al clima organizacional se define como un grupo de características que se desarrolla en un entorno laboral y ello está estrechamente relacionado con la forma de percepción de los colaboradores y frente a ello como actúan. (Chiavenato, 2000; Rodríguez et al.2017)

Para definir al estrés laboral Félix et al. (2018) refiere al estrés como una condición que afecta procesos cognitivos y físicos, estos se manifiestan frente a cambios repentinos en la vida diaria y con los baja capacidad de afrontamiento.

Tal es así que se realizó el contraste con otras investigaciones, el primero dentro de una población perteneciente al sector público, el autor halló la existencia de una relación negativa ($Rho=-,488^{**}$) entre ambas variables (Espín ,2020). Seguidamente otra investigación realizada por Bada et al. (2020) quienes encontraron relación negativa ($r = -0,252$), dentro de una población conformada por docentes. (Linares, 2021; Ccasani, 2018), encontraron relación negativa ($r = -0,252$) su población fue conformada por colaboradores de una institución privada.

El primer objetivo específico fue determinar la relación entre clima y estrés laboral se encontró relación inversa significativa de forma general ($-,291^{**}$), lo mismo respecto a las dimensiones cultura organizacional ($r=-380^{**}$), gestión de recursos humanos ($r=-295^{**}$) y condiciones de trabajo (-237^{**}).

Respecto a la cultura organizacional vendría a ser el comportamiento que se desarrolla por los empleados en relación a la gestión a los procedimientos a los valores y mercadeo de una empresa por lo cual se entrelazan con la creencia y los valores que profesa dicha organización (De Araujo, 2020).En cuanto a la gestión de recursos humanos es el proceso por el que pasa una organización mejorando

sus resultados de forma más eficiente al tener una mejor organización de los trabajadores y dirigirlos a un mejor desarrollo (Gómez et al., 2019). De igual forma las condiciones de trabajo implica desarrollar una serie de lineamientos que brinde seguridad y salud a los trabajadores con el fin de motivar y mejorar la producción en el centro laboral por otro lado sí lo antes mencionado no se cumple las condiciones de salud serán afectadas elevando el costo de inversión y perjudicando los objetivos de la empresa (Sabastizagal et al., 2020)

Tal es así que se realizó el contraste con otras investigaciones, realizadas en una población de docentes se mostró significancia con las relaciones interpersonales ($r = -0,270$), sentido de pertenencia ($r = -0,244$) y retribución ($r = -0,229$), (Bada et al., 2020). Asimismo, Bautista y Bravo (2017) encontraron la existencia en relación al Clima y dimensiones de estrés : agotamiento emocional ($Rho = -0,549$), despersonalización ($Rho = -0,481$), realización personal ($Rho = 0,456^*$).

Esto es apoyado con la teoría de motivación e higiene y los factores intrínsecos y extrínsecos, el cuál refiere que los colaboradores que perciban cuando su entorno de trabajo favorable generando oportunidades para relacionarse con sus todos los miembros de la organización, con prestaciones salariales justas y reconociéndoles incentivos si los ameritan, determinará el éxito o fracaso de la empresa (Madero, 2019; Herzberg, 1959).

El segundo objetivo fue determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones del clima organizacional, los hallazgos muestra la existencia de una relación inversa significativa ($r = -0,161$ a $-0,380^{**}$), encontrando menor correlación con liderazgo y dirección ($-0,174$ a $-0,166$), tecnología ($-0,177$ a $-0,167$) y clima organizacional ($-0,178$ a $-0,177$), es probable que la relación baja en estas dimensiones es porque se requiere mayor cantidad de dispositivos tecnológicos y recursos materiales. Por otra parte se encontró que existe relación muy significativa con la dimensión cultura organizacional ($-0,340^{**}$ a $-0,380^{**}$), ello podría deberse a que la población de estudio posee valores tales como el respeto que están alineados a la misión y visión de la empresa.

