

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la
I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023**

**Shandy Melanie Salazar Huaman
Araceli Miriam Huallullo Flores**

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología

Huancayo, 2025

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decana de la Facultad de Humanidades
DE : Luis Centeno Ramírez
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 23 de Julio de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas – Huancayo, 2023

Autores:

1. Shandy Melanie Salazar Huaman – EAP. Psicología
2. Araceli Miriam Huallullo Flores – EAP. Psicología

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 20 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- | | | |
|---|--|--|
| • Filtro de exclusión de bibliografía | SI ☒ | NO ☐ |
| • Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
Nº de palabras excluidas (en caso de elegir "SI"): 20 | SI ☒ | NO ☐ |
| • Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante | SI ☐ | NO ☒ |

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

Dedicatoria

A mis padres quienes me dieron la fortaleza e ímpetu para seguir día a día, a mi hermana que me apoyó en cada etapa atravesada, a mi sobrino quien me enseñó que siempre se debe tener esa bondad y nobleza, ante todo. A mi asesor por su dedicación y comprensión, quien me acompañó en esta etapa.

Shandy

A Dios y mis padres por brindarme apoyo constante, y guiarme en cada paso y cada logro constante en mi carrera profesional, a mi abuelita por ser mi fortaleza diaria y mi fuente de apoyo ante todas las adversidades. A mi asesor por sus enseñanzas y su acompañamiento constante.

Araceli

Agradecimiento

Agradecemos a nuestra casa de estudios quien nos brindó el apoyo y aprendizaje adecuado para desarrollar este trabajo de investigación y contribuyo brindándonos las capacidades adecuadas y habilidades formativas durante nuestra etapa formativa, educándonos en cuestiones teóricas, pero también en valores y ética.

Un enorme agradecimiento a nuestros padres que nos brindaron el apoyo necesario en toda esta etapa universitaria para continuar con nuestro desempeño como estudiantes y ahora en esta faceta como profesionales, a ellos les concedemos nuestros logros y cada una de nuestras metas, esperamos que sigan manteniendo tanto orgullo de nosotras.

A nuestro estimado asesor, por ser paciente y brindarnos el apoyo y soporte continuo en cada una de las etapas de desarrollo de este trabajo de investigación, destacando en él siempre habernos mostrado comprensión y motivación, evitando que nos demos por vencidas.

Gracias a todos por su apoyo mostrado, que contribuyo a nuestro desarrollo personal y profesional, nos llevamos el aprendizaje de que cada una de las decisiones que tomamos y acciones que realizamos nos llevarán a donde tengamos que estar, y definitivamente esta etapa ha sido la mejor decisión y acción que hemos llevado a cabo.

Muchas gracias, un abrazo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I.....	14
1. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	14
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Formulación del problema general	17
1.2.2. Formulación de problema específico.....	17
1.3. Objetivos de la investigación	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos Específicos	18
1.4. Justificación de la investigación	18
1.4.1. Justificación teórica	19
1.4.2. Justificación práctica	19
1.4.3. Justificación metodológica	20
1.5. Importancia de la investigación	20
1.6. Limitaciones de la investigación.....	20
CAPÍTULO II.....	22
2. MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes de la investigación	22
2.1.1. Antecedentes Internacionales	22
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	25
2.1.3. Antecedentes Locales	27
2.2. Clima organizacional	29
2.2.1. Definición del clima organizacional.....	29
Clima organizacional y sus aportes	31
2.2.2. Características del clima organizacional	32

Características del clima organizacional	33
2.2.3. Tipos de clima organizacional	33
Tipos de Clima Organizacional	35
2.2.4. Enfoques del clima organizacional.....	35
2.2.5. Modelos del clima organizacional	36
Modelos de clima organizacional	44
2.2.6. Dimensiones	45
2.3. Estrés Laboral	46
2.3.1. Definición de estrés laboral	46
Estrés laboral: Autores y sus aportes	48
2.3.2. Teorías básicas del estrés laboral	49
Teorías básicas del estrés laboral	50
2.3.3. Modelo y teorías complementarias del estrés laboral.....	50
Teoría de estrés laboral.....	52
Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa	53
2.3.4. Tipos de estrés laboral	54
Tipos de estrés laboral	55
2.3.5. Consecuencias del estrés laboral	55
2.3.6. Dimensiones del estrés laboral	56
CAPÍTULO III	59
3. HIPÓTESIS	59
3.1. Hipótesis	59
3.1.1. Hipótesis general	59
3.1.2. Hipótesis específica	59
3.2. Identificación de las variables.....	60
Operacionalización de variables	61
CAPÍTULO IV	62
4. METODOLOGÍA	62
4.1. Métodos de investigación	62
4.2. Enfoque de la investigación	62
4.3. Diseño de la investigación	62
4.4. Tipo de Investigación.....	63
4.5. Nivel de la Investigación	63
4.6. Población y muestra.....	63
4.7. Criterios de Inclusión y Exclusión.....	64

4.8.	Instrumentos.....	64
4.9.	Procedimiento de recolección de datos.....	66
4.10.	Técnicas de análisis de datos.....	67
4.11.	Aspectos éticos.....	67
CAPÍTULO V		69
5.	RESULTADOS ESTADÍSTICOS	69
5.1.	Análisis estadísticos relacionados a los instrumentos.....	69
5.1.1.	Análisis de fiabilidad- Clima Organizacional CL-SPL	69
	Estadísticas de fiabilidad	70
5.1.2.	Análisis de fiabilidad-Estrés Laboral OIT-OMS.....	70
	Estadísticas de fiabilidad	70
5.2.	Análisis Descriptivos	71
5.2.1.	Descriptivos asociados al género.....	71
	Descriptivos asociados al género.....	71
	Descriptivos asociados a la edad	72
	Descriptivos asociados al estado civil	73
	Descriptivos asociados a la carga familiar	73
	Descriptivos asociados a la situación laboral	74
5.3.	Análisis descriptivos de los niveles de las variables.....	74
5.3.1.	Categorías del Clima organizacional.....	74
	Categorías del clima organizacional.....	75
5.3.2.	Niveles del Estrés laboral	75
	Niveles del estrés laboral.....	75
5.4.	Tablas cruzadas de las categorías del Clima organizacional.....	76
	Estadísticos descriptivos referente al clima organizacional y género	76
	Estadísticos descriptivos referentes al clima organizacional y estado civil	77
	Estadísticos descriptivos referentes al clima organizacional y carga familiar	78
	Estadísticos descriptivos referentes al clima organizacional y situación laboral	79
5.5.	Tablas cruzadas de los niveles del Estrés laboral.....	79
	Estadísticos descriptivos referentes a los niveles del estrés laboral y género	80
	Estadísticos descriptivos referentes a los niveles del estrés laboral y carga familiar.....	81
	Estadísticos descriptivos referentes a los niveles del estrés laboral y carga familiar.....	82
	Estadísticos descriptivos referentes a los niveles del estrés laboral y situación laboral	83
5.6.	Prueba de normalidad	83
5.6.1.	Prueba de normalidad de Clima organizacional	83

Prueba de normalidad de clima organizacional	84
Puntuación global del cuestionario clima organizacional	85
Prueba de normalidad de las áreas del estrés laboral.....	87
Puntuación global del cuestionario estrés laboral	88
5.6.5. Prueba de correlación entre las variables Clima organizacional y Estrés laboral	88
Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y estrés laboral.....	89
5.6.6. Prueba de correlación entre las Factores de Clima organizacional y Estrés laboral.....	90
Prueba de correlación entre los factores del clima organizacional y estrés laboral	91
5.6.7. Prueba de correlación entre los Factores del Clima organizacional CL- SPC y las Áreas del Estrés laboral OIT-OMS	92
Prueba de correlación de los factores del clima organizacional y las áreas del estrés laboral	93
CAPÍTULO VI	94
6. DISCUSIONES	94
CONCLUSIONES.....	100
RECOMENDACIONES	102
REFERENCIAS	104
ANEXOS.....	112
INSTRUMENTOS	112
FICHAS TÉCNICAS	114
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	117
CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	119
PERMISO DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO Y USO DE NOMBRE	121
OFICIO DE APROBACIÓN.....	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Clima organizacional y sus aportes	31
<u>Tabla 2</u> Modelos de clima organizacional	44
<u>Tabla 3</u> Estrés laboral: Autores y sus aportes.....	48
<u>Tabla 4</u> Operacionalización de variables.....	61
<u>Tabla 5</u> Estadísticas de fiabilidad	70
<u>Tabla 6</u> Estadísticas de fiabilidad	70
<u>Tabla 7</u> Descriptivos asociados al género.....	71
<u>Tabla 8</u> Descriptivos asociados a la edad	72
<u>Tabla 9</u> Descriptivos asociados al estado civil	73
<u>Tabla 10</u> Descriptivos asociados a la carga familiar	73
<u>Tabla 11</u> Descriptivos asociados a la situación laboral	74
<u>Tabla 12</u> Categorías del clima organizacional.....	75
<u>Tabla 13</u> Niveles del estrés laboral.....	75
<u>Tabla 14</u> Estadísticos descriptivos referente al clima organizacional y género	76
<u>Tabla 15</u> Estadísticos descriptivos referentes al clima organizacional y estado civil	77
<u>Tabla 16</u> Estadísticos descriptivos referentes al clima organizacional y carga familiar	78
<u>Tabla 17</u> Estadísticos descriptivos referentes al clima organizacional y situación laboral	79
<u>Tabla 18</u> Estadísticos descriptivos referentes a los niveles del estrés laboral y género	80
<u>Tabla 19</u> Estadísticos descriptivos referentes a los niveles del estrés laboral y carga familiar	81
<u>Tabla 20</u> Estadísticos descriptivos referentes a los niveles del estrés laboral y carga familiar	82
<u>Tabla 21</u> Estadísticos descriptivos referentes a los niveles del estrés laboral y situación laboral.....	83
<u>Tabla 22</u> Prueba de normalidad de clima organizacional.....	84
<u>Tabla 23</u> Puntuación global del cuestionario clima organizacional	85
<u>Tabla 24</u> Prueba de normalidad de las áreas del estrés laboral	87
<u>Tabla 25</u> Puntuación global del cuestionario estrés laboral	88
<u>Tabla 26</u> Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y estrés laboral	89
<u>Tabla 27</u> Prueba de correlación entre los factores del clima organizacional y estrés laboral	91
<u>Tabla 28</u> Prueba de correlación de los factores del clima organizacional y las áreas del estrés laboral	93

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Características del clima organizacional	33
<u>Figura 2</u> Tipos de Clima Organizacional.....	35
<u>Figura 3</u> Teorías básicas del estrés laboral	50
<u>Figura 4</u> Teoría de estrés laboral	52
<u>Figura 5</u> Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa.....	53
<u>Figura 6</u> Tipos de estrés laboral.....	55

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre las variables de clima organizacional y estrés laboral en docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas en la ciudad de Huancayo -2023. El presente estudio de investigación cuenta con un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional y no experimental, la cual permitió analizar la relación entre las variables clima organizacional y estrés laboral. La muestra estuvo conformada por 92 docentes. Para la recolección de datos, se utilizaron los instrumentos de Escala Clima Laboral C L – SPC de Sonia Palma y el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS. Asimismo, se realizó la fiabilidad de estos instrumentos a través de la prueba alfa de Cronbach que dio como resultado 0,95 y 0,91, respectivamente. Los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación de Spearman rho de -0,265* mostraron una relación inversa significativa entre el clima organizacional y estrés laboral, con un nivel de significancia menor al 5%.

Finalmente, se confirma la hipótesis alterna, demostrando que existe una relación inversa significativa entre el clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la I.E.E Nuestra Señora de Cocharcas en la ciudad de Huancayo. Este acierto afirma la importancia de abordar el clima organizacional como factor clave para disminuir el estrés laboral.

Palabras claves: Clima organizacional, Estrés laboral

ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between the variables of organizational climate and work stress in teachers of the I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas in the city of Huancayo -2023. The present research study has a quantitative approach, a correlational and non-experimental design, which allowed us to analyze the relationship between the variables organizational climate and work stress. The sample consisted of 92 teachers. For data collection, the instruments of the Work Climate Scale C L - SPC by Sonia Palma and the ILO-WHO Work Stress Questionnaire were used. Likewise, the reliability of these instruments was carried out through the Cronbach alpha test that resulted in 0.95 and 0.91, respectively. The results obtained through the Spearman rho correlation coefficient of -0.265^* showed a significant inverse relationship between organizational climate and work stress, with a significance level of less than 5%. Finally, the alternative hypothesis is confirmed, showing that there is a significant inverse relationship between organizational climate and work stress in teachers at the I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas in the city of Huancayo. This finding confirms the importance of addressing organizational climate as a key factor in reducing work stress.

Keywords: Organizational climate, Work stress

INTRODUCCIÓN

En la actualidad iniciar con el diálogo acerca de la salud mental se ha vuelto un tema relevante y de constante discusión en la sociedad llevando a grandes debates acerca de su importancia. Respecto a esto, el tema de la salud mental de los colaboradores, su importancia e influencia que esta presente en nuestra realidad actual, muestra un enfoque específico en como repercute en la organización y las dificultades que se pueden presentar a raíz de la misma, lo que termina por generar perjuicios a nivel personal social, laboral y netamente de organización, esto en base a las exigencias laborales que se puedan presentar; algunas problemáticas que se pueden encontrar de forma general en las organizaciones son: la internalización de ideas de poco manejo de información requerida para el puesto, o lo relacionado a aspectos ambientales y tecnológicos en la propia organización; generando un manejo perjudicial del estrés laboral, un ambiente colaborativo poco favorable, lo cual crea perjuicios tanto a nivel personal, social y laboral, afectando en la ejecución correcta de sus labores.

El clima organizacional, es entendido como el entorno que se maneja dentro de la organización, englobando aspectos relacionados a la misma como los valores y normas que se manejan en esta (Chiavenato, 2007). Por otro lado, el estrés laboral se puede entender como la reacción o respuesta emocional que puede presentar un colaborador de algún centro de trabajo ante ciertas presiones y exigencias laborales esto según la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2004). Además, tenemos que tener presente que el 65% de las docentes mujeres padecieron de estrés, por otro lado, los hombres presentaron un porcentaje del 52%. En el 2021 se tuvo una situación similar, el estrés afecto en un 59% a las mujeres docentes peruanas y en un 45% a los varones docentes según la Encuesta Nacional a Docentes (ENDO,2020).

De esta manera, la investigación tiene lugar en la I.E.E. “Nuestra Señora de Cocharcas” de la ciudad de Huancayo; como se sabe los docentes de la institución suelen estar irritables y con agotamiento, por lo cual, les cuesta trabajar eficientemente. La presente investigación permitirá obtener mayor conocimiento de las variables estudiadas, determinar si existe relación entre ambas, y proponer recomendaciones según las deficiencias que se encuentre.

En el primer capítulo se verá lo relacionado al planteamiento del problema, la formulación del problema de forma general y forma específica, igualmente se presentaran

los objetivos de la investigación de forma a nivel general y específica, también se sustentará la justificación de manera teórica, práctica y metodológica, y se destacará la importancia y las limitaciones del presente estudio; en el segundo capítulo se brindará mayor contexto de la investigación de la mano del marco teórico; en el tercer capítulo se exponen la hipótesis general e hipótesis específicas, además de la identificación de variables; en cuanto al cuarto capítulo se muestra la metodología usada en la investigación, además de la población y muestra con la que se contó, los instrumentos, procedimientos, técnicas de recolección de datos y aspectos éticos; en el quinto capítulo se verá lo relacionado a los resultados de la investigación, con respecto al sexto capítulo se verá la discusión de la investigación, de manera seguida se determinarán las conclusiones, además de las recomendaciones, las referencias y los anexos pertinentes.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad nos encontramos en un mundo globalizado donde las organizaciones buscan la mayor comodidad de los colaboradores teniendo en cuenta que son una parte fundamental para el desarrollo de las mismas. Podemos inferir a partir de la premisa anterior que, el recurso humano en una organización es el recurso más importante, por lo que, el bienestar tanto individual como colaborativo de los mismos, tiene que ser bien considerado; de la misma manera debemos entender que cada persona experimenta y hace frente a elementos estresores de diferente manera, entonces debemos reconocer que mantener un ambiente laboral adecuado en el mismo, desempeña un rol importante en el desarrollo efectivo en la organización.

De esta forma, los colaboradores de una organización buscan en su mayoría lugares de trabajo que le brinden bienestar para poder generar mayor productividad en los mismos (Quintero et al., 2008). El clima organizacional puede llegar a determinar la manera en que un colaborador tiene la perspectiva con respecto a su trabajo, el desempeño que presenta en el mismo, además de la productividad que esta involucra en cuanto a sus labores y como se desarrolla como tal en su rol o funciones asignadas y por último la satisfacción que se puede presentar con respecto al puesto.

Según Chiavenato (2007), el clima organizacional se comprende como el entorno que se maneja entre los colaboradores de una organización, de la misma manera este está ligado de manera directa al grado de motivación que presenten los mismos. Para Caligiore y Díaz (2003), definen el término de clima organizacional como una clase de término multidimensional que se puede descomponer en más términos en relación a el tamaño de lo que vendría a ser la organización, además de los modos de comunicación, lo que

conocemos como estructuras organizacionales, e inclusive los estilos de liderazgo. El término de clima organizacional ha recibido relevancia con el paso de los años por su importancia para un correcto desarrollo en las organizaciones, de esta manera Chiavenato (2007) indica que el término en cuestión conocido como clima organizacional es importante debido a que se encuentra ligado con la cuestión de la satisfacción personal, la motivación personal de los colaboradores, entre otros, por lo que se concluye que el clima laboral u organizacional como lo conocemos influye en el estado anímico de los colaboradores, incluyendo esta la cuestión motivacional, afectando a grandes rasgos lo que vendría ser la producción y mejora constante de la empresa.

Invancevich y Matteson (1980) señalan que el estrés es una respuesta de adaptación del propio individuo según sus propias vivencias, características o procesos, con la presente definición se sintetizaron tres dimensiones para la misma como son: las demandas ambientales, respuesta de adaptación influida y diferencias individuales.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2004) define el término de estrés laboral como la reacción que puede tener algún colaborador de algún centro de trabajo ante ciertas presiones y exigencias laborales que el mismo conlleva en circunstancias laborales, que según consideraciones personales no se acomodan o adaptan a propios conocimientos y hasta capacidades. Además, esta situación empeora cuando el trabajador se siente desplazado por el poco apoyo que se le brinda para el desarrollo de estas tareas, se ve reflejado en lo que conocemos como clima laboral u organizacional y el correcto desarrollo del colaborador en la empresa, de presentar esta problemática se podría dar la cuestión de causar conflictos o situaciones perjudiciales tanto para el trabajador como para la empresa. (Chiavenato, 2000)

En la actualidad, el estrés laboral se puede ver reflejado en las distintas emociones que pueden presentar los colaboradores como: la ira, la preocupación y hasta la tristeza, esto según lo afirma el sitio Business Insider (2022), que recopiló el informe de Gallup llamado State of the global Workplace del año 2022, que asegura que el 44% de los colaboradores de todo el mundo pueden llegar a sufrir lo que conocemos como estrés laboral, esto en base a la reducción de puestos de trabajo, el cierre de centros de trabajo y en casos extremos el cierre global de fronteras, se concluye que el estrés diario que sufren los trabajadores alcanzó un nivel récord el año presentado del informe, además menciona que los trabajadores en Latinoamérica tienden a sentir más preocupación que quienes laboran en otras partes del mundo, lo que se concluye en que los trabajadores de América Latina están estresados en un 53%, indicando de la misma manera que en esta parte del

mundo las mujeres presentan mayor estrés que los varones; por último, según el diario El Comercio (2021) el Perú presenta en un 70% mayor cantidad de estrés en los trabajadores de distintas áreas reflejado en su salud mental y física, lo cual termina por ser una preocupación social. De esta manera se puede visualizar a grandes rasgos que el estrés laboral en la actualidad es un problema de suma urgencia e importancia que va en incremento en los últimos años.

A través de la realidad visualizada y distintos aspectos en relación al conocimiento básico del desempeño de los docentes en el ámbito público se pudo visualizar esta situación en los docentes de la institución educativa en cuestión, puesto que los mismos sienten la presión laboral en base a las tareas que se les asigna además de la carga de estudiantes abundante por grados; por otro lado, la falta de equipamiento en la misma institución debido a las desigualdades sociales básicas notadas en el Perú, de esta manera el acumulativo de todos estos factores puede desencadenar en un factor estresante potencia en los docentes, que con la carga laboral externa se incrementó mucho más.

Díaz et al., (2019) realizaron una investigación con los colaboradores de Hospital Solidaridad Chiclayo, el cual presentó como objetivo principal determinar el nivel en cuanto a la relación que podría existir entre lo que conocemos como clima organizacional y estrés organizacional en los colaboradores de este establecimiento, la misma se desarrolló con un diseño correlacional, siendo de tipo transversal y no experimental, dándose la validación mediante el alfa de Cronbach. En cuanto a los resultados terminaron por demostrar que se evidencia un nivel de estrés moderado en 24 del total de los colaboradores evidenciándose el mismo en un 80%, esto indica que en este caso si existe una clase de relación entre las variables ya mencionadas, de la misma manera se evidencio que con respecto a este segundo término presenta tendencia regular representado en 18 colaboradores evidenciándose con un 60%, lo cual indica que se presentan ciertos problemas con respecto al mismo, en base a esto se concluye que si existe una clase de relación entre ambos términos en los colaboradores de este centro, la misma relacionándose de forma tanto significativa como inversa siendo esta negativa media (-0,653).