Respecto al liderazgo y dirección se trata de la acción y conducta de orientar e influenciar sobre los demás integrando y optimizando los resultados de las

personas para lograr alcanzar las metas deseadas generando el desarrollo de las capacidades de los colaboradores (Altamirano, 2020). La tecnología se basa en contar con herramientas de información y comunicación que permitan afrontar nuevas realidades del entorno, para la evolución de las organizaciones (Pita, 2018). Finalmente clima organizacional hace referencia a la forma como distinguen el desempeño que tiene en su trabajo el grado de satisfacción y como rinden dentro de una organización.

Estos resultados se contrastan con las de Doval (2018), quienes encontraron la existencia de relación inversa significativa mostrándose que existe menor correlación con liderazgo y dirección, la forma como se jefe se relacionan con sus subordinados. Al mismo tiempo se entiende que si existe un trato receptivo por parte del jefe donde se estimula constantemente la comunicación, propiciará una mayor transmisión de mensajes evidenciándose un control interno adecuado. Otra investigación muestra la relación entre estrés y dimensiones: Relaciones ($p=,818$), Autorrealización ($p=,855^*$), Estabilidad/cambio ($p=,616$), lo cual significa que cuando aumenta el estrés igualmente crece el clima organizacional (Pillaca, 2020)

Nivel teórico se respalda con Siegrist(2017) quién menciona que el estrés genera un cambio o desajuste constante en la forma de trabajo, de hecho estar expuestos de forma recurrente, produce mayor estrés esto asociado a factores como condiciones ambientales y factores intrínsecos como liderazgo y gestión de recursos humanos, cultura organizacional.

El tercer objetivo pretendía determinar la relación entre tiempo de servicio y las variables clima organizacional y estrés laboral, encontrando significancia estadística en la segunda variable estrés laboral ($F=4.24^*$) y sus dimensiones Liderazgo y dirección ($F =3.23^*$), Cultura organizacional ($F=5.53^{**}$). Estos hallazgos indicarían que los colaboradores quienes se encuentran laborando en un margen de tiempo de 6 a 10 años, son los que presentan mayor estrés, es decir sienten que las exigencias del trabajo sobrecargan sus funciones, sin embargo estas necesidades hace que desarrollen mayor capacidad de liderazgo y dirección frente a un grupo de personas, esto propicia que la cultura organizacional el cual estaría dirigida al cumplimiento de los objetivos y los lineamientos de la organización de forma eficiente.

Estos resultados tienen relación con el estudio de Sarmiento (2019) quién relacionó factores sociodemográficos y uno de ellos tiempo de servicio en colaboradores con un intervalo de 1 a 10 años laborando en la institución, esto explicaría que los colaboradores quienes se encuentran cumpliendo sus funciones dentro del periodo mencionado, estarían en un proceso de adaptación, seguidamente otro estudio realizado por Muñoz et al.(2019) encontraron que los colaboradores con un período de tiempo menor a 10 años laborando obtienen puntuación mayor en el indicador de estrés, por lo que el estudio indica que los profesionales quienes presentan mayor prevalencia del estrés laboral está relación a su inexperiencia.

En contraparte el estudio realizado Gago et. al (2017) quienes buscaban la comparación entre la percepción del clima y estrés laboral en una población de enfermeras del hospital de Huancayo, encontró que no existe significancia estadística ($\eta^2 < .10$) entre las variables y el tiempo de servicio (menor a 2 años, 2 a 10 años). Asimismo Mendoza y Sánchez (2017) dan como resultado que no se encuentra relación significativa entre la variable demográfica tiempo de servicio y el nivel de estrés, ($p = 0.249$) ($p > 0.05$). Estas investigaciones dan como resultados no significativos debido a que el personal de salud cumple funciones de tipo asistencial con una mayor demanda laboral, frente a la cantidad de usuarios que ingresan a la institución, es así que tanto el personal nuevo como el estable cumplen las mismas funciones ya que el centro no se abastece con el personal.

Esto se respalda con la teoría demanda – control de Karasek y theorell (1990) quienes nos hablan sobre las exigencias y las altas demandas que cumplen los colaboradores, los cuales tienen que trabajar bajo presión y con la ausencia de tiempo para que cumplan con las tareas estipuladas, ello determinará la capacidad que tienen los colaboradores de tomar decisiones acerca de las funciones, mejorando su control conforme adquieran mayor experiencia.