Quintero y Ojeda (2021), realizaron una investigación en la empresa Industrial Ingendes SAS en Barranquilla - Colombia, con el principal objetivo de analizar lo que vendría a ser la influencia que tendría las variables de estrés laboral en la variable de clima organizacional de la ya mencionada empresa, esta investigación presentó un

enfoque de método cuantitativo descriptivo, además de esto se aplicó el método Inductivo, y se hizo uso del medio de recolección de datos (encuesta). Según los resultados de la misma se pudo hallar que para la mayoría de los trabajadores sus funciones son consideradas influyentes e interesantes con respecto a las tareas que realizan; sin embargo, a pesar de esto presentan algunos síntomas relacionados al estrés desarrollado en su jornada laboral como vendrían a ser el dolor de cabeza, irritabilidad, tensión alta, intranquilidad y pensamientos intrusivos, lo cual termina por generar un manejo inadecuado del concepto de clima laboral en la organización. De esta manera se puede concluir que si existe una clase de relación entre lo que vendría a ser el clima organizacional y el nivel de estrés en cuanto a la cuestión laboral que puedan presentar los colaboradores de esta organización.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Formulación del problema general

¿Existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023?

1.2.2. Formulación de problema específico

- ¿Qué relación existe entre la dimensión de autorrealización y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión de involucramiento y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión de supervisión y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión de comunicación y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión de condiciones laborales y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023?

- ¿Qué relación existe entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023?

1.3.Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la dimensión de autorrealización y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.
- Determinar la relación entre la dimensión de involucramiento y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.
- Determinar la relación entre la dimensión de supervisión y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.
- Determinar la relación entre la dimensión de comunicación y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.
- Determinar la relación entre la dimensión de condiciones laborales y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.
- Determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.

1.4.Justificación de la investigación

La justificación de una investigación se basa en el concepto de explicar o sustentar lo que vendrían a ser las causas que terminaron por motivar el desarrollo del estudio en cuestión, esto en busca de dar explicación al porqué y para qué del desarrollo

del mismo (Bernal, 2010). De esta manera, comprender la relación del clima organizacional y el estrés laboral específicamente en el sector de educación puede brindarnos mayor información con respecto al impacto que ambos conceptos pueden tener en una persona, brindando datos cruciales para poder contrarrestar los efectos secundarios que esto cause. Al ser el sector educativo en específico un ámbito complicado con distintas exigencias diarias debido a las tareas por realizar, el manejo de personas y la búsqueda constante de mejora, es necesario contar con información de la relación de ambos conceptos ayudara a mitigar futuros problemas relacionado a los mismos.

1.4.1. Justificación teórica

De acuerdo a la perspectiva académica, la justificación teórica se basa, en realizar este estudio con el fin científico de consolidar la misma mediante el conocimiento actual sobre el clima organizacional y estrés laboral, de la misma manera se busca que este trabajo de investigación sea tomado como antecedente ante futuros estudios que puedan requerir información y dando a conocer a los coordinadores de la institución educativa la existencia del estrés laboral entre su recurso humano, y el impacto que la misma genera en cuanto a un óptimo clima organizacional, que termina por afectar aspectos más generales como el desempeño en el centro laboral demostrando la correlación de las mismas y su implicancia con respecto a un desarrollo óptimo de tareas, y desarrollo del centro.

1.4.2. Justificación práctica

La justificación práctica de este estudio será de mucha ayuda y proporcionará información a la I.E.E. Nuestra Señora del Cocharcas, ya que con la misma se espera lograr optimizar el nivel de desempeño de los colaboradores con labores a cumplir en esta institución; de la misma manera el principal fin es que se busca que cada uno de los colaboradores generen comodidad en el centro para que puedan cumplir con sus actividades o tareas de manera adecuada, disminuyendo lo que vendría a ser el nivel de estrés laboral que puedan presentar para seguir desarrollando sus labores dentro de un mejor clima organizacional.

1.4.3. Justificación metodológica

El desarrollo de esta investigación en base al aspecto metodológico se dio de la mano de la búsqueda de fuentes teóricas, de la misma manera se utilizó la Escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma del año 2005 y el Cuestionario de Estrés laboral OIT-OMS, instrumentos cuantitativos que pasaron la prueba de validez y confiabilidad, así como también la utilización del software IBM SPSS V.25 que sirvió para obtener los datos estadísticos, y brindarnos los resultados necesarios para dar respuesta a nuestras hipótesis.

1.5.Importancia de la investigación

La presente investigación muestra una importancia práctica debido a que los resultados en la misma pueden ser usado a futuro en distintas instituciones para aplicar estrategias eficaces ante futuras problemáticas relacionadas a la misma, reduciendo el estrés laboral o cual generaría un buen clima laboral si se comprueba que ambas presentan relación directa. Contar con esta información podría brindar distintos beneficios a las instituciones reduciendo la rotación de personal, optimizando el trabajo del mismo, aumentando su satisfacción en la institución además de servir como base de información para los propios protagonistas y llegar al punto donde pueden gestionar de forma efectiva sus emociones y comportamientos.

De la misma manera, la presente información puede ser usada tanto a nivel regional como a nivel nacional para replicarla en sus respectivas regiones e instituciones, y a partir de las conclusiones y recomendaciones brindadas se puedan implementar estrategias a nivel individual y organizacional que eviten el desarrollo de estrés laboral y se fomente un buen clima organizacional, logrando mejorar de manera constante el manejo del personal y se brinden los recursos necesarios los profesionales permitiendo que se desarrollen de manera correcta para que puedan desenvolver sus labores de forma óptima, generando impacto en las futuras generaciones.

1.6.Limitaciones de la investigación

Una de las limitaciones que se pudo identificar en la presente investigación fue en primer lugar la falta de colaboración de algunos docentes esto debido a complicaciones con su horario y su predisposición de tiempo de esta manera se tuvo que coordinar con

un encargado que nos pudiera brindar el horario de cada docente para poder hacer visitas constantes en sus horarios libres.

De la misma manera otra de las complicaciones que se encontró en la presente investigación fue las fuentes de información específicas relacionas a nuestras variables y el sector al que nos enfocamos, debido a la carencia de investigaciones recientes en el ámbito regional; por otro lado, otra de las complicaciones que se presentó vino relacionado con una de las variables siendo la de clima organizacional debido a que la misma al ser variante y relacionarse más a la percepción subjetiva de cada sujeto puede brindar distintas respuestas relacionadas al grado de motivación o el grado de satisfacción laboral que los colaboradores presentes.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En este apartado se presentarán antecedentes de tanto internacionales, nacionales y regionales, los mismos para ser usados en comparativa con los resultados de esta investigación, para generar puntos de discusión a pro de la investigación.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Calahorrano (2019), realizó una investigación titulada *Identificación de los niveles de Estrés Laboral y su relación con el Clima Organizacional del Personal Docente de Educación Básica de una Unidad Educativa en Quito, Ecuador*, con la finalidad de establecer el nivel de estrés laboral, la apreciación del clima organizacional y la conexión entre estas variables. Este estudio se caracterizó por ser cuantitativo, correlacional y transversal, además para esta investigación se tuvo una población de 40 docentes y se utilizó el Cuestionario para el estrés tercera versión, de la Pontificia Universidad Javeriana (2010) y el Cuestionario de Clima organizacional de Litwin y Stinger (1968). En cuanto a los resultados obtenidos en primer lugar se visualizó que el 27.50%, se ubicó en un nivel bajo, el 20% se ubicó en un nivel medio, un 17.50% se ubicó en nivel alto y un 15% se ubicó en un nivel muy alto en cuanto a estrés laboral presentado en los docentes de la institución, además de esto se presentó la cifra de 32.5% en cuanto al nivel de clima organizacional en este caso en un nivel bajo de clima organizacional, en base a lo ya analizado se llegó a la conclusión que el Estrés Laboral presenta una relación con el concepto de Clima Organizacional.

Onofre (2019), realizó un estudio titulado *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N° 1 en Quito, Ecuador*, que tuvo como objetivo establecer el nivel de asociación entre dos variables como son el estrés laboral y el desempeño. Con respecto a la metodología se trabajó una investigación no experimental, de corte transversal y correlacional; con una población de 40 trabajadores del centro por otro lado, se aplicó el Cuestionario de Estrés laboral de Spielberger y Vagg, de la misma manera se utilizó de manera previa el Instrumento de Evaluación del Desempeño del Sector Público. Los resultados del presente estudio fueron los siguientes, con respecto al desarrollo de estrés laboral, en un 66% tuvo relación por el tipo de liderazgo, ubicándolo en un nivel medio, en un 64% presentó relación por el respaldo del grupo también ubicado en un nivel medio, en un 54% con relación a la tecnología ubicado también en un nivel medio y en un 46% relacionado al clima organizacional, de la misma manera ubicándolo en un nivel medio y estrés y clima organizacional en un 46 % en nivel medio, de esta manera se concluyó que no se presenta una relación directa entre lo que vendría a ser estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores del centro ya mencionado.

Valverde y Martillo (2021), realizaron una investigación titulada *Clima organizacional y estrés laboral en una empresa de Contact Center durante la pandemia producida por el COVID – 19, en Guayaquil, Ecuador*, con el objetivo de identificar si existía algún tipo de relación entre el ambiente laboral y la tensión ocupacional. La metodología usada en el estudio fue utilizando un enfoque cuantitativo y un esquema no experimental de naturaleza transaccional con objetivos correlacionales. Para la recolección de datos se hizo uso de la Encuesta de Clima Organizacional de Koys y Decottis, el Inventario de Estrés Laboral de la OIT-OMS (CEL) y el Test GHQ-12, aplicados a una muestra de 221 empleados de un centro de atención al cliente en Guayaquil. Los resultados de la investigación arrojaron una correlación inversa entre las variables, lo que se puede entender que mientras el ambiente laboral era considerado medio, los niveles de tensión entre los colaboradores eran bajos, por lo que se determinó un parámetro de relación conjunta de -0.1856, apuntando que un incremento en el estrés ocupacional resultó en un clima laboral menos favorable y viceversa. Por lo que se concluyó que alrededor de la pandemia, en la empresa existía una correlación inversa entre el estrés en el trabajo y el ambiente organizacional.

Caisaguano y Velásquez (2023), realizaron una investigación titulada *Estrés laboral y clima organizacional en el comando de policía subzona Cotopaxi N° 5 – 2023, en Ecuador*. El objetivo de la investigación fue evaluar el estrés laboral y su vínculo con el clima organizacional. Se empleó una metodología descriptiva, correlacional e hipotética con enfoque cuantitativo para analizar los datos, abarcando a 112 empleados administrativos. Los instrumentos utilizados fueron Maslach Burnout Inventory – General Services Survey (1996) y el instrumento de medición de clima laboral desarrollado por Koys y Decottis (1991). Los resultados señalaron niveles bajos en las dimensiones de agotamiento (93,75%), bajo en cinismo (95,45%) y alto en eficacia profesional (91,07%), en relación al clima organizacional se encontró un alto nivel en las dimensiones de autonomía (55,36%), cohesión (56,76%), confianza (58,04%), apoyo (42,34%) e innovación (62,50%), un nivel medio en reconocimiento (53,57%) y equidad (64,55%), y un nivel bajo en presión (52,73%). En la correlación de Rho Spearman se obtuvo un coeficiente de 0,075, por lo que se llegó a la conclusión que no existe una relación entre el estrés laboral y el clima organizacional.

Solórzano y Romero (2024), realizaron una investigación titulada *Clima organizacional y su incidencia en el estrés laboral del distrito de Salud 13 D11, Ecuador*, la cual tuvo como objetivo analizar las incidencias del clima organizacional en el estrés laboral de los trabajadores de este sector. La metodología utilizada fue un enfoque mixto, para analizar los datos de 35 funcionarios determinados por muestreo intencional. El instrumento usado en la misma fue el Inventario de Estrés Laboral de la OIT-OMS (CEL) con la cual se obtuvo los siguientes resultados: en la dimensión de cooperación obtuvo un 78,92% que lo ubica en un nivel aceptable, en la dimensión de relaciones un 80,38% que lo ubica en un nivel favorable, en la dimensión de conflicto un 70,55, que lo ubica en un nivel aceptable, en cuanto a la dimensión de liderazgo obtuvo un 33,08%, que lo ubica en un nivel desfavorable, por otro lado la dimensión de identidad obtuvo un 57,69% lo que lo ubica en un nivel regular, además con respecto a la dimensión de compensación obtuvo un 83,65%, lo que lo ubica en un nivel favorable u por ultimo con respecto a la dimensión de estructura obtuvo un 70,55% lo que lo ubica en un nivel aceptable. De esta manera, se concluyó que el clima laboral hallado en la empresa no impide la colaboración y cooperación de los colaboradores para brindar un buen servicio con respecto a sus labores.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Ccahuana (2019), realizó una investigación titulada *Estrés laboral y clima organizacional en la institución educativa N°56435 de Miraflores Espinar, Cuzco* y presentó como objetivo analizar la relación entre las variables estrés laboral y clima organizacional dentro de la institución ya mencionada. Este estudio se caracterizó por ser cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal; asimismo, se contó con 25 trabajadores de dicha institución en la cual se aplicó el Inventario de Estrés Laboral de Maslach (1981) y el Cuestionario sobre Clima Organizacional (2013). En cuanto a los resultados, se presentó que el 20% tiene estrés moderado en el área de agotamiento emocional y un 8% de estrés alto, en cuanto al área de despersonalización se obtuvo el 24% de estrés alto, en el área de realización personal se mostró que el 12% tienen estrés alto, con respecto al clima organizacional, en un 60% consideraron que el clima laboral es regular, en la dimensión sistema individual un 72% consideraron una categoría regular, en cuanto a sistema interpersonal ningún evaluado lo consideró deficiente, al igual que la dimensión de sistema organizacional. Se concluyó que las dos variables guardaban una relación entre sí dando a entender que, a mayor nivel de estrés dentro del entorno laboral, existen niveles bajos en cuanto al clima organizacional.

Liza (2020), realizó una investigación titulada *Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Buen Vivir S.A.A 2020, Lima*. Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar dicha relación entre estas variables mencionadas anteriormente. La metodología usada fue descriptiva y correlacional, además para esta investigación se contaron con 23 trabajadores, y se utilizaron cuestionarios que fueron validados por expertos. En cuanto a los resultados, se presentó que el 100% se encontró con un nivel alto de estrés laboral, además de esto el 73% de colaboradores refirió que siempre tenía que trabajar de forma acelerada para cumplir con todos los objetivos de la organización, el 60% indicó que las jornadas laborales se tornaban desgastantes; por otro lado el 77% se encontró un nivel alto en la variable clima organizacional, un 23% se encontró un nivel medio en la variable clima organizacional, de esta manera se concluyó que existe una relación fuerte y significativa entre las variables estrés laboral y clima organizacional en la empresa, dando a entender que el estrés que presentaban los colaboradores era alto, debido a que tenían que trabajar de forma rápida, asumir mucha responsabilidad y trabajar bajo presión.

Reyes (2020), realizó una investigación titulada *Estrés laboral y clima organizacional en los docentes de la I.E. San Juan en el distrito de San Juan de Miraflores, Lima*. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y clima organizacional. Este estudio se caracterizó por ser cuantitativo y no experimental, con diseño descriptivo, correlacional y transversal, además se usó una muestra de 103 docentes a quienes se les aplicó dos instrumentos que pasaron por un análisis de validez y confiabilidad, como son estrés laboral y clima organizacional, desarrollado por Liza (2020). Los resultados arrojaron que los docentes presentaron una respuesta regular frente a la variable de estrés laboral, con un 36,9%, con respuestas regulares frente a las dimensiones, factor ambiental (29,1%), factor organizacional (33%), factor individual (44,7%); por otro lado, con respecto a la variable clima organizacional presentaron una respuesta media alta con un 54,4%, presentando un resultado alto únicamente en la dimensión factor estructuras (27,2%). Se concluyó que la relación entre estrés laboral y clima organizacional es de forma inversa moderada. Lo que da a entender que a mayor nivel de estrés laboral menor clima organizacional y viceversa.

Cárdenas y Soto (2022), realizaron una investigación titulada *Estrés laboral y clima organizacional en los docentes de la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica*, con la finalidad de determinar la relación de dichas variables. Este estudio se caracterizó por ser de tipo correlacional y no experimental; asimismo, se usó una muestra de 26 personas a las que se les aplicó una encuesta. En cuanto a los resultados se obtuvo que en un 26,92% presentan estrés bajo, en un 46,15% presentan un nivel de estrés medio, y en un 26,92% presentan un nivel de estrés alto, en cuanto a dimensión de debilidad emocional se consideró baja en un 26,9%, en un nivel medio en 46,2%, y el 26,9% en un nivel alto; por otro lado, para la dimensión de despersonalización el 80,8% la consideró en un nivel bajo y el 19,2% la consideró en un nivel alto; con respecto a sus dimensiones, en un 80,8% la dimensión de comunicación presentó un nivel bajo y con un 19,2% presentó un nivel alto; en cuanto a la dimensión de reconocimiento del 80,8% la consideró en un nivel bajo y el 19,2% la consideró en un nivel alto, por ultimo con respecto a la dimensión de innovación el 80,8% la consideró en un nivel bajo y el 19,2% la consideró en un nivel alto. De esta manera se concluyó que hubo una correlación estadísticamente significativa entre estrés laboral y clima organizacional.

Bada et al., (2020), realizaron una investigación titulada *Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos, Chimbote*. La investigación tuvo la finalidad de poder determinar la relación que tiene el estrés laboral y el clima organizacional en docentes peruanos. La metodología del presente estudio se centró en ser descriptivo y correlacional, además contó con la participación de 140 docentes peruanos. Los instrumentos que utilizaron fueron el Inventory Burnout Maslash y la Escala de Clima Organizacional. Con respecto a los resultados se encontró predominio del nivel medio de estrés laboral en un 80%, y un nivel alto en cuanto a clima organizacional con un 78%, lo que permitió llegar a la conclusión de que las variables presentan una relación inversamente proporcional, que se puede entender como que para evitar el desarrollo de estrés en los docentes de la institución se debe priorizar y promover un clima organizacional adecuado.

2.1.3. Antecedentes Locales

Solano (2019), llevó a cabo una investigación titulada *Clima institucional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 31501 Sebastián Lorente, Huancayo – 2015*. La presente investigación tuvo como objetivo verificar si existía algún tipo de relación entre el entorno escolar y el estrés laboral en la Escuela Sebastián Lorente N° 31501 en Huancayo, en el año 2015. La metodología usada en la presente investigación fue un enfoque específico - descriptivo, un diseño descriptivo correlacional. Para la recolección de datos se optó por una técnica de muestreo no aleatorio, que abarcó un total de 35 maestros y para la obtención de datos se les aplicaron un cuestionario y unas encuestas respectivamente. La correlación de Pearson arrojó un resultado cercano a 0,8. De esta manera se concluyó que existe una correlación entre las variables de ambiente escolar y estrés laboral, lo que se puede entender que el entorno educativo que se presenta terminara por determinar el nivel de estrés que puedan o no experimentar los docentes.

Cutti (2021), realizó una investigación titulada *El clima organizacional y su relación con estrés laboral en la Financiera Confianza S.A.A- Agencia Jauja-Junín 2021*, el presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables ya mencionadas. Este estudio se caracterizó por ser cuantitativo, no experimental y un alcance transversal, además para esta investigación se contaron con 30 trabajadores, en cuanto a los instrumentos se utilizó el Cuestionario de Clima Laboral

de Sonia Palma (2005) y el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT. Los resultados arrojaron, en cuanto a la variable de estrés laboral y la dimensión de clima organizacional un resultado de 80% con un nivel alto, con resultados de nivel bajo en la dimensión de estructura organizacional, en cuanto a la dimensión de territorio organizacional presentó resultado de 23% bajo y más del 50% nivel alto, en cuanto a la dimensión de territorio nivel alto con un 97%, en cuanto a la dimensión de influencia del líder presentó un nivel alto, con respecto a la dimensión de falta de cohesión presentó un 60% de respuesta con nivel alto, y en la dimensión de respaldo de grupo presentó resultados positivos con calificación alta en más de la mitad de participantes; con respecto a la variable de clima, en la dimensión de autorrealización presentó un puntaje de medio a favorable, con respecto a la dimensión de involucramiento presentó opiniones desfavorables en cuanto a esta, en la dimensión de supervisión presentó un nivel medio favorable, con respecto a la dimensión de comunicación presentó una calificación de medio muy favorable, con respecto a la dimensión de condiciones laborales presentó una percepción de medio muy favorable. Se concluyó que no se presenta una clase de relación directa en cuanto a esas dos variables, sin embargo, a pesar de esto si se logró demostrar la presencia de cierto nivel de estrés laboral en dicha financiera.