Entre las principales limitaciones de nuestra investigación debido a la naturaleza correlacional simple, la cantidad de la muestra, fue limitada, consideramos que una población mayor permitirá mejores hallazgos en relación a las variables de estudio.

VI. CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general, se determina la existencia de una correlación negativa ($r=-.291$), lo cual indica que a menor clima organizacional, mayor será el estrés.

El primer objetivo se buscaba la correlación entre las variables clima y estrés, se encontró la existencia de relación negativa ($-.291^{**}$), hallando mayor correlación en las dimensiones de cultura ($r=-.380^{**}$), gestión de recursos humanos ($r=-.295^{**}$) y condiciones de trabajo ($r=-.237^{**}$).

En cuanto al segundo objetivo se encontró que existe relación inversa significativa ($r= -.161$ a $-.380^{**}$) entre el estrés y las dimensiones de clima, no obstante, se evidenció la existencia de una correlación menor en las variables con liderazgo y dirección ($-.174$ a $-.166$), tecnología ($-.177$ a $-.167$) y clima organizacional ($-.178$ a $-.177$).

En base al tercer objetivo, se encontró evidencia significativa ($p<05$) en las dimensiones de estrés liderazgo y dirección, cultura organizacional, asimismo, hay más correlación entre los colaboradores que se encuentran laborando entre los intervalos de tiempo de 6 a 10 años, con respecto a las dimensiones de estrés.

VII. RECOMENDACIONES

Para el desarrollo de futuras investigaciones con las variables en mención se sugiere escoger instrumentos con menos ítems, de tal forma que los participantes inviertan menos tiempo en responder el cuestionario.

Realizar investigaciones en otros contextos sociodemográficos dentro de la misma línea de investigación, tomando en cuenta intervalos de edades, enfermedades presentes, estilos de vida para tener resultados para tener una mejor data en la investigación.

Profundizar investigaciones a nivel metodológico para identificar los valores atípicos entre tiempo de servicio y las variables con la finalidad de obtener coeficientes de correlación con mayor consistencia.

Desarrollar en la institución programas preventivos en salud ocupacional, como comunicación asertiva, inteligencia emocional, trabajo en equipo, engagement, entre otros con el fin de enriquecer el clima organizacional.

REFERENCIAS

- Altamirano, E. (2020) Factores Clave para el Liderazgo e Innovación en Tiempos de Pandemia. *Revista Internacional Tecnológica- Educativa Docentes 2.0*. 10(1). <https://doi.org/10.37843/rted.v10i1.175>
- Alvaréz, L., Gomes, I. y Maldavsky, D. (2014). Una revisión de la metodología en las investigaciones en psicoanálisis de pareja y familia. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 18(1), 221-236. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=339631789010>
- Ato, M., Benavente, A. y López, J. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Apaza, E. (2021). *Inteligencia emocional en educación virtual a distancia en los estudiantes de educación primaria de la RED Campi–Huayqui Cusco, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56003/Apaza_VE-SD.pdf?sequence=1
- Aptitus (11 de Setiembre de 2021). *El clima laboral afecta en un 20% la productividad en las empresas*. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7654/Altamirano%20Ojeda%2C%20Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, M., y Carbonell, E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621>
- Bautista, G. y Bravo, T. (2017). *Clima Laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud del Centro de Salud Acapulco-Callao 2015* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. http://lareferencia.org/vufind/Record/PE_8fa8301d544eeb6fbb2733bb3bb821fe

- Botero, A. Guitierrez, F. y Fayad, O (2020). *Revisión literaria sobre el clima organizacional en empresas públicas. Universidad Cooperativa de Colombia.* [tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] <http://hdl.handle.net/20.500.12494/17573>
- Breaugh, J. (2020). ¿Demasiado estresado para estar comprometido? El papel de satisfacción de las necesidades básicas para comprender el estrés laboral y la participación del sector público. *Gestión de Personal Público*,35(2), 009102602091251. <https://doi.org/10.1177/0091026020912516>
- Calahorrano, O. I. (2019). *Identificación de los niveles de Estrés Laboral y su relación con el Clima Organizacional del Personal Docente de Educación Básica de una Unidad Educativa Fiscal* [Tesis de Maestría, Universidad Central de Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19801>
- Cárdenas, J. (2018) Investigación cuantitativa. *Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina.* https://www.programa-trandes.net/Ressources/Manuales/Manual_Cardenas_Investigacion_cuantitativa.pdf
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica.* Editorial San Marcos
- Ccasani Cruz, M. (2017). *Clima Organizacional y Estrés Laboral en enfermeros del servicio de emergencia. Hospital San Juan de Lurigancho, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11867/Ccasani_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, F. (2019). *Estrés laboral y su relación con el clima organizacional en el personal administrativo de ESSALUD-red asistencial Huancavelica, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica] <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2894>
- Charry Condor, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *The management of internal*

communication and the organizational climate in the sector public. Comunicación, 9(1), 25–34.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ta Ed.). Mc Graw Hill

Chuquiyauri, Z., Zamudio, L., Matzumura, J. y Crespo, H. (2015). Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015. *Horizonte Médico*, 16(4), 32-38
<https://www.redalyc.org/pdf/3716/371649170006.pdf>

Colegio de Psicólogos del Perú (2018). *Código de ética y deontología*.
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2021), Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT.
<https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>.

Conejero, J. (2020). *Cuidar la salud mental de los que curan. Revista Chile de Pediatría*. 91(2):302-303 . <https://dx.doi.org/10.32641/rchped.vi91i2.2162>

Darwin Raúl Noroña Salcedo, Valeria Alejandra Quilumba Vallejo, & Vladimir Vega Falcón. (2021). Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. *Revista Cientific*, 6(21),81-100.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.4.81-100>

Daza, A., Beltrán , L., y Silva , W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Economicas: Investigacion y Reflexion*, 29(1), 65–76.
<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

- De Araujo Uribe, N. (2020). *Cultura organizacional e innovación: una revisión de la literatura*. [Tesis de Posgrado, Universidad de EAFIT]. Repositorio EAFIT. <http://hdl.handle.net/10784/16043>
- Dessler, G. (1976). *Organización y Administración Enfoque Situacional*. Editorial Prentice/ Hall internacional.
- Doval, H. (2018). Malestar en los profesionales de la salud¿ Cómo cuidar a los que cuidan?. *Revista Argentina de Cardiología*, 86(3), 236-239. <https://doi.org/10.7775/rac.es.v86.i3.13221>
- Espín, D., (2020). *Clima organizacional y estrés laboral en el Gad Municipal Santiago de Píllaro* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31025>
- Félix, R., Hernández, C. y Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, 15(64),1-12. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>
- Fernández, C. y Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación (6ta ed). McGraw-Hill interamericana editores, S.A. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Gago, K. A., Martínez, I. K., & Alegre, A. A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *PSIENCIA: Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9(4), 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7329456>
- Gestión (07 de Setiembre de 2021). Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>

- Gómez, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2019). *Gestión de recursos humanos*. (5.ªed.) <http://190.57.147.202:90/jspui/bitstream/123456789/516/1/Gestion%20de%20Recursos%20Humanos.pdf>
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación científica. <https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista, P. (2017). Alcance de la Investigación. http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1
- Infocapitalhumano (2018). 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Khoshakhlagh, A., Yazdanirad, S., Kashani, M., Khatooni, E., Hatamnegad, Y., y Kabir, S. (2021). A bayesian network based study on determining the relationship between job stress and safety climate factors in occurrence of accidents. *BMC Public Health*, 21(1) 22-24. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12298-z>
- Lee, HJ (2016). Cómo se relaciona la inteligencia emocional con satisfacción laboral y agotamiento en los puestos de servicio público. *Revista Internacional de Ciencias Administrativas*, 84(4), 729–745. <https://doi.org/10.1177/0020852316670489>
- Leon, L. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en instituciones del sector público de salud binacional. Consensus (Santiago). *Revista interdisciplinaria de investigación*, 1(1), 51-75. <https://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/6>
- Linares, D. (2021). *Clima organizacional y estrés laboral en los colaboradores del BBVA Continental Puno, 2018* [tesis de pregrado, Universidad Nacional Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14771>