Cunyas y Ñaupari (2021), realizaron una investigación titulada *Estrés laboral y productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo*, con la finalidad de establecer una relación existente entre estas variables. La metodología que presentó esta investigación fue la de una investigación de diseño no experimental de corte transversal, de la misma manera la población del presente estudio fue de 499 colaboradores de la entidad pública (CAS, Ley 276 y Ley 728), obteniendo de la misma una muestra de 73 sujetos de estudio. El instrumento que se usó para esta investigación fue un cuestionario con el cual se obtuvieron los datos necesarios. Los resultados a los que se concluyó en base a la presente investigación fue que el estrés laboral es percibido al 44,67% (a veces) por los encuestados, de esta manera se demostró que existe una relación significativa entre estrés laboral y productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Aliaga y Priale (2024), realizaron una investigación titulada *Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de una empresa concesionaria de alimentos, Huancayo, 2023*. El estudio en cuestión tuvo el objetivo de determinar la relación

existente entre el estrés laboral y el clima organizacional en los colaboradores de una empresa concesionaria de alimentos durante el año ya mencionado. Con respecto a la metodología la presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional y no experimental, de esta misma manera la muestra estuvo compuesta por 50 trabajadores administrativos de la empresa. Se trabajó bajo los cuestionarios basados en la escala de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Escala de percepción de clima organizacional, de Sonia Palma (2005). Los resultados que arrojó la siguiente investigación a través del coeficiente de correlación de Spearman rho de -0.493 revelaron una relación inversa significativa entre las variables de clima organizacional y estrés laboral, con un nivel de significancia menor al 5%. Por lo que se llegó a la conclusión que existe una correlación inversa entre las variables de estrés laboral y el clima organizacional en la presente empresa.

Alfaro y Meza (2024), realizaron una investigación titulada *Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores de un puesto de salud de Huancayo*. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en los colaboradores, la metodología usada fue de enfoque cuantitativo correlacional, en una muestra de 81 colaboradores. Los instrumentos que se usaron fueron la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS y la Escala de Clima Laboral CL-SPC. Los resultados de la investigación arrojaron una correlación negativa entre el estrés laboral y el clima organizacional, de la misma manera se demostró también que la relación fue estadísticamente significativa. En conclusión, se determina que mientras el clima organizacional mejora, el nivel de estrés se reduce.

2.2.Clima organizacional

2.2.1. Definición del clima organizacional

Según Chiavenato (2007), el clima organizacional se comprende como el ambiente interno que se maneja entre los colaboradores de una organización, de la misma manera este está ligado de manera directa al grado de motivación que presenten los mismos. Asimismo, el autor señala que el clima organizacional es aquello que puede ser capaz de influenciar a las personas en su comportamiento mientras realizan una tarea dentro de una organización, ya que una organización que tiene en claro que el trabajador es importante dentro de su empresa, ayudará al adecuado desempeño de tareas,

produciendo satisfacción y fidelidad hacia la empresa, pero si se da lo contrario afectará en el desempeño y productividad del trabajador.

Palma (2004), define el clima organizacional como la percepción que suelen tener los trabajadores respecto a su entorno laboral y dependiendo la misma del desenvolvimiento que tengan con respecto a su área de trabajo, de la misma manera calificó al clima organizacional como un elemento hasta cierto punto primordial en cuanto al desarrollo de las empresas hablamos ya que está relacionado con la forma de ser del colaborador y su adaptación en cuanto a su ambiente laboral, y las relaciones sociales que desarrolle en la misma, además de su desenvolvimiento.

Kuenzi y Schminke (2009), refieren que el clima organizacional se debe considerar como una característica global de las mismas siendo esta individual, pero estando presente en la cultura de cada una de ellas, generando cambios a nivel conductual en los colaboradores. El clima además de ser un reflejo del estado actual de la organización, la cultura y las políticas de la misma también es un reflejo de las interacciones sociales que se presentan en la misma, la percepción que tienen los colaboradores con respecto a esta, y la satisfacción que acompaña sus labores. El clima organizacional es un concepto fundamental cuando hablamos de la gestión de las organizaciones, esto debido al impacto que presenta en cuanto a la eficacia que puedan tener los colaboradores en la organización, este está influido por distintos factores (Kuenzi y Schminke, 2009).

Además de lo ya conocido con respecto al clima organizacional hay diversos factores ligados al mismo. El liderazgo es un factor relacionado, base para definir el clima organizacional general de la empresa afectando como tal la satisfacción, la motivación y el compromiso de los colaboradores a con la empresa (Linderman, 2004).

Por otro lado, la estructura organizacional también es un factor relacionado al clima organizacional, esto debido a que los aspectos relacionados a la distribución de roles, las jerarquías y el manejo de personal puede influenciar de manera general al clima (Chen y Huang, 2009). Es importante resaltar que el apoyo brindado a los colaboradores también es un factor relacionado al clima organizacional, pues se podrá validar la satisfacción que los mismos tengan hacia la organización, las prácticas buenas de esta estrategia pueden brindar bienestar generando más productividad a nivel de los colaboradores (Eisenbeiss et al., 2008).

Tabla 1*Clima organizacional y sus aportes*

Autor	Aporte
Chiavenato (2007)	Comprende al clima organizacional como el ambiente interno que se maneja entre los colaboradores.
Palma (2004)	Lo comprende como la percepción que suelen tener los trabajadores respecto a su entorno laboral, dado que esté está relacionado con la forma de ser del colaborador y su adaptación en cuanto a su ambiente laboral.
Kuenzi y Schminke (2009)	Menciona que el clima organizacional es característica global de las mismas sienta esta individual, pero estando presente en la cultura de cada una de ellas.
Schneider, Ehrhart y Macey (2013)	El clima es un reflejo del estado actual de la organización, la cultura, las políticas y las interacciones sociales que se presentan en la misma.
Kuenzi y Schminke (2009)	Lo reconoce como un concepto fundamental cuando hablamos de la gestión de las organizaciones.

Nota: Elaboración propia

La presente investigación toma como sustento lo especificado por Palma (2004) que define el clima organizacional como la percepción que suelen tener los trabajadores respecto a su entorno laboral y dependiendo la misma del desenvolvimiento que tengan con respecto a su área de trabajo.

2.2.2. Características del clima organizacional

El clima organizacional es un concepto bastante complejo de estudio, por lo subjetivo que puede llegar a ser, y las opiniones variadas que pueden llegar a formar el concepto del mismo como tal, pero tenemos que tener presente que la misma puede descomponerse en términos variados relacionados a la estructura organizacional, los estilos de liderazgo, las jerarquías y factores más subjetivos como a la motivación del personal y demás, de esta manera podemos tener la percepción en cuanto a sus características que nos pueden brindar distintos autores.

Brunet (2013), señala que el clima organizacional en primer lugar, está ligado al factor cultural y las realidades sociológicas de la organización, y está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de los colaboradores; en segundo lugar, el clima tiene una distinta percepción de acuerdo a las tareas que se realizan de esta manera los colaboradores que realicen una misma tarea pueden tener distinta percepción del clima de la organización; la tercera característica, según este autor es que el mismo presenta consecuencias ya sea positivas y negativas en cuanto al comportamiento de los colaboradores; por último, otra de las características del clima es que no siempre se da mediante percepciones sino también por la realidad de la empresa, dado que la percepción no siempre es consciente.

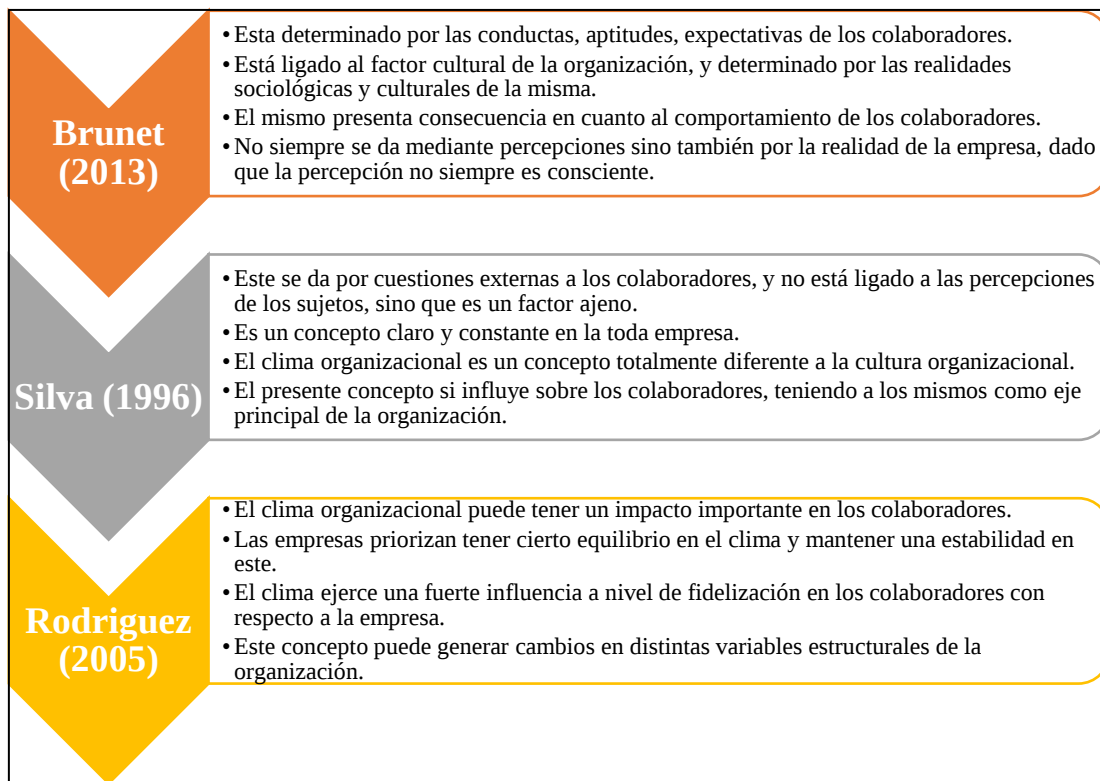
De la misma manera podemos encontrar las características del clima organizacional según Silva (1996), el mismo concepto se da por cuestiones externas a los colaboradores, y que no está ligado a las percepciones de los sujetos, sino que es un factor ajeno a los mismos, de esta manera se comprende que este concepto no es tan subjetivo sino que ya está determinado por la propia organización además nos menciona que este es un concepto claro y constante en la toda empresa, y debemos comprender que este es un concepto totalmente diferente al de la cultura organizacional, y se puede lograr en base a variados procedimientos. Dentro de los conceptos que nos ofrece este autor podemos concluir que el clima organizacional si influye sobre los colaboradores, teniendo a los mismos como eje principal de la organización.

Rodríguez (2005) menciona que, en primer lugar el clima organizacional puede tener un impacto importante en los colaboradores, hasta el punto de cambiar el comportamiento de los mismos, ello indica que las empresas priorizan tener cierto equilibrio en el clima y mantener una estabilidad en este con ciertos cambios pero de manera gradual, además menciona que el clima ejerce una fuerte influencia a nivel de

fidelización en los colaboradores con respecto a la empresa; por otro lado, también tiene claro que los propios colaboradores son los encargados de cambiar el clima organizacional y adecuarlo de acuerdo a sus propios comportamientos. Por último, debemos de tener claro que el mismo concepto puede generar cambios en distintas variables estructurales de la organización, pero también estas variables pueden afectar el propio concepto que se tiene de clima organizacional.

Figura 1

Características del clima organizacional



Nota: Elaboración propia

2.2.3. Tipos de clima organizacional

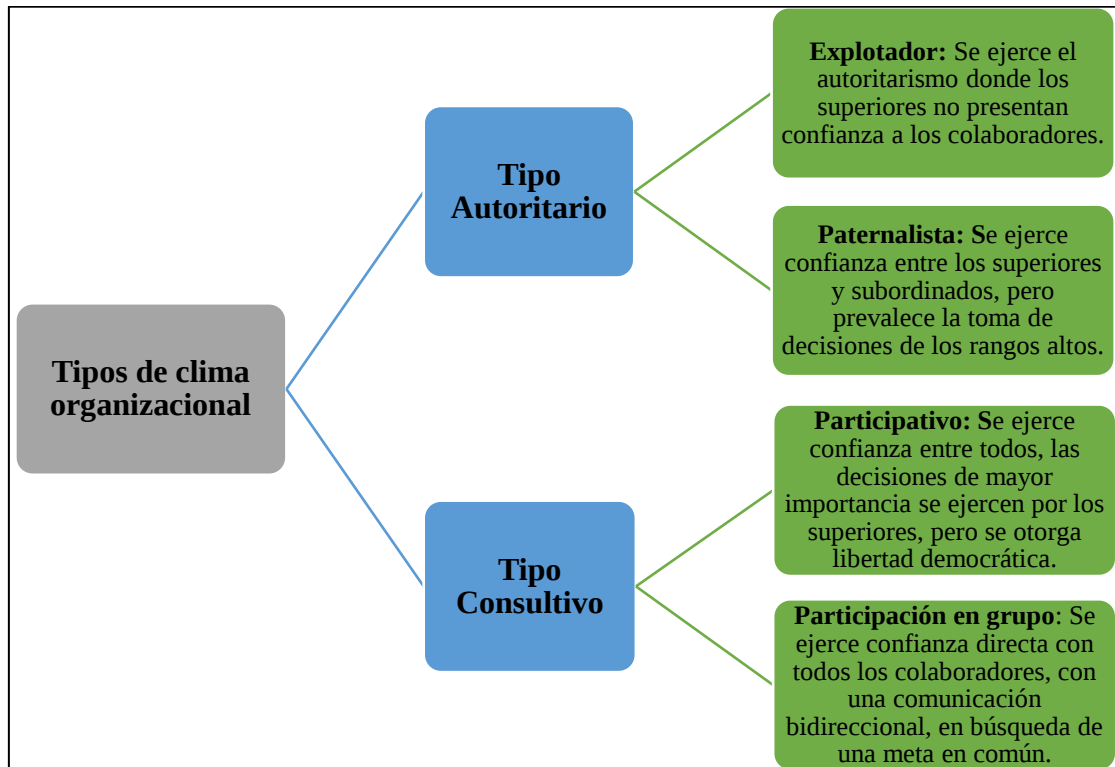
Sosa (2011) nos comenta que Rensis Likert, con su teoría de sistemas, señalaba que existen dos tipos de clima organizacional:

- En primer lugar, tenemos el clima organizacional de tipo autoritario, el cual este compuesto de manera individual por dos subdivisiones:

- El clima organizacional de tipo autoritario (explotador): respecto a este tipo, se caracteriza porque los superiores no presentan confianza a sus subordinados, demostrando que todo tipo de decisiones está establecido por los mismos, evitando el desarrollo pleno de los demás colaboradores. Además, en este tipo de clima el ambiente tiende a ser negativo, por medio de castigos negativos, con mala comunicación y mala gestión de tareas.
- El clima organizacional autoritario (paternalista): se caracteriza por ejercer una clase de confianza entre los superiores u subordinados, aunque aún prevalece el hecho de la toma de decisiones de parte de los superiores, pero de cierta manera se ejerce la toma de decisiones contando las opiniones de los subordinados, de la misma manera se utilizan motivadores para todos los colaboradores.
- En segundo lugar, tenemos el clima organizacional de tipo participativo, de la misma manera el mismo compuesto de manera individual por otras dos subdivisiones:
 - El clima organizacional tipo consultivo: se caracteriza por ser mucho más participativo, demostrando que se ejerce una clase de confianza entre todos los colaboradores, las decisiones de mayor importancia se ejercen por los superiores, pero se otorga cierta clase de libertad democrática en cuanto a estas con los demás colaboradores, de esta manera se demuestra que en el mismo existe una muy buena comunicación.
 - El clima organizacional de tipo participación en grupo: se caracteriza por ejercer la confianza directa a todos los colaboradores sin importar su cargo, generando una comunicación de mayor confianza y de forma bidireccional, formando un solo equipo de trabajo con el único objetivo de buscar una meta en común.

Figura 2

Tipos de Clima Organizacional



Nota: Elaboración propia

2.2.4. Enfoques del clima organizacional

En base al último alcance que ha tenido el concepto de clima organizacional como tal, se ha empezado a brindar distintas perspectivas del mismo según varios autores, pero con diferentes enfoques, de manera específica, que veremos a continuación:

- Enfoque estructural, que define al clima organizacional como un conjunto de características que forman parte de la organización como tal, entendiendo que estas influencias el comportamiento de los colaboradores parte de esta organización, basándose en cinco variables como tal que vendrían a ser: estructura complejidad, sistemas dirección de metas y pautas de liderazgo. En base a este enfoque se considera que el clima organizacional repercute en el compromiso o forma de desarrollo que tenga el colaborador en el trabajo. (Litwin & Stinger, 1968)

- Enfoque perceptual, que define al clima organizacional en base a percepciones personales que tiene cada colaborador de la organización, todo esto en función a como se satisfagan sus necesidades y la relación entre colaboradores, ósea básicamente la percepción es la base del clima organizacional con respecto al entorno laboral y como se desempeñan las relaciones sociales en el centro (Jaime & Araujo, 2007). Este enfoque es considerado como el de mejores resultados ya que considera fundamental hacer un análisis de clima organizacional, las percepciones y procesos del entorno laboral del colaborador (Goncalves, 1997, citado en Jaime & Araujo, 2007).
- Enfoque integrador, este define el clima como el resultado que hay entre la interacción de las características personales y la organización como tal, en base a sus experiencias, actividades y percepciones que se tengan según los roles en la empresa. En base a este enfoque se puede inferir que el clima organizacional consta de 4 elementos algunos de ellos vendrían a ser, el entorno y el sistema social, (Taguiri, 1968, citado en Jaime & Araujo, 2007).

2.2.5. Modelos del clima organizacional

Para entender mejor el concepto de clima organizacional debemos tener presente los modelos que están ligados al mismo concepto, comprendiendo que distintos autores nos ofrecen conceptos ligados al mismo, de esta manera se procede a mencionar algunos de los modelos propuestos a lo largo de los años.

A. Modelo de clima organizacional de James y Jones

El presente modelo fue propuesto en la década de los 70, por lo que es uno de los enfoques más antiguos con respecto al estudio del clima organizacional, el mismo se centra mucho en aclarar que el presente concepto es mucho más subjetivo al contrario de otros modelos más actuales, teniendo mucho más presente el concepto de cómo ve el colaborador a la organización o en este caso como lo percibe.

Según James y Jones la percepción de los colaboradores está muy influenciada por el entorno y su interacción con la misma, de esta manera tiene más influencia las vivencias colectivas que las individuales con respecto a la creación de un concepto concreto del clima organizacional; por otro lado, los mismo autores introdujeron el concepto de variabilidad de la percepción del

clima esto para explicar la manera en cómo cada colaborador de acuerdo a su área de trabajo y su interacción con otros dentro de una misma organización pueden generar un concepto distinto del clima organizacional de una empresa. Lo cual ha servido a futuro para distintas investigaciones tales como la de Aarons y Sawitzky (2006,) que estudiaron la posibilidad de existencia de sub climas en una misma organización.

El modelo de James y Jones (1974), nos ofrece un estudio del clima organizacional desde una percepción más psicológica, donde nos brinda ciertas dimensiones claves para determinar la misma tales como:

- Organización estructural: la presente dimensión refiere como los colaboradores ven a la organización con respecto a las jerarquías, responsabilidades y roles que se asumen en esta, teniendo en cuenta que una estructura clara y precisa lleva a una percepción también clara con respecto a tareas y funciones.
- Interacciones entre colegas: respecto a esta dimensión, concierne al tipo de relación que llevan los colaboradores con sus compañeros y el impacto que esta puede traer a la organización. Una relación cordial y de respeto entre colaboradores fomenta un ambiente laboral más llevadero y tranquilo a comparación de un ambiente que sea tenso para todos.
- Directrices de gestión de personal: esta dimensión es mucho más amplia y ve como los colaboradores observan o perciben la cuestión relacionada a las políticas de la empresa y como se lleva todo el factor humano en la misma, como la línea de carrera, al valor que se les brinda a los colaboradores, la capacitación constante y el sistema de recompensas. Una percepción buena con respecto a esto puede concluir en un buen clima organizacional con buenos resultados a largo plazo.
- Impacto en la efectividad y el desempeño: de acuerdo a esta dimensión el clima organizacional tiene gran impacto en cuanto a la eficacia general y progreso de la organización, dado que una mala percepción de la misma puede generar mal desempeño y poca efectividad en cuanto a las labores, generando problemas a nivel de productividad a largo plazo, pero un ambiente donde se perciba un buen clima organizacional brindara a largo

plazo grandes logros a nivel de la empresa con respecto al desempeño y la efectividad en funciones.

B. Modelo de competencia organizacional de Quinn y Rohrbaugh

De acuerdo al modelo de competencia organizacional existen cuatro tipos de climas en una organización basadas en dos dimensiones; flexibilidad frente a estabilidad y enfoque interno frente a externo. De esta manera podemos entender la primera dimensión como la capacidad que puede tener una organización para adaptarse ante distintas problemáticas o cambios que afronte la organización, por otro lado, podemos entender la segunda dimensión en cuanto atención se brinda a los miembros de una organización y como este impacta en la atención que se brinda a los factores externos, por ejemplo: a los clientes.

El modelo de competencia organizacional de Quinn y Rohrbaugh, se usó en la Auditoría de Cultura Organizacional (OCA), el cual es un procedimiento usado para evaluar qué tipo de clima predomina en una organización y el impacto que este tipo de clima tiene con respecto a la misma. Este modelo propone que existen distintos “sub-climas” dentro de una organización, entendiendo que la misma se da por áreas, jerarquías o funciones. Si bien ningún clima es mejor o peor que otro, se reconoce y entiende la funcionalidad y el impacto a corto y largo plazo en la organización. Además de esto orienta distintas dimensiones, tales como:

- La flexibilidad, que se entiende en como toda organización tiene la capacidad de adaptarse a cambios y problemáticas constantes, de esta se espera que como la organización es así, los colaboradores también lo sean, y tengan la capacidad de adaptación constante ante distintas circunstancias.
- La estabilidad, que prioriza la capacidad de mantener las operaciones fluidas sin muchos cambios ni alteraciones en sus funciones. Podemos entender que este tipo de clima es mucho más común en organizaciones donde la continuidad sin alteraciones constantes es totalmente necesario.