- López, R. H. (1998). La Metodología de la Encuesta. México: Consejo Nacional de Cultura y Artes. *MediSur* 18(6),1138-1144. <https://www.redalyc.org/journal/1800/180065571009/html/>
- Madero,S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29(2),153 <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Marrero, F., y Ortiz T, E. (2021). *Clima organizacional y el nivel de estrés laboral en enfermeras*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo].Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16723>
- Matabanchoy, J., Paz, D., Matabanchoy, S., y Jaramillo Corrales, M. (2020). Estrés laboral en docentes de un Centro Educativo rural en Pasto. *Revista Iberoamericana De Psicología*, 13(3), 19-28. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13302>
- Medina, S.; Preciado M.; y Pando, M. (2007) Adaptación de la Escala de Estrés Laboral para Trabajadores Mexicanos. *Revista de Salud Pública y Nutrición* 8(4). <https://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>
- Mendoza, B. y Sánchez, A. (2017). Tiempo de servicio y nivel de estrés laboral en las enfermeras de las unidades críticas del hospital belén de trujillo-2017. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio UPAO <https://hdl.handle.net/20.500.12759/3030>
- Muñoz, A., Arias, Gallegos, W. y Caycho T. (2019). Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 57(2), 139-148. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272019000200139>
- Noesgaard, M y Hansen, J (2017). Compromiso de trabajo ment en el contexto del servicio público: las percepciones duales de las características del trabajo.*Revista Internacional de Administración Pública*,41(13), 1047–1060. <https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1318401>

- Noroña,D., Quilumba,V. y Vega,V. (2021). Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. *Revista Scientific*, 6(21),81-100. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.4.81-100>
- Olo, A. , Bayo, A. y Larraza, M. (2016), "Desenredando la relación entre sistemas-de-trabajo-de-alta-implicación y satisfacción en el trabajo", *Relaciones con los empleados* 38(4),620-642. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2015-0071>
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *Incidencia del estrés laboral en las organizaciones empresariales*. Barcelona - España: Editoriales Pearson S.A.
- Organización Mundial de la Salud. (18 de septiembre de 2021). *Qué es depresión*. <http://www.who.int/topics/depression/es/>
- Organización Mundial de la Salud. (24 de octubre de 2020). *La organización del trabajo y el estrés*. https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*, Vol 13N°1, pp. 81-90.
- Palma, S. (2005). Escala clima laboral CL-SPC. Lima: Cartolan. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Pérez, J. P. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. Barcelona - España: Editorial Pearson S,L
- Pillaca , M. (2021). *Estrés y clima laboral en colaboradores del centro de salud José pasetta bar clas-marcona en el contexto de la emergencia sanitaria 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Ica <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/790>

- Pita, G. (2018). Las TICs en las empresas: evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 499-510. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6313252>
- Ramirez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. *Revista Colombiana de Antropología*, 55(2), 117-147. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcan/v55n2/0486-6525-rcan-55-02-117.pdf>
- Riveros la Riva, Y. H. (2020). Relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada del Busto y Riveros, Cusco - 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de La Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5249>
- Salazar, C., y Serpa, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. *Revista De Investigación En Psicología*, 20(2), 377–388. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047>
- Sabastizagal, I., Astete, J., y Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista peruana de medicina experimental y Salud Pública*, 37(32-41) <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Siegrist, J. (2017). The effort-reward imbalance model. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*, John Wiley and Sons, Chichester 25(3), 24-35. https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/978-3-319-53053-6_10
- Takamura, I. (2020). Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS en colaboradores de una empresa de Piura [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53477>
- Thakre, N., y Shroff, N. (2016). Organizational climate, organizational role stress and job satisfaction among employees. *Journal of Psychosocial Research*, 11(2), 469-478. <https://www.proquest.com/scholarly->

journals/organizational-climate-role-stress-job/docview/1868276887/se-2?accountid=37408

- Torres, K., Lamenta ,P., y Hamidian, B. (2017). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapientia Organizacional*5(9),159-172.
<https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570008/>
- Vega, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid - España: R.B. Servicios Editoriales, S.L
- Zambrano,J., Ramón A., y Espinoza, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022
- Zhañay Tapia, J. A. (2017). *Estrés laboral y clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público* [Tesis de maestría, Universidad Central de Ecuador].Repositorio de la Universidad Central de Ecuador
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15113>

ANEXOS

Anexos 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Objetivos	Hipótesis	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima organizacional	<p>General: Analizar la relación entre las variables estrés laboral y clima organizacional en la muestra referida.</p> <p>Específicos: Determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones del clima organizacional.</p> <p>Determinar la relación entre clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral.</p> <p>Determinar la correlación entre tiempo de servicio y las variables clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la UGEL Santa 2022.</p>	<p>General: Existe relación entre estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de la UGEL Santa 2022.</p> <p>Específicas: He1: Existe relación entre estrés laboral y la dimensión en clima organizacional en los trabajadores de la UGEL Santa 2022.</p> <p>He2: Existe relación entre el clima organizacional y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de la UGEL Santa 2022.</p>	Se define como “un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento” (Litwin y Stinger ,1968)	En análisis de Clima Laboral puede realizarse al elaborarse un diagnóstico de las percepciones de los individuos y los factores que las generan. Las dimensiones que han de Considerarse como objeto de estudio para analizar el clima laboral en una organización.	Realización Personal	Programas de capacitación desarrollo. Apoyo recibido de superiores . Competencias y conocimientos. Oportunidades de crecimiento.	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46
					Involucramiento laboral	Expectativas de Mejora del	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47

						puesto de trabajo. Horario defacción en trabajo.	
					Supervisión	Supervisión recibida por superiores y cumplimiento de objetivos. Información de desempeño. Sugerencias del Personal.	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48
					Comunicación	Relación entre compañeros de trabajo. Tipo de información que se recibe.	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49
					Condiciones Laborales	Calidad de las condiciones de trabajo	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50

						Satisfacción de las condiciones de trabajo. Cantidad de personal para atender Funciones de Interés de los superiores hacia subordinados.	
Estrés laboral			La cual se define siendo un grupo de fenómenos o acciones que se desarrollan dentro de un entorno laboral en la cual inciden, con esto agentes estresantes que nacen directamente del trabajo o se origina en este afectando directamente en la salud del colaborador de forma perjudicial. (OIT, 2013).		Condiciones ambientales de trabajo	-Trabajo en equipo. -Apoyo grupal	8,19,23
					Factores intrínsecos	Falta de trabajo en equipo. Falta de compromiso. Presión en equipo.	7,9,18,21
					Liderazgo y dirección	Trato jefe - subordinados. Liderazgo del jefe.	5,6,13,17

						Personalidad, Receptividad del Jefe	
					Gestión de recursos humanos	Privacidad de trabajo. -Calidad del ambiente de trabajo. - Condiciones del mobiliario para trabajo.	3,15,22
					Tecnología	- Tecnología adecuada. - Disposición de equipos y recursos materiales.	4,14,25
					Cultura organizacional	- Supervisión recibida por superiores y Cumplimiento de objetivos.	2,12,16,24

						-Respeto hacia los jefes y trabajadores	
					Clima organizacional	-Metas y misión de la empresa. - Políticas generales de la empresa	1,10,11,20

Anexo 2: Carta de presentación a la institución donde se aplicó los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Chimbote, 13 de mayo del 2022

CARTA N°093- 22/D.Ps-UCV-CH

Jorge Miguel Arista Cueva
DIRECTOR UGEL SANTA

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chimbote y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada **Desarrollo de proyecto de investigación** que estará bajo la responsabilidad **Mg. Gutember Villagrán Peralta Eugenio**, asimismo mencionarle que el trabajo que realizarán los estudiantes consistirá en la **aplicación** de los cuestionarios de Clima Organizacional y Estrés laboral a su personal a cargo.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestros estudiantes puedan realizar dicha actividad, de la distinguida institución que Usted dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.