El enfoque interno, como su nombre indica, presta mayor atención a procesos internos de la organización, siendo parte importante sus colaboradores y necesidades respectivas, pero sin perder de vista el impacto que esto tendrá en lo que se ofrece a los consumidores, de esta manera, esta dimensión brinda más

enfoque en el desarrollo de sus colaboradores dentro y fuera de la organización priorizando su salud mental, la cultura organizacional, su desarrollo constante reforzado mediante la línea de carrera que se puede desarrollar en la empresa, los beneficios que se le puede brindar al colaborador y el ambiente que se maneja en la misma. Por otro lado, un enfoque externo, se centra en los clientes, el mercado y los competidores directos de la organización, en la misma se enfoca toda la atención a las actividades que la organización elabora con respecto al logro de metas, captación de nuevos clientes y mejora constante como empresa (Jones et al., 2009).

Tipos de clima organizacional:

- Clima de grupo: enfocado en la interacción entre los colaboradores, priorizando la flexibilidad con un enfoque interno, fomentando el compromiso y fidelización con la empresa.
- Clima de desarrollo: en el mismo se prioriza la innovación y la flexibilidad con un enfoque externo, para adaptarse a los cambios constantes del mercado.
- Clima racional: se direcciona a la estabilidad y un enfoque externo, con énfasis en el logro constante de objetivos.
- Clima jerárquico: se enfoca en la estabilidad con un enfoque interno, teniendo claro las estructuras bien definidas y las operaciones claras

C. Modelo de Litwin y Stringer

El modelo de Litwin y Stringer (1968), reconoce nueve dimensiones del clima organizacional como son: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares, conflicto e identidad. Debemos comprender que cada una de estas dimensiones genera impacto de forma específica en la estimulación y el comportamiento de los colaboradores de una organización, lo cual determina muchas veces su satisfacción laboral, su productividad y en gran escala al clima organizacional que se maneja en el mismo. Litwin y Stringer (1968) subrayan que cada dimensión de acuerdo a su modelo tiene un impacto directo o indirecto en la motivación del colaborador, lo que afecta a corto, mediano y largo plazo a la productividad de los mismos (Patterson et al., 2005).

El modelo de Litwin y Stringer (1968), ofrece un enfoque multidimensional para analizar y mejorar el clima organizacional. De esta manera es importante conocer cada una de ellas de forma específica:

- Estructura, esta dimensión se puede entender en cómo se da la cuestión de la estructura organizacional, con respecto a los roles, las funciones obligaciones y responsabilidades dentro de una empresa. Al brindar información clara de roles y funciones no se crean malos entendimientos y los colaboradores tienen claras sus funciones por lo que el clima organizacional es mucho más saludable y llevadero.
- Responsabilidad, podemos entender el mismo como la autonomía que se le brinda al colaborador con respecto a sus funciones y sus labores en la organización, lo que permite brindarle la libertad al mismo para que tome decisiones, lo que a largo plazo genera un buen clima organizacional.
- Recompensa, podemos entender que esta dimensión va enfocada con respecto a los logros y esfuerzos que ponga el personal, y si estos son reconocidos o no, comprendiendo que un sistema adecuado genera buenos resultados a largo plazo en la organización.
- Riesgo, el mismo se refiere a como se fomenta a toma de riesgos en los colaboradores esto a pro tanto de los mismos como de la empresa.
- Calor, podemos entender que esta dimensión ve la clase de relación de los colaboradores en la organización y la interacción de los mismos, un clima con un grado alto de calor genera aspectos positivos a largo plazo con un ambiente cordial y de respeto constante.
- Apoyo, esta dimensión lleva claro lo fundamental que es brindar apoyo constante al factor humano de parte de las cabezas de una organización y de la empresa como tal, un entorno con un apoyo constante denotado termina por generar un buen ambiente con un excelente clima organizacional.
- Estándares, el mismo se relaciona a los estándares que respeta la empresa con respecto a lo que se puede ofrecer como organización al mercado de forma externa como lo que se puede ofrecer como organización a los colaboradores de forma interna, con un clima competitivo a gran escala.

- Conflicto, la misma hace referencia al manejo que se da como organización a los distintos conflictos que puedan presentarse, de la misma manera podemos comprender que la misma implica lo que se puede impartir en los colaboradores para generar capacidades en el manejo de estos conflictos.
- Identidad, esta dimensión hace referencia al sentido de pertenencia, y a la fidelización que el personal puede generar con la organización, siendo este un factor fundamental para la cohesión como equipo y desarrollo continuo de la empresa.

D. Modelo de Clima Organizacional de Palma

De acuerdo al modelo de Palma (2005), podemos definir el clima organizacional desde la perspectiva del colaborador, teniendo en cuenta que el mismo la percibe como la dinámica que se da dentro de su ambiente laboral. De la misma manera, debemos comprender que dentro de este modelo se comprende al clima organizacional como algo más allá de las percepciones o el entorno físico como tal, incorporando dentro de este concepto aspectos tales como la realización personal y la implicación que el personal siente dentro de la tarea que se le asignó, la supervisión y el apoyo constante que recibe el colaborador, el ambiente laboral en general y la fidelización que siente por la empresa.

Por otro lado, el autor señala como lo relacionado a las condiciones laborales también generan un impacto en el desempeño y la percepción del clima que se tiene, de la misma manera como lo hace la orientación laboral que el colaborador recibe y la accesibilidad a la información relacionado a las funciones que realiza (Palma, 2005).

En una posterior investigación, Palma brindo una visión más amplia con respecto al clima organizacional mencionado que el mismo, si bien representa una percepción del ambiente laboral, también representa la fidelización de los colaboradores con la empresa como con las tareas que realiza, y el ambiente actual en el que se desarrolla esto hablando de los compañeros del mismo, y el dinamismo que tiene con estos. Una mala percepción de este concepto puede conllevar a que el mismo no se sienta cómodo afectando su productividad, desenvolvimiento y de la misma manera afectando de manera general al ambiente que se tiene (Bravo y Efus, 2022).

Con respecto al clima organizacional, se describen ciertas cuestiones fundamentales implicadas en esta, como señala Palma (Lorrén, 2018) son:

- La autorrealización, que es la percepción que cada persona tiene ligado al ámbito laboral, es decir, como el colaborador interpreta y comprende las tareas que realiza y si esto beneficia a su desarrollo personal y profesional como tal.
- El involucramiento del personal, es decir el compromiso que tiene el trabajador con la organización y como se identifica con el mismo.
- La supervisión, en términos sencillos es el acompañamiento que les brindan sus superiores a sus colaboradores
- La comunicación, que hace referencia a “como” se da el intercambio de información dentro de la empresa,
- Las condiciones laborales, que está relacionado con los derechos y deberes del colaborador y los beneficios que el mismo recibe por las tareas que realiza.

E. Modelo de Schneider

El modelo de Schneider (2013) nos brinda el concepto de que el clima organizacional es el reflejo de la percepción que tienen los colaboradores de una organización, relacionado a las políticas, procedimientos y prácticas que se realizan en la misma y el sistema de recompensas que se maneja en esta. Este modelo se enfoca en la importancia de la cultura organizacional y los recursos humanos, siendo base fundamental de toda empresa. Se presenta un concepto en conjunto de persona-organización donde indica que el desarrollo de una empresa está ligado a como los colaboradores perciben la misma de acuerdo a su cultura y los valores que pueda tener esta.

En este modelo se ve a los líderes como principales gestores del clima organizacional, ya que sus acciones y políticas impuestas terminaran generando un impacto en la percepción que los colaboradores tienen con respecto a la cultura organizacional. De la misma manera reconoce ciertos factores que terminaran por generar una visión más amplia de este concepto como son el sistema de recompensas de la organización, el ambiente laboral, la comunicación interna, el reconocimiento y la igualdad de oportunidades ofrecidas en la misma, teniendo en cuenta que estas son fundamentales por su importancia para contribuir con el desarrollo de un positivo o negativo del clima organizacional.

Por otro lado, es importante mencionar que el autor sustenta que este modelo también hace énfasis en la variabilidad de diferentes áreas de la empresa, y como la percepción de clima organizacional puede cambiar de acuerdo a estas reflejando las subculturas y prácticas específicas de cada unidad (Schneider, 2013).

Este modelo no tiene una lista clara de aspectos relacionados al clima organizacional, pero si enfoca su atención a aspectos cruciales de interés común entre los colaboradores (Spiegel et al., 2016). De esta manera podemos señalar las siguientes como son:

- Las políticas y procedimientos, siendo vistos estos como las prácticas experimentadas por los colaboradores en sus funciones diarias, y como las políticas formales e informales son percibidas por el personal y el impacto que puede tener en el mismo
- El sistema de recompensas y reconocimientos donde según estudios Schneider termina por argumentar que lo que se recompensa en una organización configura fuertemente el clima, esto dado ya que si se genera un buen sistema de recompensas en los colaboradores, se fomenta un clima adecuado por la percepción que los mismos generan con respecto a sus labores.
- El trabajo en equipo, el apoyo, la cooperación y la relación que presenten los colaboradores de una organización, si se fomenta un sentido de comunidad y apoyo mutuo, se crea un clima más colaborativo.
- Las expectativas y normas, esto relacionado a como se da las expectativas que se tiene con respecto a la empresa y las tareas que se cumplen dentro de esta, además de las normas que se manejan y el respeto que se tiene hacia estas, reconocido, así como las normas de convivencia básicas en todo trabajo, fomentando una cultura de respeto mutuo.

De manera conjunta todos estos factores terminan por determinar el clima organizacional de una empresa ofreciendo una visión más amplia de la misma centrado en las percepciones y experiencias compartidas de los miembros de la organización.

Tabla 2

Modelos de clima organizacional

Modelos	Enfoque teórico	Dimensiones	Aporte a la definición
Modelo de Clima Organizacional de James y Jones	Se enfoca en entender las características ligadas al clima organizacional.	Se centra en percepciones y no específica dimensiones.	Brinda perspectiva para entender cómo se puede definir y afectar el clima según la percepción.
Modelo de Competencia Organizacional de Quinn y Rohrbaugh	Ofrece teoría en relación a los conceptos de Flexibilidad vs. Estabilidad Enfoque Interno vs. Externo.	• Clima de grupo. • Clima de desarrollo. • Clima racional. • Clima jerárquico.	Brinda concepto útil para organizaciones con búsqueda de estabilidad y flexibilidad.
Modelo de Litwin y Stringer	Brinda un concepto más actual con dimensiones que influyen en la motivación y comportamiento	• Estructura. • Responsabilidad. • Recompensa • Riesgo • Calor • Apoyo • Estándares • Conflicto • Identidad	Brinda un concepto más completo aplicado para mejorar aspectos específicos como recompensas o estructura.
Modelo de Clima Organizacional de Palma	Concepto más ligado a la percepción del colaborador con respecto a su ambiente laboral.	• Autorrealización • Involucramiento • Supervisión • Comunicación • Condiciones laborales	Brinda un concepto útil para comprender el clima desde la perspectiva del colaborador.
Modelo de Schneider	Concepto relacionado a las percepciones que se tiene de la organización en base a las políticas, las prácticas y los procedimientos.	Se centra en percepciones y no específica dimensiones.	Brinda una perspectiva más amplia y útil para identificar y cambiar políticas y prácticas específicas.

Nota: Elaboración propia

La presente investigación toma como sustento lo especificado por Palma (2005), donde se define el clima organizacional desde la perspectiva del colaborador, teniendo en cuenta que el mismo la percibe como la dinámica que se da dentro de su ambiente laboral. Bajo esta mirada, se entiende que las condiciones laborales también generan un impacto en el desempeño y la percepción del clima que se tiene, de la misma manera como lo hace la orientación laboral que el colaborador recibe y la accesibilidad a la información relacionado a las funciones que realiza.

2.2.6. Dimensiones

Según Palma (2004) propuso 5 dimensiones para reconocer o dividir el concepto de clima organizacional, los cuales son:

- Dimensión de autorrealización, el cual nos dice que es el punto de vista del colaborador en referencia a las posibilidades de desarrollo tanto personal como profesional que provea el ambiente laboral.
- Dimensión de involucramiento laboral que se reconoce como la clase de identificación que pueda generar el colaborador con respecto a la cultura organizacional de la empresa entendiendo esto como los valores, la misión y la visión de la misma, y su compromiso con el desarrollo de esta (Baltazar y Chirinos, 2014 citando a Palma, 2004).
- Dimensión de supervisión, referido a las apreciaciones de funcionalidad de los encargados de área, esto en cuanto se demuestre la relación de orientación y colaboración para el desarrollo de (Urbina y Monteza, 2014 citando a Palma, 2004).
- Dimensión de comunicación, que se puede entender cómo el nivel de grado de fluidez, claridad, coherencia y comprensión que se tenga con respecto al intercambio de diálogo entre los colaboradores (Urbina y Monteza, 2014 citando a Palma, 2004).
- Dimensión de condiciones laborales, que se reconoce por los elementos tanto materiales como psicosociales que provea la organización, para un buen

desarrollo de las actividades a realizarse como parte de las áreas de desarrollo (Baltazar y Chirinos, 2014 citando a Palma, 2004)

2.3.Estrés Laboral

2.3.1. Definición de estrés laboral

Según Patlan (2019), podemos comprender el estrés laboral como la respuesta ya sea mental, física y emocional que se da de manera negativa cuando las demandas que se tienen en el trabajo rebasan las capacidades comprendidas por el colaborador siendo factores que sobrepasan sus propias capacidades, aptitudes, habilidades, recurso o necesidades del mismo, de esta manera debemos reconocer que una alteración en este concepto dentro de las organizaciones llega a generar prejuicios a largo plazo no solo en la salud mental del colaborador sino también a nivel de efectividad y productividad del mismo, generando impacto en la organización como tal.

La Organización Mundial de la Salud - OMS (2023) define el estrés en general como un estado persistente de tensión y preocupación mental que esta generado por una situación que rebasa las capacidades de la persona o el colaborador. Por otro lado, también indica que el mismo es la reacción emocional, conductual, cognitiva y psicológica ante exigencias profesionales en el trabajo y que a su vez sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador y a su vez puede sentir tensión muscular, enojo, miedo, irritabilidad, depresión, entre otros. Asimismo, la OIT explica que el estrés laboral es causado por las presiones percibidas dentro de una organización y que a su vez generan un daño físico y emocional en el colaborador. Ambas organizaciones concluyen y concuerdan en que la principal causa del estrés laboral que son: una mala organización en el trabajo.

Por otro lado, según Selye (1956) el estrés es una respuesta del organismo ante estímulos que pueden ser percibidos como estresantes en todo ámbito de la vida, estos siguen el patrón de alarma, resistencia y agotamiento. Para Maslach y Jackson (1981) el estrés laboral es como una sensación de estar al límite, el mismo caracterizado por la constante despersonalización, el agotamiento emocional, y la disminución en el interés en cuanto la realización personal, resultado de un estrés laboral crónico, de la misma manera debemos tomar en cuenta que el estrés no es un factor de desarrollo inmediato sino de una suma de distintas circunstancias por lo que la prevención a su desarrollo es la mejor manera para evitar problemas a futuro.

Según Siegrist, el estrés en el ámbito laboral puede tener muchos detonantes, pero entre los más importantes está el relacionado a una falta de valoración de parte de la organización con respecto a su personal lo que termina por generar una discrepancia entre el esfuerzo desplegado en las tareas y las gratificaciones obtenidas. Por otra parte, Bakker y Demerouti mencionan que tal tensión laboral, son más consecutivas y aumentan en cuanto a su gravedad cuando las exigencias relacionadas al puesto de trabajo son mayores y desbordan las capacidades o los medios para ser abordadas (Bakker y Demerouti, 2013).

En cambio, Ivancevich y Matteson (1987), por su parte, definen el estrés como “una respuesta adaptativa, modulada por diferencias individuales, que es consecuencia de cualquier acción, situación o evento que sitúe demandas especiales sobre una persona” y dividen a los estresores en dos grupos grandes:

A. Estresores Intraorganizacionales

Se comprende que estos son factores que se encuentran dentro de la organización y a su vez provocan estrés, y están divididos de la siguiente manera.

- A nivel individual, se da por medio de la sobrecarga de trabajo, disconformidad con el rol o las actividades que se cumplen con respecto a este, ambigüedad de rol entre otros.
- A nivel grupal, se da por los problemas en los grupos, falta de cohesión, falta de comunicación, poca interacción directa entre los colaboradores, entre otros.
- A nivel organizacional, se da por medio de la tecnología a nivel de una falta de esta, por el clima y la percepción que puedan tener del mismo, estructura entre otros.
- Del ambiente físico, se da por la falta de iluminación, mucho ruido, movimiento, con respecto también a la temperatura o aire contaminado, y todas las comodidades que se le pueda brindar al personal.

B. Estresores Extraorganizacionales

En este grupo se encuentran los factores que ocurren fuera de la organización y algo que puede influir en esto son: el cambio de residencia, relaciones familiares o bienes domésticos.

Tabla 3*Estrés laboral: Autores y sus aportes*

Autor	Aporte
Patlan (2019)	Lo define como la respuesta mental, física y emocional que se da de manera negativa ante las demandas que se tienen en el trabajo rebasan las capacidades del colaborador.
Organización Mundial de la Salud - OMS (2023)	Lo define como el estado persistente de tensión y preocupación mental, generando una reacción emocional, conductual, cognitiva y psicológica al trabajador.
Selye	Es una respuesta del organismo ante estímulos estresantes como tal, estos siguen el patrón de alarma, resistencia y agotamiento.
Maslach y Jackson	Es como una sensación de estar quemado, caracterizado por la despersonalización, el agotamiento emocional, y la disminución en el interés en cuanto la realización personal.
Bakker y Demerouti, (2013)	Tal tensión laboral, son más consecutivas y aumentan en cuanto a su gravedad cuando las exigencias relacionadas al puesto de trabajo son mayores.
Ivancevich y Matteson (1987)	El estrés es una respuesta adaptativa, modulada por diferencias individuales, que es consecuencia de cualquier situación o evento que sitúe demandas especiales y dividen a los estresores en: Estresores Intraorganizacionales y Estresores Extraorganizacionales.

Nota: Elaboración propia

La presente investigación tomo como sustento el concepto de la Organización Mundial de la Salud - OMS (2023) y de la Organización Internacional del Trabajo, que define el estrés como un estado persistente de tensión y preocupación mental que esta generado por una situación que rebasa las capacidades de la persona o el colaborador. Asimismo, la OIT explica que el estrés laboral es causado por las presiones percibidas dentro de una organización y que a su vez generan un daño físico y emocional en el

colaborador. Ambas organizaciones concluyen y concuerdan en que la principal causa del estrés laboral que son: una mala organización en el trabajo.

2.3.2. Teorías básicas del estrés laboral

A. Teoría basada en la respuesta

Según Selye (1956), se puede dar la situación de atravesar el estrés cuando existe una alteración en lo que se reconoce como el equilibrio del organismo el mismo causado por la acción ya sea de un agente externo o interno, de esta manera el organismo reacciona ante estos de forma extraordinaria para poder restaurar dicho equilibrio. Esta respuesta básica de estrés está constituida por un mecanismo tripartido denominado Síndrome General de Adaptación, el mismo incluye 3 etapas, reconocida como: reacción de alarma, etapa de resistencia y por último etapa de agotamiento. En base a esta teoría, el estrés se produce en base a qué ocurre cierta alteración en el equilibrio interno de nuestro organismo lo cual hace que reaccione o tenga una respuesta de forma extraordinaria, y está fundamentalmente se da a nivel fisiológico.

B. Teoría basada en el estímulo

De la misma manera Guerrero (1999), indica que el estrés implica los estímulos ambientales externos al sujeto, y el mismo se interpreta como que estos alteran el funcionamiento de nuestro organismo, en esta teoría se distinguen dos tipos principales de estresores: psicosociales (situaciones que no causan directamente estrés, sino que se convierten en estresores mediante la interpretación que la persona le asigna) y biológicos (estímulos que se convierten en estresores debido a su capacidad para producir cambios bioquímicos en el organismo que facilitan por sí mismos la respuesta de estrés). La teoría basada en el estímulo se sitúa en base a la perspectiva que en psicopatología se conoce con el nombre de Enfoque Psicosocial o de los Sucesos Vitales.

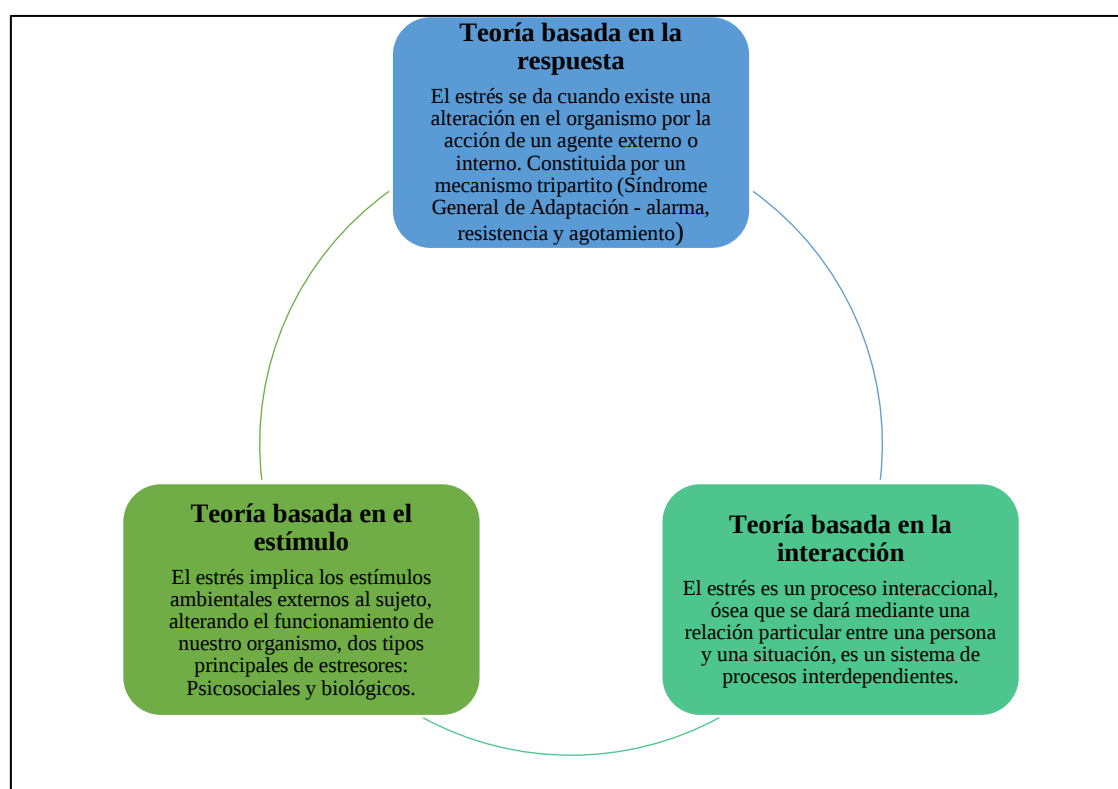
C. Teoría basada en la interacción

Por último, para Guerrero (1999), estas teorías realzan la importancia de los factores cognitivos (pensamientos, ideas, creencias, actitudes, etc.). Dado que estos factores nos ayudan a medir la relación entre los estímulos (estresores) y las respuestas en base al estrés, de esta manera en esta teoría el estrés es un

proceso interaccional, ósea que se dará mediante una relación particular entre una persona y una situación, esto nos da a entender que el estrés no es una variable simple, sino un sistema de procesos interdependientes, en esta teoría se le brinda mayor relevancia a la evaluación cognitiva, asumiendo que la misma es la principal responsable de que la situación potencialmente estresante llegue o no a producir estrés de manera negativa en el sujeto.

Figura 3

Teorías básicas del estrés laboral



Nota: Elaboración propia

2.3.3. Modelo y teorías complementarias del estrés laboral

A. Teoría del Estrés Psicológico, según Lazarus y Folkman

Según la teoría de Lazaro y Folman (1990), se ve al estrés laboral como una interacción entre el individuo y su entorno, de esta manera el estrés se podría dar como respuesta a situaciones cotidianas de la vida laboral pero que resultan desafiantes para los colaboradores. De la misma manera según Lazarus y Folkman, no todas las personas

perciben situaciones iguales o parecidas de la misma manera, por lo que no tienden a sentir o experimentar lo mismo con respecto a estas, por lo que dos personas podrían estar atravesando la misma situación pero responder ante esta de una manera diferente, muestran que para una puede figurar como una situación negativa y problemática para otro puede ser visto como fuente de oportunidad y mejora, de esta manera las consecuencias con respecto a esta situación tampoco serán las mismas.

El modelo transaccional propuesto por Lazarus y Folkman en 1987, es en sí uno de los modelos más populares y usados en cuanto a estrés hablamos, ya que pone énfasis en los procesos individuales de valoración que se le puede dar a ciertas situaciones esto determinado por vivencias de la propia persona.

De acuerdo a este modelo, cuando se atraviesen un sinfín de situaciones la propia persona analiza la situación reconocida como estresando y la relevancia que la misma tiene de acuerdo a su propia percepción y todos los recursos que adquirió a lo largo de los años para analizar si puede confrontar la misma de forma serena y tranquila o si generar alguna alteración en el mismo. Lazarus y Folkman no detuvieron sus investigaciones al descubrir todo esto, sino que continuaron con ellas hasta añadir nuevos conceptos tales como la teoría emocional y la transacción persona – entorno, hablando del contexto de estrés laboral (Obbarius et al., 2018).

Por otro lado, esta teoría abarca varios conceptos de estudio a pro del estudio del estrés como son:

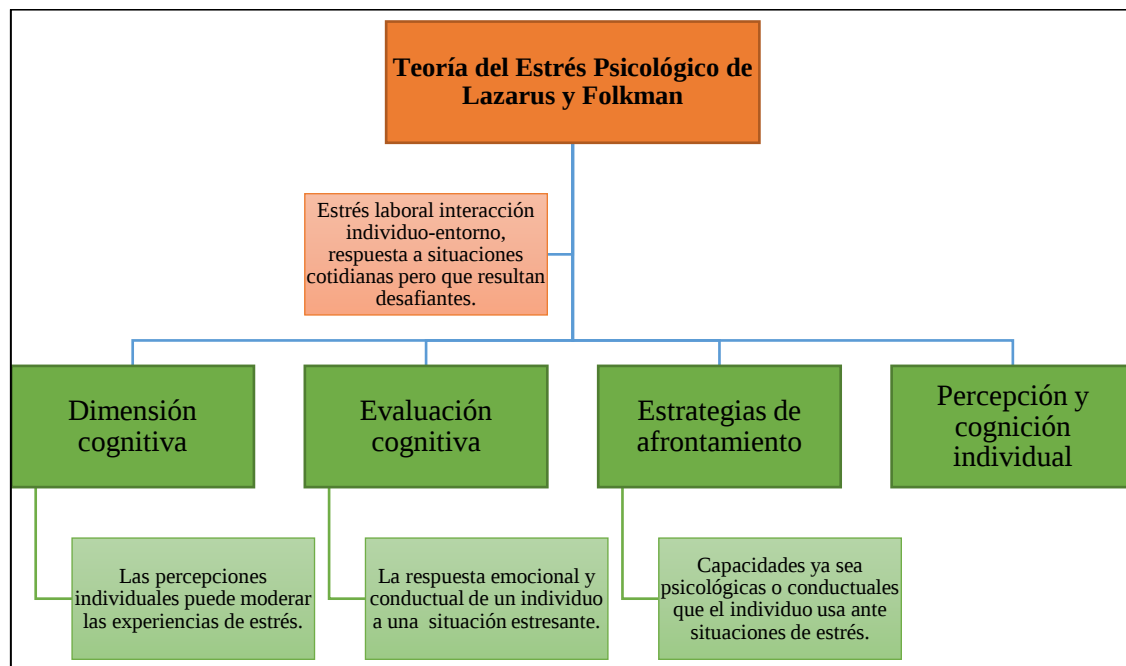
- El concepto de dimensión cognitiva, esto comprendido en como las percepciones individuales puede moderar las experiencias de estrés, otro concepto estudiado fue lo relacionado a la evaluación cognitiva que termina por determinar la respuesta emocional y conductual de un individuo con respecto a la situación estresante, este concepto se divide en dos grupos la evaluación primaria que implica el análisis de la persona para determinar la situación como amenazante o desafiante, y la evaluación secundaria que termina por evaluar las recursos o capacidades con las que se cuenta para hacer frente a la situación desafiante (Scholler et al., 1999),
- El concepto de estrategias de afrontamiento, las mismas entendidas como las capacidades ya sea psicológicas, físicas o conductuales que el individuo reconoce como propias para hacer uso de estas ante situaciones de estrés, estas pueden ser proactivas como reactivas, por

último los mismos teóricos añaden una capa de complejidad a nuestra comprensión del estrés laboral al considerar la percepción y cognición individual, lo que termina por especificar que la atención requiere un enfoque más personalizado de acuerdo al parecer de la persona

En base a estas investigaciones y la teoría de Lazarus y Folkman, se determina el impacto real que tiene el estrés laboral con respecto a la vida de los colaboradores y también la empresa, esto debido a las problemáticas a largo plazo que causa como trastornos relacionados al estado de ánimo, y enfermedades a nivel físico siendo este un riesgo primordial a estudio y análisis en cuanto al estrés laboral.

Figura 4

Teoría de estrés laboral



Nota: Elaboración propia

B. Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, de Siegrist

Según el modelo de Siegrits (1996), el estrés en el ámbito laboral se da cuando los colaboradores sienten que su trabajo no está siendo valorado de la manera adecuada, no solo hablando del factor económico sino también de otros como: el reconocimiento

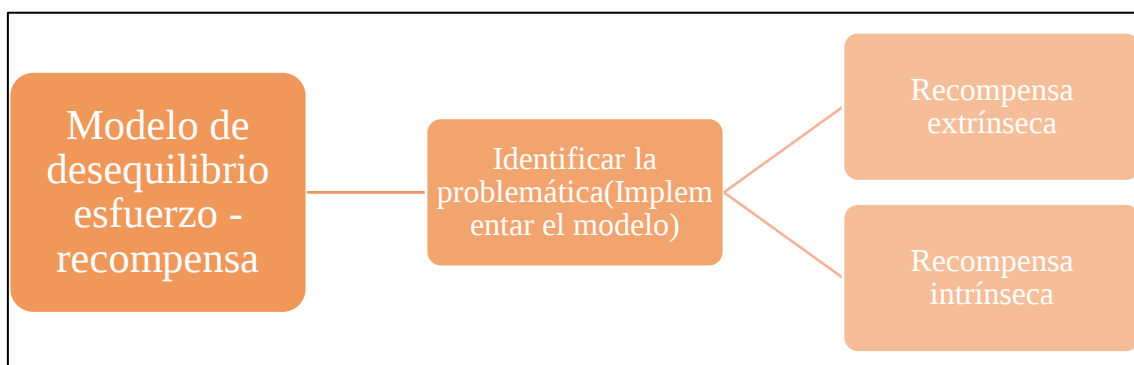
por el cumplimiento tareas, la capacidad de formación constante y asenso. El modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa recalca la importancia de las recompensas dentro del ámbito laboral según las tareas que se cumplan, mientras que el desequilibrio dentro de este sistema puede terminar por producir estrés o un ambiente inadecuado donde los colaboradores no se sienten valorados, por ende, pueden tener efectos en la productividad de los mismos (Siegrist y Wahrendorf, 2016).

El modelo de desequilibrio entre esfuerzo y recompensa de Siegrist sostiene que las personas con este patrón tienden a esforzarse continuamente en búsqueda de la aprobación en el trabajo de parte de los propios jefes, de esta manera debemos entender que el sistema de recompensas no debe enfocarse solo en la cuestión salarial o las condiciones laborales, sino también ser abordado con aspectos emocionales que impacten al colaborador.

Este modelo también tiene implicaciones para la gestión de recursos humanos y la organización del trabajo. Esto debido a que si se denota en la empresa problemas con la productividad generados por el este se podría hacer uso de la misma, en cuanto a las políticas de la empresa, implementando un sistema de recompensas no solo salarias, sino también de reconocimientos y valoración por laborales, además de un acompañamiento constante en cuanto a la salud mental de los colaboradores. (Siegrist y Wahrendorf, 2016).

Figura 5

Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa



Nota: Elaboración propia

2.3.4. Tipos de estrés laboral

A. Estrés agudo en el ambiente laboral

Con respecto al estrés agudo, este se presenta de forma inmediata ante situaciones que se demuestran como desafiantes ante las personas con respecto a su desarrollo laboral, en su mayoría este surge como una respuesta biológica, pero a gran escala dada por situaciones que afectan a los colaboradores de forma externa, como acumulación de tareas, asumir nuevos roles, o situaciones externas como la relación con otros o relación con superiores. El estrés agudo puede actuar como mecanismo de impulso que permite que se cumplan las tareas y los roles asignados, por lo que no siempre tiene que ser visto como algo relativamente negativo; sin embargo, cuando el desarrollo del mismo genera prejuicios a nivel personal o laboral ya debe ser un concepto a tomar en cuenta por el impacto a largo plazo que puede traer consigo (Ascarza, 2017).

B. Estrés crónico en el trabajo

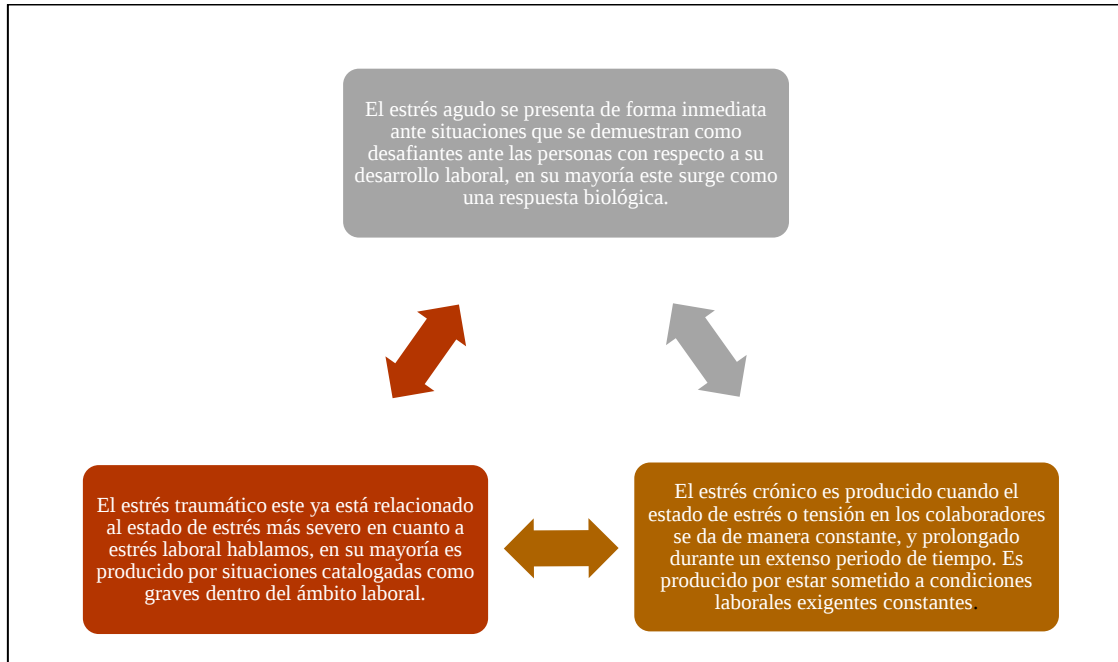
El tipo de estrés crónico es producido cuando el estado de estrés o tensión en los colaboradores se da de manera constante, y prolongado durante un extenso período de tiempo. En su mayoría es producido por estar sometido a condiciones laborales exigentes constantes que rebasan las labores o capacidades del personal, esto debido a la cultura organizacional, a la naturaleza de las labores, la falta de comunicación, supervisión u apoyo de los superiores. Con respecto a sus consecuencias los efectos del mismo tienden y terminan por ser más perjudiciales para la persona que lo atraviesen, además que en estos casos ya se puede ver la somatización del estado de estrés lo que termina causando problemas a nivel físico y mental, como problemas con el sueño, problemas cardíacos, problemas conductuales, y trastornos en el estado de ánimo (Chiang et al., 2018).

C. Estrés traumático en el entorno laboral

Con respecto al estrés traumático este ya está relacionado al estado de estrés más severo en cuanto a estrés laboral hablamos, en su mayoría es producido por situaciones catalogadas como graves dentro del ámbito laboral, como accidentes en el lugar de trabajo, violencia por parte de superiores o compañeros de trabajo. Este tipo de estrés puede generar consecuencias tanto a nivel psicológico como físico a largo plazo, la atención con respecto a este tipo de estrés se debe de dar de forma inmediata, para evitar mayores complicaciones acompañado de un equipo terapéutico especializado (Ahmed y Khalil, 2022).

Figura 6

Tipos de estrés laboral



Nota: Elaboración propia

2.3.5. Consecuencias del estrés laboral

A. Consecuencias a nivel individual del estrés laboral

El estrés laboral presenta repercusiones a nivel de la salud y bienestar individual de las personas que pasan por este malestar. En el ámbito psicológico, Ahmed y Khalil (2022) mencionan que atravesar por una etapa de estrés prolongado puede causar trastornos como ansiedad, depresión y trastornos del estrés postraumático. Por otro lado, en el ámbito laboral estar sometido a situaciones de agotamiento mental y psicológico puede desencadenar en problemas tales como el burnout, conocido en la actualidad como el trastorno más activo entre los colaboradores de las distintas organizaciones.

El burnout puede reducir el nivel de productividad de los colaboradores y de igual forma la capacidad de asumir nuevos retos o tareas, afectando tanto su vida a nivel personal como profesional. Chiang et al., (2018) mencionan que el estrés laboral también se puede ver proyectado a nivel físico, con síntomas tales como ausencia de

suelo, dolor de cabeza, o somatización general, si no se trata a tiempo lo ya mencionado puede terminar por generar problemas más graves como enfermedades crónicas o condiciones de mayor gravedad.

B. Consecuencias a nivel organizacional del estrés laboral

El estrés laboral trasciende los efectos individuales y se refleja también en la dinámica laboral de las personas, afectando de esta manera el entorno de las organizaciones. Cousins (2022) comenta que someter a los colaboradores a un estrés constante genera una baja en su productividad y capacidad en cuanto al desarrollo de sus actividades, de igual forma la ausencia y la rotación del personal, ya que ello genera inestabilidad en los horarios. Estas conductas afectan a la empresa de forma significativa dado que genera gastos significativos y afecta la cohesión y la cultura del equipo.

C. Consecuencias sociales y económicas del estrés laboral

El estrés laboral tiene también repercusiones en el ámbito social y económico. Ociepa et al., (2021) mencionan que el estrés en el trabajo no solo afecta la salud de los empleados, sino que conlleva costos económicos significativos para las empresas. Estos costos se reflejan en gastos de salud, pérdida de capacidad productiva por hora y rotación de personal. A nivel social, el estrés laboral puede generar tensiones en las relaciones interpersonales, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, contribuyendo al deterioro del tejido social y la calidad de vida de las comunidades.

2.3.6. Dimensiones del estrés laboral

Con respecto a las dimensiones del estrés laboral, se tienen las siguientes considerando la información recaudada de la Organización internacional del Trabajo (OIT) y resumidas por Patlan (2019)

- El clima organizacional, el cual nos dice que es el ambiente socioemocional donde se desarrolla el colaborador, lo que llega a tener una influencia tanto de manera positiva como negativa en cuanto a la producción que se pueda brindar en la organización y en el desarrollo individual de todos los individuos relacionados con la misma. Esta percepción incluye diferentes variables tales como, la comunicación, las relaciones interpersonales, el nivel de satisfacción, y demás esto fomentando ya sea un buen o mal ambiente laboral, fomentando el compromiso, la motivación, y la productividad en la empresa. Un mal manejo con respecto a este puede traer consecuencias graves a la organización, como conflictos, tensión y desarrollo de estrés (Patlan, 2019).

- La estructura organizacional, la misma trata de explicar sobre la organización del personal con respecto a la empresa, en base a esta se toman 4 puntos en cuenta para llevarlo a cabo, cómo son la coordinación de esfuerzos, los objetivos que se pueden tener conjuntamente, la distribución del trabajo y por último una jerarquía de poder. Una estructura organizacional adecuada facilita tener una comunicación más directa, mayor eficiencia en el trabajo, mayor compañerismo y satisfacción en los colaboradores, lo que a largo plazo genera un buen ambiente laboral reduciendo el desarrollo de estrés laboral y mejorando la dinámica que se tiene en la empresa; por otro lado, un mal manejo de este termina causando problemáticas tales como frustración, conflictos entre los colaboradores, y sobrecarga laboral, lo que termina por afectar la productividad de los mismos (Patlan, 2019).
- El territorio organizacional, este viene a ser el ambiente o lugar donde el colaborador desarrolla sus actividades, el cual tiene la influencia de factores tales como la salud y el bienestar del colaborador. Un espacio adecuado con los requerimientos necesarios termina generando un efecto positivo en los colaboradores, por la comodidad que el mismo puede brindar, los mismos deben tener en cuenta la luminosidad de los ambientes, la climatización, el nivel del ruido, y demás; de no tener en cuenta estos requerimientos el ambiente puede terminar generando incomodidad a los colaboradores, por ser distractor y contraproducente a las labores (Patlan, 2019).
- La tecnología, se refiere a la influencia que pueden generar los equipos adecuados en la organización y en las labores de los colaboradores como tal, de esta manera una implementación adecuada de estos equipos puede generar mucho beneficios para la organización, mejorando el sistema de trabajo, la productividad y las funciones del personal; por otro lado, la implementación inadecuada de estos equipos puede terminar por generar un ambiente laboral estresante, por la frustración que se puede desarrollar ante la falta de capacitación para el manejo de estos equipos (Patlan, 2019).
- La influencia del líder, básicamente este tiene que ver con la influencia que se ejerce de supervisores o jefes a los colaboradores restantes en común, de modo que el mismo logró genera un cambio en su conducta para favorecer a la organización. De esta manera, debemos comprender que los lideres eficaces

terminaran generando ambientes eficaces por su capacidad de motivación hacia otros, además de la confianza que terminan por generar en los mismos, fomentando un trabajo constante de apoyo y trabajo en conjunto; por otro lado, un líder inadecuado, terminara por generar miedo y desconfianza en los colaboradores, provocando ambientes poco manejables (Patlan, 2019).

- La falta de cohesión, el mismo se entiende que se da básicamente cuando el colaborador no se siente identificado ni con la empresa ni con sus compañeros de trabajo. Un ambiente en cohesión terminara generando que los colaboradores se sientan cómodos, con apoyo pleno, afirmados y conectados con la organización; por otro lado, un ambiente con ausencia de este terminará generando que los mismos se sientan fuera de y en el peor de los casos, se termine por generar estrés en los colaboradores, y terminen por abandonar la organización (Patlan, 2019)
- La dimensión del respaldo, el cual se refiere a la capacidad de lograr impulsar ciertas relaciones interpersonales entre los colaboradores de la organización, para lograr que cada colaborador sienta que está siendo apoyado y logré mejores resultados para una mejor producción. Un ambiente laboral donde los colaboradores, se sienten comprendidos y con la capacidad de poner límites si es necesario, se vuelve en un lugar ideal de trabajo y de crecimiento profesional y personal (Patlan, 2019).