Dra. Iveth Mariela Flores Flores
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Campus Chimbote

Se adjunta data de estudiantes:

Karla Paola Carrion López
Jossi Malena Valverde Moreno

CAMPUS CHIMBOTE
M2, H LT. 1 Urb. Buenos Aires
Av. Central Nuevo Chimbote
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 4000

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Anexo 3: Validez y confiabilidad de la muestra piloto

Índices de homogeneidad y consistencia interna de las puntuaciones del instrumento de clima organizacional (n=75)

Factor	Item	rict		α
		item-factor	item-test	
Realización Personal	CL1	0.26	0.34	0.826
	CL6	0.52	0.57	
	CL11	0.49	0.52	
	CL16	0.50	0.57	
	CL21	0.64	0.64	
	CL26	0.62	0.65	
	CL31	0.51	0.54	
	CL36	0.56	0.65	
	CL41	0.45	0.54	
	CL46	0.57	0.54	
Involucramiento Laboral	CL2	0.41	0.43	0.840
	CL7	0.47	0.52	
	CL12	0.50	0.56	
	CL17	0.64	0.62	
	CL22	0.58	0.68	
	CL27	0.62	0.63	
	CL32	0.53	0.62	
	CL37	0.50	0.50	
	CL42	0.53	0.52	
	CL47	0.57	0.66	
Supervisión	CL3	0.35	0.44	0.846
	CL8	0.48	0.54	
	CL13	0.51	0.57	
	CL18	0.52	0.58	
	CL23	0.62	0.67	
	CL28	0.61	0.65	
	CL33	0.64	0.63	
	CL38	0.53	0.62	
	CL43	0.68	0.74	
	CL48	0.54	0.60	
Comunicación	CL4	0.52	0.57	0.834
	CL9	0.47	0.50	

	CL14	0.56	0.56	
	CL19	0.72	0.78	
	CL24	0.30	0.43	
	CL29	0.56	0.60	
	CL34	0.56	0.60	
	CL39	0.47	0.59	
	CL44	0.67	0.68	
	CL49	0.46	0.47	
Condiciones Laborales	CL5	0.36	0.46	0.823
	CL10	0.52	0.52	
	CL15	0.54	0.59	
	CL20	0.66	0.69	
	CL25	0.47	0.56	
	CL30	0.66	0.67	
	CL35	0.49	0.57	
	CL40	0.43	0.45	
	CL45	0.48	0.56	
	CL50	0.49	0.48	
Clima Organizacional				0.963
<i>Nota: r_{ict} = coeficiente de correlación R corregido; α = coeficiente de consistencia interna Alfa</i>				

Índices de homogeneidad y consistencia interna de las puntuaciones del instrumento de estrés laboral(n=75)

Factor	Ítem	rict		α
		ítem-factor	ítem-test	
Condiciones Ambientales de trabajo	EL8	0.43	0.65	0.657
	EL19	0.46	0.60	
	EL23	0.53	0.65	
Factores Intrínsecos	EL7	0.43	0.52	0.756
	EL9	0.57	0.67	
	EL18	0.68	0.74	
	EL21	0.55	0.70	
Liderazgo y dirección	EL5	0.53	0.60	0.727
	EL6	0.39	0.55	
	EL13	0.64	0.72	
	EL17	0.52	0.71	
Gestión de recursos humanos	EL3	0.33	0.48	0.559
	EL15	0.44	0.61	

	EL22	0.35	0.49	
Tecnología	EL4	0.37	0.54	0.625
	EL14	0.50	0.71	
	EL25	0.43	0.44	
Cultura organizacional	EL2	0.22	0.41	0.644
	EL12	0.57	0.68	
	EL16	0.49	0.58	
	EL24	0.45	0.61	
Clima Organizacional	EL1	0.49	0.56	0.766
	EL10	0.57	0.72	
	EL11	0.58	0.67	
	EL20	0.63	0.69	
Estrés Laboral				0.942
<i>Nota:</i> r_{ict} = coeficiente de correlación R corregido; α = coeficiente de consistencia interna Alfa				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PERALTA EUGENIO GUTEMBER VILIGRAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la UGEL Santa, 2022", cuyos autores son CARRION LOPEZ KARLA PAOLA, VALVERDE MORENO JOSSI MALENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 22 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PERALTA EUGENIO GUTEMBER VILIGRAN DNI: 44110570 ORCID: 0000-0002-1177-6088	Firmado electrónicamente por: GPERALTAE el 05- 08-2022 15:03:42

Código documento Trilce: TRI - 0361131