CAPÍTULO III

3. HIPÓTESIS

3.1.Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.

3.1.2. Hipótesis específica

- Existe relación entre la dimensión de autorrealización y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.
- Existe relación entre la dimensión de involucramiento laboral y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.
- Existe relación entre la dimensión de supervisión y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.
- Existe relación entre dimensión de comunicación y el estrés laboral y la en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.
- Existe relación entre la dimensión de condiciones laborales y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.

- Existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.

3.2. Identificación de las variables

La presente investigación tiene como base el análisis, además del estudio de dos variables:

- **Clima Organizacional**

Se comprende como la percepción o punto de vista que tienen los colaboradores con respecto a su entorno laboral; de esta manera la misma puede ser usada como determinante para decisiones y planes de acción ligadas a la realidad de la empresa, esto con el fin de potenciar los procesos y mejorar el sistema de productividad en la organización. (Palma, 2004)

- **Estrés laboral**

Reacción física y/o emocional que se manifiesta a modo de respuesta a raíz de un daño ocasionada por diferentes circunstancias y exigencias que deben a frotar de manos frecuente con respecto a sus centros de labores, que pueden sobrepasar sus capacidades y recursos personales (OIT, 2016).

Tabla 4

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORES POR DIMENSIÓN
Clima Organizacional	Palma (2004), define el clima organizacional como un ambiente laboral para el trabajador y como se desenvuelve dentro de este entorno.	Realización personal	- Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades del medio laboral - Desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva.	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	
		Involucramiento laboral	- Identificación con los valores organizacionales. - Compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	Muy favorable 42-50 Favorable 34-41 Medio 26-33
		Supervisión	- Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación.	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	Desfavorable 18-25 Muy desfavorable 10-17
		Comunicación	- Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia. - Precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa.	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	
		Condiciones laborales	- Reconocimiento de provisión de materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	
Estrés laboral	“El estrés laboral se reconoce como la reacción tanto emocional como social y psicológica que presentan los colaboradores ante ciertas exigencias profesionales que a su sentir personal sobrepasan sus propias habilidades y conocimientos, que evitan un correcto desarrollo profesional”. (OMS, 2015)	Clima organizacional	- Estrategia organizativa.	1, 10, 11, 20	
		Estructura organizacional	- Intervención y efectividad	2, 12, 16, 24	Alto estrés 23-28 Estrés 19-22
		Influencia del líder	- Intervención y efectividad	5,6,13,17	Medio 10-13
		Falta de cohesión	- Notoriedad dentro del grupo de trabajo	7,9,18,21	Bajo 0-13
		Territorio organizacional	- Espacio privado del trabajo.	3, 15, 22	
		Tecnología	- Uso adecuado de tecnología.	4, 14, 25	Alto estrés 18-21 Estrés 14-17
		Respaldo de Grupo	- Respaldo de metas.	8, 19, 23	Medio 10-13 Bajo 0-9

Fuente: Creación propia

CAPÍTULO IV

4. METODOLOGÍA

4.1.Métodos de investigación

La presente investigación contiene el método científico, que tiene como objetivo entender y comprobar sucesos naturales y sociales de manera específica con observación empírica y razonamiento riguroso (Hernández y Mendoza, 2018).

4.2.Enfoque de la investigación

Es de enfoque cuantitativo ya que se focaliza en las mediciones numéricas, recolección de datos y posterior a eso se usa los análisis estadísticos (Hernández et al., 2014).

4.3.Diseño de la investigación

Diseño no experimental según Hernández et al., (2014), define como aquel tipo de investigación donde no se manipulan deliberadamente las variables, de manera que únicamente se observan tales fenómenos en su ambiente, para luego recién ser analizados. Este tipo de investigación se divide en dos: transversal y longitudinal, el primero se conduce en un periodo de tiempo determinado y el segundo en diferentes intervalos de tiempo.

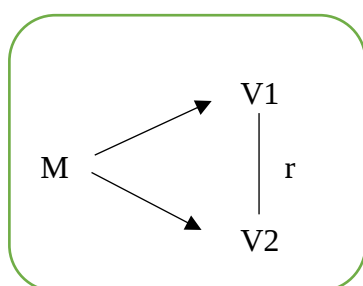
4.4. Tipo de Investigación

La investigación es de alcance transversal, debido que los datos recogidos se llevaron a cabo en un solo periodo de tiempo con el fin de describir estas variables y determinar su incidencia de interrelación. (Hernández et al.,2014).

4.5. Nivel de la Investigación

Nivel correlacional según Cabezas et al., (2018), mencionan que tiene la finalidad de evaluar la relación que posiblemente exista entre estas variables mediante la aplicación de técnicas estadísticas y mediante la medición de una variable que va a poder determinar cómo se comporta la otra variable.

Por ello, se presente el siguiente esquema:



Donde:

- M: Muestra (Docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas)
- V1: Clima organizacional
- V2: Estrés laboral
- r: Relación entre variables

4.6. Población y muestra

- Población

Bernal (2010), menciona que la población es un conjunto de elementos accesible y definida. Para este proceso de investigación, la población elegida cuenta con 118 docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas, de los cuales 48 son varones y 70 son mujeres.

- Muestra y muestreo

Hernández et al., (2014), menciona que la muestra es una parte o subconjunto de una población, en este caso se consideró una muestra conformada por 92 docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas determinada por un tipo de muestreo probabilístico aleatorio, lo que significa que los sujetos sean elegidos al azar, para ello se utilizó la siguiente formula estadística.

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2(N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

4.7.Criterios de Inclusión y Exclusión

4.7.1. Criterios de inclusión

- Docentes de todas las áreas
- Docentes que se encuentren laborando en la I.E.E Nuestra Señora de Cocharcas
- Docentes con edades entre 23 y 65 años
- Docentes que firmen el consentimiento informado
- Docentes nombrados y contratados
- Docentes con carga administrativa y académica

4.7.2. Criterios de exclusión

- Docente que no haya firmado el consentimiento informado
- Docente que no haya terminado de rellenar los instrumentos
- Docentes que tienen carga jerárquica
- Docentes AIP, laboratoristas
- Docentes directivos
- Docentes contratados menos de 3 meses

4.8.Instrumentos

A. Escala Clima Laboral CL-SPC

Para evaluar la primera variable se aplicó el instrumento “Escala de Clima Laboral CL-SPC”, elaborado por Sonia Palma, quien señala que este instrumento sirve para evaluar el grado de satisfacción de los colaboradores de una organización

abarcando diversas áreas como: Realización personal, involucramiento laboral, superación, comunicación y condiciones laborales.

Además, el instrumento contiene 50 ítems con cinco opciones de respuesta.

- ***Ficha técnica de la Escala de Clima Laboral CL-SPC***

- ✓ **Nombre de la prueba:** Escala de Clima Laboral CL-SPC
- ✓ **Nombre del autor:** Sonia Palma Carrillo
- ✓ **Finalidad:** Evaluar el nivel de clima organizacional de los trabajadores
- ✓ **Estructuración:** La prueba está compuesta por cinco factores
- ✓ **Factores:** Realización personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales
- ✓ **Número de ítems:** 50 ítems

- ***Características***

- ✓ Administración de forma individual y grupal
- ✓ Tiempo aproximado de 30 minutos
- ✓ Edad de 17 años en adelante

- ***Validez y confiabilidad***

Se obtuvo la validez de la prueba utilizando 66 ítems sometido al test de Kaiser-Meyer Olkin, obteniéndose un valor de 0,980. Este resultado indicó que la muestra era adecuada para realizar un análisis factorial, posteriormente se llevó a cabo el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, lo que permitió seleccionar 50 ítems para la versión final del instrumento, en el cual se determinaron correlaciones positivas y negativas ($\alpha. 05$) confirmando la validez del instrumento (Palma, 2005).

Asimismo, la confiabilidad de los datos fue evaluada mediante los Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, arrojando coeficientes de 0,97 y 0,90 respectivamente. Estos valores indican una alta consistencia interna y respaldan la confiabilidad del instrumento.

B. Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS

Para evaluar la segunda variable se aplicó el instrumento “Estrés laboral OIT-OMS”, elaborado por Ivancevich y Matteson, quienes señalan que este instrumento sirve para medir estresores tanto de manera organizacional, grupal e individual.

La OIT-OMS acogió tal instrumento con el propósito de realizar un análisis de los factores que provocan estrés laboral en los trabajadores de diferentes instituciones y empresas por medio del juicio de expertos. El instrumento está compuesto por siete

dimensiones las cuales son: territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, estructura organizacional y clima organizacional. Además, el instrumento contiene 25 ítems con siete opciones de respuesta con una escala numérica tipo Likert (de nunca a siempre).

- ***Ficha técnica del cuestionario Estrés laboral OIT-OMS***

- ✓ **Nombre de la prueba:** Escala de Estrés Laboral OIT-OMS
- ✓ **Nombre del autor:** Ivancevich y Matteson
- ✓ **Finalidad:** Identificación, análisis y estudio de los estresores presentes en las instituciones o empresas determinados para realizar propuestas que pueden reducirlas
- ✓ **Estructuración:** Conformado por siete dimensiones
- ✓ **Dimensiones:** Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia de líder, Falta de cohesión y Respaldo de grupo
- ✓ **Número de ítems:** 25 ítems

- ***Características***

- ✓ Administración de forma individual y grupal
- ✓ Tiempo aproximado de 10 a 15 minutos para su aplicación

- ***Validez y fiabilidad***

La validez de la prueba fue establecida mediante el juicio de expertos en el estudio de adaptación del instrumento al contexto peruano, empleando el Análisis Binomial. Este análisis arrojó resultados inferiores a 0,05, lo que indicó una alta concordancia entre los jueces (Suárez, 2013).

Se obtuvo la confiabilidad del instrumento a través del alfa de Cronbach, en la que se obtiene 0,966, lo cual se interpreta como un alto nivel de confiabilidad (Suárez, 2013).

4.9.Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de datos, en primer lugar, se determinó una muestra por medio de un muestreo probabilístico aleatorio, y se obtuvo la cantidad de 92 participantes los cuales participaron en la investigación.

Seguido de ello tras la aprobación del comité de ética se procedió a visitar a la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas donde se solicitó el permiso a través de un

documento formal mencionando el propósito de la investigación, en la cual se obtuvo la aceptación de la institución.

Se entregó a cada docente el consentimiento informado para poder detallar su conformidad ante la adherencia a la muestra, mencionando el tema de sus derechos a la intimidad y la confidencialidad.

Luego, se aplicaron los instrumentos de ambas pruebas “Cuestionario Clima laboral CL-SPC” y el “Cuestionario Estrés Laboral OIT-OMS”, para lo cual se dieron indicaciones específicas a los docentes para el desarrollo correcto de dichos cuestionarios y evitar sesgos. Los instrumentos fueron aplicados de manera colectiva y física con un tiempo de 40 minutos para que todos los docentes puedan responder a todas las preguntas.

4.10. Técnicas de análisis de datos

Los datos fueron resumidos de forma numérica y gráficamente, empleando el software IBM SPSS V.25 y el Microsoft Excel.

Se utilizó un análisis descriptivo para organizar la información de las tablas que y el cálculo de frecuencias y porcentajes, permitiendo alcanzar una visión general de cómo los docentes percibían diferentes aspectos del clima organizacional y el nivel de estrés laboral que experimentaban.

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov, para examinar las relaciones entre las variables y examinar la normalidad de la distribución de datos. Esta prueba determinó si los datos seguían una distribución normal, lo que es importante para la validez de ciertas pruebas estadísticas.

Además, se utilizó la prueba de correlación de Spearman para analizar la relación entre el clima organizacional y estrés laboral ya que permite identificar si existe una asociación entre las variables y la fuerza y dirección de esta asociación.

4.11. Aspectos éticos

El estudio fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de la Facultad de Psicología de la Universidad Continental antes de la recopilación de datos para garantizar el bienestar y los derechos de los participantes.

Seguido de ello, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, explicándoles detalladamente la finalidad del estudio, los procedimientos involucrados, los posibles riesgos y beneficios, así como su derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Se garantizó la confidencialidad y anonimato de la información recopilada, asegurando que los datos se utilizaron solo con fines de investigación y que no se divulgaron datos personales identificables sin el consentimiento explícito de los participantes.

Además, se adoptaron medidas para proteger la integridad y el bienestar de los colaboradores, asegurando que no se sometieran a situaciones de estrés adicional como resultado de su participación en el estudio.

Finalmente, se realizó un análisis cuidadoso de los posibles conflictos de interés y se aseguró la imparcialidad en la recopilación, análisis e interpretación de los datos.

CAPÍTULO V

5. RESULTADOS ESTADÍSTICOS

5.1. Análisis estadísticos relacionados a los instrumentos

Los análisis estadísticos realizados permiten procesar la información recopilada de la muestra de estudio tanto de manera cuantitativa como cualitativa.

5.1.1. Análisis de fiabilidad- Clima Organizacional CL-SPL

En relación con la muestra, esta permite comprobar el nivel de confianza existente entre los elementos que conforman el instrumento utilizado, en este caso, la escala de Clima Organizacional CL-SPL.

- **Fiabilidad de la puntuación Global**

Con respecto a la puntuación global, esta proporciona una medida del nivel de consistencia interna de todos los ítems que conforman el instrumento en su conjunto.

La tabla 05 muestra un coeficiente de 0,954, confirmando una alta confiabilidad del cuestionario según el estadístico alfa de Cronbach, además las respuestas son consistentes.

Tabla 5*Estadísticas de fiabilidad*

Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	50

Nota: Elaboración propia

5.1.2. Análisis de fiabilidad-Estrés Laboral OIT-OMS

Con relación a la muestra nos permite verificar la relación de confianza entre los elementos del instrumento Estrés laboral OIT-OMS

- **Fiabilidad de puntuación Global**

En cuanto a la puntuación global, esta proporciona una medida del nivel de consistencia interna de todos los ítems que conforman el instrumento en su conjunto.

La tabla 06 muestra un coeficiente de 0,914, confirmando una alta confiabilidad del cuestionario según el estadístico alfa de Cronbach, además las respuestas son consistentes.

Tabla 6*Estadísticas de fiabilidad*

Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	25

Nota: Elaboración propia

5.2. Análisis Descriptivos

A través del análisis descriptivo fue posible identificar las características de la muestra, considerando información de filiación como edad, género, estado civil, carga familiar y situación laboral de los docentes de la I.E.E Nuestra Señora de Cocharcas de la ciudad de Huancayo, 2023.

5.2.1. Descriptivos asociados al género

Incorporar los datos en porcentajes sobre el género de los docentes es esencial para efectuar comparaciones significativas en relación con esta variable.

La tabla 07, se evidencia un total de 92 docentes encuestados, 39 son varones, lo que representa el 42,4% del total de la muestra. Por otro lado, el género femenino está representado por 53 docentes, sustituyendo el 57,6% restante.

Tabla 7

Descriptivos asociados al género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	39	42,4	42,4	42,4
Femenino	53	57,6	57,6	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

5.2.2. Descriptivos asociados a la Edad

A través del análisis de la distribución de las edades y la aplicación de medidas de tendencia central, es posible identificar el grupo al que pertenecen los individuos en base a su edad.

La tabla 08, muestra los datos relativos a la edad de los participantes, la edad de los docentes osciló entre 25 años y 65 años. El promedio de las edades de la muestra recogida es de 45 años.

Tabla 8*Descriptivos asociados a la edad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
25	1	1,1	1,1	1,1
26	1	1,1	1,1	2,2
27	1	1,1	1,1	3,3
28	3	3,3	3,3	6,5
29	1	1,1	1,1	7,6
30	7	7,6	7,6	15,2
32	1	1,1	1,1	16,3
35	1	1,1	1,1	17,4
36	3	3,3	3,3	20,7
38	10	10,9	10,9	31,5
39	1	1,1	1,1	32,6
42	2	2,2	2,2	34,8
43	2	2,2	2,2	37,0
45	2	2,2	2,2	39,1
46	3	3,3	3,3	42,4
48	10	10,9	10,9	53,3
49	7	7,6	7,6	60,9
50	1	1,1	1,1	62,0
51	6	6,5	6,5	68,5
52	2	2,2	2,2	70,7
53	3	3,3	3,3	73,9
54	1	1,1	1,1	75,0
55	3	3,3	3,3	78,3
56	3	3,3	3,3	81,5
57	6	6,5	6,5	88,0
58	3	3,3	3,3	91,3
61	1	1,1	1,1	92,4
62	3	3,3	3,3	95,7
63	1	1,1	1,1	96,7
65	3	3,3	3,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

5.2.3. Descriptivos asociados al Estado civil

La tabla 09 muestra que 56 docentes son solteros, lo que representa un 60,9% del total de la muestra; 28 docentes son casados, lo que representa un 30,4%; 2 docentes son divorciados, lo que representa un 2,2% y 6 docentes viven en unión libre, lo que representa un 6,5% siendo un total de 92 participantes en el estudio.

Tabla 9

Descriptivos asociados al estado civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero(a)	56	60,9	60,9	60,9
Casado(a)	28	30,4	30,4	91,3
Divorciado(a)	2	2,2	2,2	93,5
Unión libre	6	6,5	6,5	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

5.2.4. Descriptivos asociados a la carga familiar

En la tabla 10 se muestra que 60 docentes tienen hijos, lo que representa un 65,2%, mientras que 32 docentes no tienen hijos, lo que representa un 34,8% siendo un total de 92 participantes en el estudio.

Tabla 10

Descriptivos asociados a la carga familiar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	60	65,2	65,2	65,2
No	32	34,8	34,8	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

5.2.5. Descriptivos asociados a la situación laboral

La tabla 11 muestra que 31 docentes son contratados, lo que representa el 33,7%, mientras que 61 docentes no son contratados lo que representa el 66,3% siendo un total de 92 participantes en el estudio

Tabla 11

Descriptivos asociados a la situación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contratado(a)	31	33,7	33,7	33,7
Nombrado(a)	61	66,3	66,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

5.3. Análisis descriptivos de los niveles de las variables

5.3.1. Categorías del Clima organizacional

En la tabla 12, los resultados revelaron que el 4,3% de los docentes en la investigación habían reportado un grado de clima organizacional “muy favorable”; asimismo el 41,3% de los participantes consideran como “favorable”, lo que indica que están a gusto con el ambiente laboral dentro de la institución educativa, mientras que el 46,7% de los participantes consideran un grado de clima organizacional como “intermedio” y el 7,6% como “desfavorable”, lo que significa que podría estar relacionado con las circunstancias laborales que se observan en la institución. La sobrecarga de trabajo, la mala comunicación y falta de recursos podrían haber estado contribuyendo a la percepción negativa del ambiente laboral por parte de los docentes.

Tabla 12*Categorías del clima organizacional*

Clima organizacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy favorable	4	4,3	4,3	4,3
Favorable	38	41,3	41,3	45,7
Medio	43	46,7	46,7	92,4
Desfavorable	7	7,6	7,6	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia**5.3.2. Niveles del Estrés laboral**

En la tabla 13, se muestra que el 92,4% de los participantes tienen un nivel intermedio de estrés y el 3,3% de los participantes tienen estrés laboral, siendo una preocupación considerable en cuanto a la carga laboral, la exigencia temporal y los requerimientos emocionales asociados con sus roles en la institución. Por otro lado, el 4,3% de los participantes tienen un nivel bajo de estrés lo que significa que los docentes perciben su entorno laboral como manejable y en equilibrio, a pesar de las presiones y las condiciones desafiantes en las que trabajan.

Tabla 13*Niveles del estrés laboral*

Estrés laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	85	92,4	92,4	92,4
Intermedio	4	4,3	4,3	96,7
Estrés	3	3,3	3,3	100,0

Total	92	100,0	100,0
--------------	----	-------	-------

Nota: Elaboración propia

5.4. Tablas cruzadas de las categorías del Clima organizacional

5.4.1. Estadísticos descriptivos referentes al clima organizacional y género

La descripción estadística de las frecuencias de los participantes tomando en consideración el clima organizacional y género permite establecer la diferencia entre ellos.

La tabla 14 señala que 21 mujeres del total de la muestra se encuentran en una categoría favorable la cual tiene una representación porcentual de 22,8%; asimismo 17 varones se encuentran en esta misma categoría con una representación porcentual de 18,8%. Por otro lado, 28 mujeres se encuentran en una categoría media con una representación porcentual de 30,4%, en cuanto a los varones 15 de ellos también están en la misma categoría con una representación porcentual de 16,3%. Finalmente, 4 mujeres se encuentran en una categoría desfavorable con una representación porcentual de 4,3% y 3 varones con una representación porcentual de 3,3%.

Tabla 14

Estadísticos descriptivos referente al clima organizacional y género

Clima organizacional y Sexo					
			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Categorías del Clima organizacional	Muy favorable	Recuento	4	0	4
		% del total	4,3%	0,0%	4,3%
	Favorable	Recuento	17	21	38
		% del total	18,5%	22,8%	41,3%
	Medio	Recuento	15	28	43
		% del total	16,3%	30,4%	46,7%
	Desfavorable	Recuento	3	4	7
		% del total	3,3%	4,3%	7,6%
		Recuento	39	53	92
Total		% del total	42,4%	57,6%	100,0%

Nota: Elaboración propia

5.4.2. Estadísticos descriptivos referentes al clima organizacional y estado civil

La descripción estadística de las frecuencias de los participantes tomando en consideración el clima organizacional y estado civil permite establecer la diferencia entre ellos.

La tabla 15 muestra que 25 docentes solteros se encuentran en una categoría favorable con una representación porcentual de 27,2%; mientras que 10 docentes casados se encuentran en la misma categoría con una representación porcentual de 10,9%. Por otro lado, 23 docentes solteros se encuentran en una categoría media con una representación porcentual de 25%, mientras que 16 docentes casados se encuentran en la misma categoría con una representación porcentual de 17,4%.

Tabla 15

Estadísticos descriptivos referentes al clima organizacional y estado civil

Clima organizacional y Estado civil							
			Soltero	Estado civil			Total
			(a)	Casado (a)	Divorciado (a)	Unión libre	
Categorías del Clima organizacional	Muy favorable	Recuento	4	0	0	0	4
		% del total	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%
	Favorable	Recuento	25	10	0	3	38
		% del total	27,2%	10,9%	0,0%	3,3%	41,3%
	Medio	Recuento	23	16	1	3	43
		% del total	25,0%	17,4%	1,1%	3,3%	46,7%
	Desfavorable	Recuento	4	2	1	0	7
		% del total	4,3%	2,2%	1,1%	0,0%	7,6%
		Recuento	56	28	2	6	92
		% del total	60,9%	30,4%	2,2%	6,5%	100,0%
Total							

Nota: Elaboración propia

5.4.3. Estadísticos descriptivos referentes al clima organizacional y carga familiar

La descripción estadística de las frecuencias de los participantes tomando en consideración el clima organizacional y carga familiar permite establecer la diferencia entre ellos.

La tabla 16 muestra que 7 docentes que tienen hijos se encuentran en una categoría desfavorable con una representación porcentual de 7,6%; 29 docentes que tienen hijos se encuentran en una categoría media con una representación porcentual de 31,5%, mientras que 14 docentes sin hijos se encuentran en la misma categoría con una representación porcentual de 15,2%. Finalmente, 24 docentes con hijos se encuentran en una categoría favorable con una representación porcentual de 26,1% y 14 docentes sin hijos también se encuentran en la misma categoría con una representación porcentual de 15,2%.

Tabla 16

Estadísticos descriptivos referentes al clima organizacional y carga familiar

Clima organizacional y Carga familiar					
			Carga familiar		Total
			si	no	
Categorías del Clima organizacional	Muy favorable	Recuento	0	4	4
		% del total	0,0%	4,3%	4,3%
	Favorable	Recuento	24	14	38
		% del total	26,1%	15,2%	41,3%
	Medio	Recuento	29	14	43
		% del total	31,5%	15,2%	46,7%
	Desfavorable	Recuento	7	0	7
		% del total	7,6%	0,0%	7,6%
Total	Recuento	60	32	92	
	% del total	65,2%	34,8%	100,0%	

Nota: Elaboración propia

5.4.4. Estadísticos descriptivos referentes al clima organizacional y situación laboral

La descripción estadística de las frecuencias de los participantes tomando en consideración el clima organizacional y situación laboral permite establecer la diferencia entre ellos.

La tabla 17 muestra que 34 docentes nombrados están en una categoría media con una representación porcentual de 37%, mientras que 9 docentes contratados están en la misma categoría con una representación porcentual de 9,8%. Por otro lado, 20 docentes nombrados se encuentran en una categoría favorable con una representación porcentual de 21,7%, mientras que 18 docentes contratados también se encuentran en la misma categoría con una representación porcentual de 19,6%. Finalmente, 7 docentes nombrados se encuentran en una categoría desfavorable con una representación porcentual de 7,6%.

Tabla 17

Estadísticos descriptivos referentes al clima organizacional y situación laboral

Clima organizacional y Situación laboral					
		Situación laboral		Total	
		Contratado	Nombrado		
		(a)	(a)		
Categorías del Clima organizacional	Muy favorable	Recuento	4	0	4
		% del total	4,3%	0,0%	4,3%
	Favorable	Recuento	18	20	38
		% del total	19,6%	21,7%	41,3%
	Medio	Recuento	9	34	43
		% del total	9,8%	37,0%	46,7%
	Desfavorable	Recuento	0	7	7
		% del total	0,0%	7,6%	7,6%
		Recuento	31	61	92
Total		% del total	33,7%	66,3%	100,0%

Nota: Elaboración propia

5.5. Tablas cruzadas de los niveles del Estrés laboral

5.5.1. Estadísticos descriptivos referentes a los niveles del estrés laboral y género

La descripción estadística de las frecuencias de los participantes tomando en consideración el estrés laboral y género permite establecer la diferencia entre ellos.

La tabla 18, muestra que 4 mujeres presentan un nivel bajo de estrés con una representación porcentual de 4,3%, mientras que ni uno del sexo opuesto se encuentra en este nivel. Por otro lado, 39 varones presentan un nivel de estrés intermedio con una representación porcentual 42,4% y 46 mujeres se encuentran en el mismo nivel con una representación porcentual de 50%. Además, 3 mujeres presentan estrés laboral con una representación porcentual de 3,3%.

Estos resultados dan a conocer que las mujeres son las que tienden a sufrir más niveles de estrés, esta percepción podría asociarse con problemas internos de la institución como falta de representación femenina en cargos directivos, brecha salarial o problemas externos como el manejo de tiempo laboral y familiar.

Tabla 18

Estadísticos descriptivos referentes a los niveles del estrés laboral y género

Estrés laboral y Sexo					
			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Niveles del Estrés laboral	Bajo	Recuento	39	46	85
		% del total	42,4%	50,0%	92,4%
	Intermedio	Recuento	0	4	4
		% del total	0,0%	4,3%	4,3%
	Estrés	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	3,3%	3,3%
Total		Recuento	39	53	92
		% del total	42,4%	57,6%	100,0%

Nota: Elaboración propia

5.5.2. Estadísticos descriptivos referentes a los niveles del estrés laboral y estado civil

La descripción estadística de las frecuencias de los participantes tomando en consideración el estrés laboral y estado civil permite establecer la diferencia entre ellos.

La tabla 19, muestra que 53 docentes solteros presentan un nivel bajo de estrés con una representación porcentual de 57,6%, mientras que 4 docentes casados se encuentran en el mismo nivel con una representación porcentual de 4,3%. Por otro lado, 24 docentes casados se encuentran en un nivel de estrés intermedio con una

representación porcentual de 26,1% y 3 docentes solteros se encuentran en un nivel de estrés con una representación porcentual de 3,3%.

Estos resultados dan a conocer que los docentes casados son los que sufren más niveles de estrés, probablemente por todas las ocupaciones modernas que impiden cada vez más la convivencia en pareja mientras que la mayoría de los docentes solteros pueden manejar mejor estos niveles de estrés.

Tabla 19

Estadísticos descriptivos referentes a los niveles del estrés laboral y carga familiar

Estrés laboral y Estado civil							
			Estado civil				Total
			Soltero (a)	Casado (a)	Divorciado (a)	Unión libre	
Niveles del Estrés laboral	Bajo	Recuento	53	24	2	6	85
		% del total	57,6%	26,1%	2,2%	6,5%	92,4%
	Interm edio	Recuento	0	4	0	0	4
		% del total	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	4,3%
	Estrés	Recuento	3	0	0	0	3
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%
Total		Recuento	56	28	2	6	92
		% del total	60,9%	30,4%	2,2%	6,5%	100,0%

Nota: Elaboración propia

5.5.3. Estadísticos descriptivos referentes a los niveles del estrés laboral y carga familiar

La descripción estadística de las frecuencias de los participantes tomando en consideración el estrés laboral y carga familiar permite establecer la diferencia entre ellos.

La tabla 20, muestra que 4 docentes con hijos presentan un nivel bajo de estrés con una representación porcentual de 4,3% mientras que 32 docentes sin hijos se encuentran en el mismo nivel con una representación de 34,8%. Por otro lado, 53 docentes con hijos presentan un nivel intermedio de estrés con una representación porcentual de 4,3% y 3 docentes con hijos presentan estrés con una representación porcentual de 3,3%.

Estos resultados dan a conocer que los docentes con carga familiar son los que sufren más niveles de estrés, posiblemente porque se sienten más agobiados por las exigencias de la crianza y responsabilidades mientras que los que no tienen carga familiar suelen estar más tranquilos ante ello.

Tabla 20

Estadísticos descriptivos referentes a los niveles del estrés laboral y carga familiar

Estrés laboral y Carga familiar					
			Carga familiar		Total
			si	No	
Niveles del Estrés laboral	Bajo	Recuento	53	32	85
		% del total	57,6%	34,8%	92,4%
	Intermedio	Recuento	4	0	4
		% del total	4,3%	0,0%	4,3%
	Estrés	Recuento	3	0	3
		% del total	3,3%	0,0%	3,3%
Total		Recuento	60	32	92
		% del total	65,2%	34,8%	100,0%

Nota: Elaboración propia

5.5.4. Estadísticos descriptivos referentes a los niveles del estrés laboral y situación laboral

La descripción estadística de las frecuencias de los participantes tomando en consideración el estrés laboral y situación laboral permite establecer la diferencia entre ellos.

La tabla 21, muestra que 4 docentes contratados presentan un nivel bajo de estrés con una representación porcentual de 4,3% mientras que 28 docentes nombrados se encuentran en el mismo nivel con una representación porcentual de 30,4. Por otro lado, 57 docentes contratados presentan un nivel de estrés intermedio con una representación porcentual de 62,0% y 3 docentes contratados presentan estrés con una representación porcentual de 3,3%.

Estos resultados dan a conocer que la mayoría de los docentes contratados suelen sufrir más niveles de estrés, esta percepción podría asociarse con las diversas funciones en el trabajo, miedo por su futuro o condiciones laborales.

Tabla 21

Estadísticos descriptivos referentes a los niveles del estrés laboral y situación laboral

Estrés laboral y Situación laboral						
			Situación laboral		Total	
			Contratado(a)	Nombrado(a)		
Niveles del Estrés laboral	Bajo	Recuento	28	57	85	
		% del total	30,4%	62,0%	92,4%	
	Intermedio	Recuento	0	4	4	
		% del total	0,0%	4,3%	4,3%	
	Estrés	Recuento	3	0	3	
		% del total	3,3%	0,0%	3,3%	
	Total		Recuento	31	61	92
			% del total	33,7%	66,3%	100,0%

Nota: Elaboración propia

5.6.Prueba de normalidad

La prueba de normalidad nos permite verificar si la población difiere significativamente de una distribución normal.

Ho: Los datos siguen una distribución normal

Hi: Los datos siguen una distribución no normal

Si el Valor P (Sig. Bil.) $< \alpha = 0.05$ (Rechaza Ho)

5.6.1. Prueba de normalidad de Clima organizacional

En la tabla 22 se muestra que en el factor Realización personal, el valor P (Sig.Bil.) = $0,037 < \alpha = 0,05$. En el factor Involucramiento laboral, el valor P (Sig.Bil.) = $0,002 < \alpha = 0,05$. En el factor Comunicación, el valor P (Sig.Bil.) = $0,009 < \alpha = 0,05$ y en el factor Condiciones laborales, el valor P (Sig.Bil.) = $0,000 < \alpha = 0,05$. Lo que permite rechazar la Ho de distribución normal y retener la Hi de distribución de datos no normales. En cuanto el factor Supervisión, el valor P (Sig.Bil.) = $0,200 > \alpha = 0,05$; en este sentido se retiene la Ho, quedando que los datos son normales.

Tabla 22

Prueba de normalidad de clima organizacional

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra				
		PT - Factor Realización personal	PT - Factor Involucramien to laboral	PT - Factor Supervisión	PT - Factor Comunicación	PT - Factor Condiciones laborales
N		92	92	92	92	92
Parámetros normales ^{a,b}	Media	31,61	35,70	32,37	33,07	32,18
	Desviación estándar	6,255	5,126	6,251	5,693	5,252
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,096	,122	,078	,109	,141
	Positivo	,086	,066	,068	,109	,141
	Negativo	-,096	-,122	-,078	-,108	-,083
Estadístico de prueba		,096	,122	,078	,109	,141
Sig. asintótica (bilateral)		,037 ^c	,002 ^c	,200 ^{c,d}	,009 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal

b. Se calcula a partir de datos

c. Corrección de significación de Liliefors

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera

Nota: Elaboración propia

5.6.2. Puntuación global del Cuestionario Clima organizacional

En la tabla 23, se evaluó la puntuación global en la escala Clima organizacional. Se encontró que la media fue de 164,92 y una desviación estándar de 25,179, lo que refleja la variabilidad de los datos alrededor del promedio. Además, se identificaron diferencias extremas, con una diferencia absoluta máxima de 0,111, una diferencia positiva máxima de 0,093 y una diferencia máxima negativa de -0,111. El valor P (Sig.Bil.) = 0,007 < α = 0,05, lo que significa que se rechaza la H_0 y se retiene la H_1 , afirmando que los datos de la puntuación global de Clima organizacional no son normales.

Tabla 23

Puntuación global del cuestionario clima organizacional

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Puntaje total- Clima organizacional
N		92
Parámetros normales ^{a,b}	Media	164,92
	Desviación estándar	25,179
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,111
	Positivo	,093
	Negativo	-,111
Estadístico de prueba		,111
Sig. asintótica (bilateral)		,007 ^c

a. La distribución de prueba es normal

b. Se calcula a partir de datos

c. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia

5.6.3. Prueba de normalidad de las áreas de Estrés laboral

En la tabla 24 se muestra que en el área Clima organizacional, el valor P (Sig.Bil.) = 0,000 < α = 0,05. En el área Estructura organizacional, el valor P (Sig.Bil.) = 0,000 < α = 0,05. En el área Territorio organizacional, el valor P (Sig.Bil.) = 0,044 < α = 0,05. En el área Influencia de líder, el valor P (Sig.Bil.) = 0,001 < α = 0,05. En el área Falta de cohesión, el valor P (Sig.Bil.) = 0,007 < α = 0,05 y en el área Respaldo de grupo, el valor

$P(\text{Sig.Bil.}) = 0,005 < \alpha = 0,05$. Lo que permite rechazar la H_0 de distribución normal y retener la H_1 de distribución de datos no normales. En cuanto al área de Tecnología, el valor $P(\text{Sig.Bil.}) = 0,176 > \alpha = 0,05$; en este sentido se retiene la H_0 , quedando que los datos son normales.

Tabla 24

Prueba de normalidad de las áreas del estrés laboral

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra						
		PT – Área Clima organizacional	PT – Área estructura organizacional	PT – Área Territorio organizacional	PT – Área Tecnología	PT – Área Influencia del líder	PT – Área Falta de cohesión	PT – Área Respaldo de grupo
N		92	92	92	92	92	92	92
Parámetros normales ^{a,b}	Media	11,62	11,77	7,37	9,72	10,67	10,35	8,54
	Desviación estándar	3,383	3,721	3,112	3,565	3,823	3,372	3,093
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,132	,242	,094	,081	,130	,111	,113
	Positivo	,089	,117	,094	,081	,130	,108	,113
	Negativo	-,132	-,242	-,080	-,072	-,092	-,111	-,104
Estadístico de prueba		,132	,242	,094	,081	,130	,111	,113
Sig. Asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,044 ^c	,176 ^c	,001 ^c	,007 ^c	,005 ^c

a. La distribución de prueba es normal

b. Se calcula a partir de datos

c. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia

5.6.4. Puntuación global del Cuestionario Estrés laboral

En la tabla 25, se evaluó la puntuación global en la escala Estrés laboral. Se encontró que la media es de 70,04 y la desviación estándar de 20,204, lo que refleja la variabilidad de los datos alrededor del promedio. Además, se observaron máximas diferencias extremas, con una diferencia absoluta máxima de 0,108, una diferencia positiva máxima de 0,086 y una diferencia máxima negativa de -0,108. El valor P (Sig.Bil.) = 0,010 < α = 0,05, lo que significa que se rechaza la H_0 y se retiene la H_1 , afirmando que los datos de la puntuación global del Estrés laboral no son normales.

Tabla 25

Puntuación global del cuestionario estrés laboral

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Puntaje total del Estrés laboral
N		92
Parámetros normales ^{a,b}	Media	70,04
	Desviación estándar	20,204
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,108
	Positivo	,086
	Negativo	-,108
Estadístico de prueba		,108
Sig. Asintótica (bilateral)		,010 ^c

a. La distribución de prueba es normal

b. Se calcula a partir de datos

c. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia

5.6.5. Prueba de correlación entre las variables Clima organizacional y Estrés laboral

El análisis de correlación entre variables se llevó a cabo utilizando prueba rho de Spearman, debido a que los datos no siguen una distribución normal. Además, la correlación entre de los factores del Clima organizacional y la puntuación global del Estrés laboral se analizó de forma individual.

H_0 : $\rho = 0$ (No existe correlación entre la variable 1 y la variable 2).

H_1 : $\rho \neq 0$ (Existe correlación entre la variable 1 y la variable 2).

En la tabla 26, muestra el valor P (Sig.Bil.) = 0,011 < α = 0,05, lo que permite rechazar la Ho de no existencia de correlación entre variables y retener la Hi de existencia de correlación. Asimismo, se evidencia que el coeficiente de correlación presenta un valor de -0,265 con una direccionalidad de relación negativa entre el Clima organizacional y Estrés laboral. Esto significa que hay una correlación negativa moderada entre estas dos variables. A medida que aumenta el valor de la variable clima organizacional disminuye el valor de la variable estrés laboral. Este patrón reveló que un ambiente organizacional propicio, caracterizado por una comunicación efectiva, apoyo administrativo, relaciones interpersonales saludables, se correlacionaba con niveles inferiores de estrés entre los docentes de la I.E.E Nuestra Señora de Cocharcas.

Estos resultados sugirieron que la percepción que tenían los docentes sobre el ambiente laboral influía directamente en su nivel de estrés. Por ende, un clima organizacional positivo puede actuar como un amortiguador contra el estrés laboral.

Tabla 26

Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y estrés laboral

Correlaciones					
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	PT- Clima organizacional	PT - Estrés laboral	
			1,000	-,265*	
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	.	,011
			N	92	92
			Sig. (bilateral)	-,265*	1,000
			N		
				,011	.
				92	92

*, La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Elaboración propia

5.6.6. Prueba de correlación entre las Factores de Clima organizacional y Estrés laboral

En la tabla 27 los resultados del análisis de correlación entre los factores del clima organizacional (Realización personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales).

El factor de realización personal indica que el coeficiente de correlación del puntaje global del estrés laboral es -0,196 señalando que no existe una correlación debido a que el valor P (Sig.Bil.) = 0,061 $> \alpha = 0,05$. En el factor “Involucramiento laboral” el coeficiente de correlación del puntaje global del estrés laboral es -0,266 señalado que existe una correlación negativa significativa ya que el valor P (Sig.Bil.) = 0,011 $< \alpha = 0,05$. En el factor de “Supervisión” el coeficiente de correlación del puntaje global del estrés laboral es -0,193 señalando que no existe una correlación porque el valor P (Sig.Bil.) = 0,065 $> \alpha = 0,05$. En el factor de “Comunicación” el coeficiente de correlación del puntaje global del estrés laboral es -0,256 señalando que existe una correlación negativa significativa debido a que el valor P (Sig.Bil.) = 0,014 $< \alpha = 0,05$. Finalmente, en el factor de “Condiciones laborales” el coeficiente de correlación del puntaje global del estrés laboral es -0,280 señalando que existe una correlación negativa significativa ya que el valor P (Sig.Bil.) = 0,007 $< \alpha = 0,01$.

Tabla 27

Prueba de correlación entre los factores del clima organizacional y estrés laboral

			Factor Realización personal	Factor Involucramiento laboral	Factor Supervisión	Factor Comunicación	Factor Condiciones laborales	PTOTAL - Estrés laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	,469**	,843**	,862**	,867**	-,196
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,061
		N	92	92	92	92	92	92
	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	,469**	1,000	,641**	,529**	,509**	-,266*
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,011
		N	92	92	92	92	92	92
	Supervisión	Coeficiente de correlación	,843**	,641**	1,000	,890**	,841**	-,193
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,065
		N	92	92	92	92	92	92
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,862**	,529**	,890**	1,000	,929**	-,256*
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,014
		N	92	92	92	92	92	92
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,867**	,509**	,841**	,929**	1,000	-,280**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,007
		N	92	92	92	92	92	92
	PTOTAL - Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,196	-,266*	-,193	-,256*	-,280**	1,000
		Sig. (bilateral)	,061	,011	,065	,014	,007	.
		N	92	92	92	92	92	92

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

**. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Nota: Elaboración propia

5.6.7. Prueba de correlación entre los Factores del Clima organizacional CL-SPC y las Áreas del Estrés laboral OIT-OMS

En la tabla 28 presenta los coeficientes de correlación entre los factores del clima organizacional y las áreas del estrés laboral.

El factor Realización personal esta moderadamente correlacionada con el área Estructura organizacional (-0,206) y fuertemente correlacionada con el área Influencia de líder (-0,299). El factor Involucramiento laboral está fuertemente correlacionada con el área Clima organizacional (-0,297), fuertemente con el área Falta de cohesión (-0,275) y fuertemente correlacionada con el área Respaldo de grupo (-0,383). El factor Supervisión está fuertemente correlacionada con el área Clima organizacional (-0,341) y moderadamente correlacionada con el área Influencia de líder (-0,211). El factor Comunicación esta moderadamente correlacionada con el área Clima organizacional (-0,225), fuertemente correlacionada con el área Influencia del líder (-0,315), moderadamente correlacionada con el área Falta de cohesión (-0,224), y moderadamente correlacionada con el área Respaldo de grupo (-0,224). El factor Condiciones laborales está correlacionada moderadamente con el área Estructura organizacional (-0,249), fuertemente correlacionada con el área Influencia de líder (-0,415), moderadamente correlacionada con el área Falta de cohesión (-0,210) y el área Respaldo de grupo (-0,217).

Tabla 28

Prueba de correlación de los factores del clima organizacional y las áreas del estrés laboral

			Área Clima organizacional	Área estructura organizacional	Área Territorio organizacional	Área Tecnología	Área Influencia del líder	Área Falta de cohesión	Área Respaldo de grupo
Rho de Spearman	Factor Realización personal	Coeficiente de correlación	-,176	-,206*	,043	-,001	-,299**	-,091	-,170
		Sig. (bilateral)	,092	,048	,683	,994	,004	,388	,104
		N	92	92	92	92	92	92	92
	Factor Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	-,297**	-,159	-,176	-,112	-,190	-,275**	-,383**
		Sig. (bilateral)	,004	,131	,093	,287	,070	,008	,000
		N	92	92	92	92	92	92	92
	Factor Supervisión	Coeficiente de correlación	-,341**	-,159	,056	-,005	-,211*	-,177	-,184
		Sig. (bilateral)	,001	,130	,596	,959	,043	,092	,080
		N	92	92	92	92	92	92	92
	Factor Comunicación	Coeficiente de correlación	-,225*	-,182	-,010	,002	-,315**	-,224*	-,224*
		Sig. (bilateral)	,031	,083	,926	,985	,002	,032	,032
		N	92	92	92	92	92	92	92
	PT - Factor Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	-,193	-,249*	-,060	-,047	-,415**	-,210*	-,217*
		Sig. (bilateral)	,065	,017	,572	,653	,000	,045	,038
		N	92	92	92	92	92	92	92

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

**. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Nota: Elaboración propia

CAPÍTULO VI

6. DISCUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe una clase de relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas en la ciudad de Huancayo – 2023.

El resultado obtenido entre las variables de estrés laboral y clima organizacional se evidencia por un coeficiente de Spearman de -0,265, lo que significa que hay una correlación negativa moderada entre estas dos variables. Asimismo, el coeficiente de la correlación es significativo con un valor de $p < 0,05$, lo que indica que la correlación observada no es producto del azar y es estadísticamente significativa. Por lo que a medida que aumenta el valor de la variable clima organizacional disminuye el valor de la variable estrés laboral. Este hallazgo sugiere que un ambiente laboral adecuado, toma de decisiones, comunicación, apoyo y relaciones interpersonales se correlaciona con niveles reducidos de tensión entre los docentes de la institución educativa.

Contrastando los resultados con la investigación de Calahorrano (2019) se encontró una conexión notable en su estudio Identificación de los niveles de Estrés Laboral y su relación con el Clima Organizacional del Personal Docente de Educación Básica de una Unidad Educativa, con un coeficiente de Pearson de -0,765 dando a entender que la presión en el trabajo genera estrés y por ende el clima laboral disminuye; asimismo, se halló los niveles de estrés a un punto medio con un porcentaje de 27,50%;

sin embargo, en nuestra investigación se muestra que el 92,4% de los docentes sufren un nivel de estrés intermedio demostrando que en los últimos años se ha ido incrementado el estrés laboral debido a las condiciones psicosociales adversas o desfavorables, así como también se muestra que las mujeres son las que tienen más altos niveles de estrés que los varones, posiblemente debido a las dobles tareas que realizan tanto en el trabajo como en el hogar aumentando la afectación a su bienestar socioemocional.

Solano (2019) en su investigación Clima institucional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa N.º 31501 Sebastián Lorente, Huancayo descubrió una conexión negativa con un coeficiente de Pearson de -0,76 afirmando que el clima organizacional influye en el estrés laboral, en comparación a los datos obtenidos en nuestra investigación, se concuerda que dentro de un ambiente de trabajo que no es adecuado se genera un agotamiento laboral causando estrés en el trabajador.

Al contextualizar estos resultados con aspectos teóricos, Ahmed y Khalil (2022) mencionan que si no hay un buen bienestar socioemocional puede prologarse el estrés desencadenando trastornos como ansiedad, depresión y, en situaciones extremas, trastornos del estrés postraumático generando el agotamiento emocional y profesional del trabajador.

Además, Liza (2020), Valverde y Martillo (2021) en sus investigaciones también encontraron conexiones significativas entre las variables clima organizacional y estrés laboral en contextos empresariales. Estos estudios afirman que si un ambiente de trabajo es positivo puede ser un factor clave de protección contra el estrés laboral en los diferentes entornos laborales, lo cual respalda la idea de que si hay un entorno laboral propicio, comunicación asertiva, liderazgo, condiciones laborales optimas y bienestar en los trabajadores desempeñara un papel importante en el decrecimiento de los niveles de estrés, de acuerdo con las conclusiones teóricas de Palma (2024).

Los hallazgos relacionados con el primer objetivo específico, el cual se buscó determinar la relación de autorrealización y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas, revela que no hay una conexión significativa. Este hallazgo indica que no necesariamente la realización personal se ve afectado por el estrés laboral, lo cual se alinea con los descubrimientos de Caisiguano y Velasquez (2023), señalando en su investigación que la dimensión de autorrealización y confianza de los trabajadores responde un alto porcentaje del 58,04%, esto da entender que si tenemos control de

nuestros pensamientos, sentimientos, metas y objetivos claros en nuestras vidas será menos probable que nos frustremos por el futuro, por ende, los niveles de estrés disminuirían.

Sin embargo, Ccahuana (2019) en su investigación señaló que el estrés afecta el sentido de autorrealización en un 12%. En contraposición a nuestros hallazgos, pues indica que el estrés influye y perjudica al progreso profesional, compromiso y satisfacción, así como lo identificado por Cunyas y Ñaupari (2021), en su investigación donde hace referencia que el estrés afecta a varios aspectos en el trabajo, como la eficiencia del trabajador. Esto complementa el autor Patlan (2019), haciendo referencia que el estrés rebasa las capacidades comprendidas por el colaborador.

En conjunto, estos antecedentes teóricos destacan la importancia del desarrollo personal del trabajador dentro de una organización esto subraya la necesidad de prevenir e implementar intervenciones que promuevan un ambiente laboral positivo y que apoyen el bienestar de los docentes en la institución educativa.

En cuanto al segundo objetivo específico, se buscó descubrir la relación entre el involucramiento laboral y estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas, revelando un hallazgo significativo inverso con un coeficiente de Spearman de -0,266. Esto indica que el estrés laboral podría reducir si el involucramiento laboral aumentase, lo cual concuerda con la investigación de Reyes (2020), afirmando que si el empleado se siente motivado y comprometido tiende a estar más involucrado en sus actividades a favor de la institución. Este hallazgo afirma como el estrés afecta al compromiso y conexión de los trabajadores en sus actividades. Pues la falta de involucramiento laboral puede llevar a la desmotivación, estrés y la baja capacidad productiva, así como lo menciona los aspectos teóricos de Palma (2005).

Además, el estudio de Cutti (2022) encontró una asociación importante y desfavorable entre el involucramiento laboral y estrés. Este hallazgo respalda la idea de que un clima organizacional favorable puede actuar como un amortiguador contra el estrés laboral, promoviendo un mayor bienestar psicológico entre los profesionales del ámbito educativo.

Por otro lado, el estudio de Aliaga y Priale (2024) encontró una correlación significativa entre la tensión en el trabajo y compromiso laboral. Este hallazgo se alinea

a nuestra investigación ya que confirma la presencia de una relación negativa entre el estrés y la dedicación laboral entre los trabajadores.

En conjunto, estos hallazgos respaldan la relevancia del ambiente laboral y que el involucramiento laboral surge como un factor clave en la mitigación del estrés, ya que a mayor conexión emocional y compromiso con el trabajo se relaciona con niveles más bajos de estrés laboral. Estos hallazgos poseen repercusiones prácticas de gran relevancia para la administración de recursos humanos en el sector educativo, destacando la importancia de crear un ambiente laboral favorable que fomente el bienestar y compromiso de los docentes.

Los hallazgos relacionados al tercer objetivo específico, se buscó determinar la relación entre supervisión y estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas, la cual reveló que no hay una relación significativa, lo que indica que no necesariamente el estrés laboral impacta en la calidad de supervisión. Este descubrimiento contrasta con el estudio de Caisiguano y Velásquez (2023), lo cual indica que un ambiente laboral de respeto y confianza entre los líderes que ejercen sobre los empleados hace de una adecuada supervisión contribuyendo a un ambiente laboral saludable y productivo. Sin embargo, Solano (2020) en su investigación señala que una inadecuada supervisión genera estrés, esto se contrapone a nuestros hallazgos, pues indica que una comunicación deficiente, conflictos, abuso de poder, falta de dirección genera estrés laboral y por ende un ambiente toxico para el trabajador.

En cuanto al cuarto objetivo específico, se buscó descubrir la relación entre comunicación y estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas, revelando una relación significativa inversa con un coeficiente de Spearman de -0,256. Esto indica que la comunicación disminuye a medida que el estrés aumenta, lo cual concuerda con el estudio de Cárdenas y Soto (2022), quienes encontraron en su investigación el 19,2% de una comunicación desfavorable entre trabajadores dando a entender que si hay una mala comunicación entre los trabajadores se genera tensión en el ambiente de trabajo. Asimismo, los aportes de Valverde y Martillo (2021), que hacen referencia a Palma (2004), señalan la importancia de una comunicación asertiva en el funcionamiento de una organización, así como la coordinación de tareas, trabajo en equipo y resolución de conflictos. En el contexto del presente estudio, este aporte resalta

la relevancia de promover una comunicación abierta y fluida entre los colaboradores como un medio para reducir el estrés laboral.

En conclusión, los resultados de este estudio respaldan la importancia de una comunicación efectiva en la mitigación de la tensión en el trabajo entre los docentes de la I.E.E Nuestra Señora de Cocharcas.

Los hallazgos relacionados al quinto objetivo específico, se buscó determinar la relación entre condiciones y estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas, la cual reveló que si hay una relación significativa inversa con un coeficiente de Spearman de -0,280. Esto afirma que, si las condiciones laborales mejoran, la tensión en el trabajo entre los trabajadores de la institución reducirá. Este hallazgo concuerda con la investigación de Reyes (2020), mencionando que el estrés laboral muchas veces se genera por falta de recursos y condiciones laborales inadecuadas por ende causa agotamiento emocional y físico. Esto complementa los escritos de Baltazar y Chirinos, 2014 citando a Palma, 2004, donde se menciona que proporcionar los insumos necesarios para el cumplimiento de las actividades diarias, resaltan la importancia de las condiciones laborales y el apoyo organizacional en la gestión del estrés laboral. Esto sugiere que las condiciones laborales adecuadas, como la provisión de insumos y recursos necesarios, pueden contribuir a disminuir la tensión en el trabajo y aumentar el bienestar de los empleados.

En conclusión, los hallazgos de este estudio subrayan la importancia de las condiciones laborales en la gestión del estrés laboral entre los docentes de la institución educativa.

Finalmente, a pesar de los hallazgos significativos y reveladores de la investigación, se identificaron varias limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados. Primero, el diseño transversal de la investigación limitó la capacidad para establecer relaciones causales entre las variables estudiadas. Aunque se encontraron correlaciones significativas, no se puede afirmar con certeza que un mejor clima organizacional cause una disminución en el estrés laboral, o viceversa. Por lo que futuros estudios longitudinales serían necesarios para confirmar estas relaciones causales.

Por otro lado, la muestra utilizada en el estudio estuvo conformada únicamente por los docentes de la I.E.E Nuestra Señora del Cocharcas en Huancayo, lo que puede limitar la generalización de los resultados a otros contextos o regiones. Es posible que

factores específicos de esta institución educativa influyan en los niveles de estrés laboral y en el clima organizacional, por lo que estudios con muestras más amplias y diversas serían beneficiosos para corroborar estos hallazgos.

En resumen, aunque este estudio proporcionó información valiosa sobre la relación entre el clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la I.E.E Nuestra Señora del Cocharcas en Huancayo, es importante considerar estas limitaciones al interpretar los resultados. Futuros estudios deberían abordar estas limitaciones mediante el uso de diseños longitudinales, muestras más diversas y métodos de recolección de datos que minimicen los sesgos de respuesta, para así obtener una comprensión más completa y precisa de estas relaciones complejas.

CONCLUSIONES

- En cuanto al objetivo general, se encontró una relación negativa significativa entre el clima organizacional y estrés laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de -0,265 y un nivel de significancia de 0,05 entre estas dos variables. Esta correlación negativa indica que mejorar el clima organizacional teniendo una buena comunicación efectiva, ambiente laboral favorable, apoyo y buenas relaciones interpersonales entre colegas ayudaría a disminuir los niveles de estrés.
- En el primer objetivo específico, no se halló una relación entre la dimensión autorrealización y estrés laboral, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de -0,196 y una significancia del 0,061; por ende, se rechaza la hipótesis alterna. Esto indica que no necesariamente la realización personal se ve afectado por el estrés laboral, de esta manera si los docentes experimentan una mayor satisfacción y logró en su trabajo, es menos probable que tengan niveles altos de estrés.
- En el segundo objetivo específico, se encontró una relación entre la dimensión involucramiento laboral y estrés laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de -0,266 y una significancia del 0,05. Esta correlación negativa entre involucramiento laboral y estrés laboral sugiere que los docentes que se sienten más comprometidos y conectados emocionalmente con su trabajo tienden a experimentar niveles más bajos de estrés.
- En el tercer objetivo específico, no se observó una relación entre la dimensión de supervisión y estrés laboral, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de -0,193 y una significancia del 0,065; por la cual se rechaza la hipótesis alterna. Esto indica que no necesariamente la calidad de supervisión se ve afectado por el estrés laboral.
- En el cuarto objetivo específico, se encontró una relación entre la dimensión de comunicación y estrés laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de -0,256 y una significancia del 0,05; por ende, se acepta la hipótesis alterna. Esta correlación negativa da entender de que si aumenta la comunicación abierta y efectiva entre los docentes puede disminuir los niveles de estrés en el ámbito laboral de manera significativa.
- En el quinto objetivo específico, se halló una relación entre la dimensión condiciones laborales y estrés laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de -0,280 y una significancia del 0,01; por ende, se acepta la hipótesis alterna. Esta correlación

negativa indica que, si se mejora las condiciones laborales, como proporcionar recursos adecuados y reducir la carga de trabajo podría ser fundamental para disminuir los niveles de estrés en los docentes.

- En el sexto objetivo específico, se logró determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral. Concluyendo que la gran mayoría de las dimensiones de ambas variables tienen una correlación significativa inversa. El factor Realización personal tiene una relación con el área Estructura organizacional -0,206 y el área Influencia de líder -0,299, lo que significa que el desarrollo personal y profesional se ve involucrado en la supervisión de los líderes y el ambiente en la organización. El factor Involucramiento laboral tiene una relación con el área Clima organizacional -0,297, el área Falta de cohesión -0,275 y el área Respaldo de grupo -0,383, lo que significa que es importante el trabajo colaborativo, el compromiso y las relaciones interpersonales. El factor Supervisión tiene una relación con el área Clima organizacional -0,341 y el área Influencia de líder -0,211, lo que significa que el apoyo y orientación de las tareas y el desempeño de los trabajadores está ligado al liderazgo positivo en un ambiente saludable y productivo. El factor Comunicación tiene una relación con el área Clima organizacional -0,225, el área Influencia del líder -0,315, el área Falta de cohesión -0,224, y el área Respaldo de grupo -0,224, lo que significa que es importante tener una comunicación asertiva dentro del ambiente laboral. Finalmente, el factor Condiciones laborales tiene una relación con el área Estructura organizacional -0,249, el área Influencia de líder -0,415, el área Falta de cohesión -0,210, el área Respaldo de grupo -0,217, lo que significa que los elementos materiales, económicos y psicosociales son necesarios para el cumplimiento de las tareas recomendadas y el trabajo en equipo.

RECOMENDACIONES

- Dado el hallazgo de una relación significativa inversa entre el clima organizacional y estrés laboral, se recomienda a las autoridades de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas de la ciudad de Huancayo implementar actividades de relajación como la conocida técnica de mindfulness, realizar pausas activas entre sus horarios laborales, incluir la promoción de actividades de trabajo en equipo, la toma de decisiones y comunicación asertiva para favorecer la cuestión de clima organizacional y de esta manera mejorar los niveles de estrés en los colaboradores de su organización.
- Se recomienda a los directivos de la institución educativa implementar programas de promoción que fomenten la realización personal de los docentes, esto podría incluir reconocimiento, oportunidades de crecimiento, apoyo y recursos tanto en docentes contratados como nombrados.
- Considerando la correlación significativa entre involucramiento laboral y estrés laboral, se recomienda a la institución educativa que implemente estrategias para aumentar la conexión emocional y el sentido de compromiso de los docentes con su trabajo; asimismo, crear un entorno participativo e inclusivo de manera que el involucramiento laboral aumente.
- Dado el impacto significativo entre la comunicación en la percepción de estrés laboral, se recomienda a la institución educativa promover una comunicación abierta, efectiva y clara entre los docentes, para ello se puede realizar talleres dinámicos de habilidades de comunicación y de paso fortalecer el trabajo en equipo; asimismo, es importante las reuniones grupales y retroalimentación constructiva entre docentes para poder resolver con mayor facilidad cualquier conflicto.
- Dada la correlación de las condiciones laborales en el estrés de los docentes, se recomienda a la institución que tome medidas para mejorar las condiciones de trabajo como las instalaciones de proyectores por aula, implementación de cortinas, ambiente iluminado, seguro y cómodo. Esto podría reducir la carga laboral y a su vez aumentar la productividad y desempeño en el trabajo.
- Se recomienda a los docentes poder gestionar su tiempo mediante el uso del Método GTD (Getting Things Done) basada en que la persona debe de liberarse o dejar de sobre pensar en las tareas que tiene pendiente para concentrarse en las cosas que está realizando en el presente y ser más eficaz, definiendo la siguiente acción concreta

para cada actividad y organizarlas por prioridades. Esto hará que se aprenda a reconocer lo importante de lo urgente y poder conocer los límites de cada actividad además de que esta planificación debe de ser revisada semanalmente a manera de feedback.

- Se recomienda a los docentes realizar actividades físicas como: ejercicios suaves y repetitivos, caminatas cortas, descansos para estirarse en su rutina diaria, yoga y la danza; asimismo, una buena alimentación y dormir de 7 a 8 horas ayudara aliviar el estrés.
- Se sugiere implementar programas de capacitación dirigidos a los docentes para fortalecer su bienestar emocional y social, especialmente en contextos laborales que requieran apoyo entre colegas, mentores o redes de confianza. Estas capacitaciones podrían incluir el aprendizaje y la práctica de técnicas de manejo del estrés, como la relajación muscular progresiva desarrollada por Edmund Jacobson, la cual consiste en tensar y luego relajar los distintos grupos musculares del cuerpo para reducir la tensión física y mental. Asimismo, sería beneficioso incorporar ejercicios de respiración consciente, como la técnica 4-7-8 del Dr. Andrew Weil, que promueve la relajación profunda mediante la regulación del ritmo respiratorio, ayudando a disminuir la ansiedad y mejorar la concentración.

REFERENCIAS

- Aarons, G., & Sawitzky, A. (2006). Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 33(3), 289–301. <https://doi.org/10.1007/s10488-006-0039-1>
- Ahmed, Q., y Khalil, A. (2022). *The Impact of Harassment on Employees' Job Performance: Mediating Role of Workplace Stress: A study of female teachers' in Azad State of Jammu y Kashmir (AJ y K) Pakistán. Bahria University Journal of Management y Technology*, 5(2), 45–64, https://bjmt.bahria.edu.pk/files/archive_data/52.pdf
- Alfaro, T y Meza, J. (2024). *Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores de un puesto de salud de Huancayo, 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15565/3/IV_FHU_501_TE_Alfaro_Meza_2024.pdf
- Aliaga, J. y Priale, N. (2024). *Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de una empresa concesionaria de alimentos, Huancayo, 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/15107>
- Ascarza, K. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias, 2013*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6054?show=full>
- Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M, Castillo Saavedra, E. F, Arroyo Rosales, E. M., y Carbonell García, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&tlng=es

- Baltazar, D. & Chirinos, J. (2014). *Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013*. [Tesis, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/332/1/TL_BaltazarZavaletaDeysiChirinosAntezanaJose.pdf
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación* (3ra ed.). Colombia: Pearson Education. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bravo, B., & Efus, J. (2022). *Estrés laboral y clima organizacional en efectivos policiales de una unidad especializada de la PNP, Lima 2021* [Tesis, Universidad Autónoma de Ica].
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/2240/1/SEGOVIA%20CUENTAS%20ELVIRA%20KANDY-CASTRO%20CHARCAPE%20JOSE%20LUIS.pdf>
- Brunet, (2013). *El clima del trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
<https://corganizacional1.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Cabezas, E., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Editorial Universidad de las Fuerzas Armadas.
<https://scispace.com/papers/introduccion-a-la-metodologia-de-la-investigacion-cientifica-1rbjpibgky>
- Calahorrano, O. (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, Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/19801/1/T-UCE-0007-CPS-012-P.pdf>

- Caligiore, I., & Diaz, J. (2003). Clima Organizacional y desempeño en los docentes de la ULA. Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8 (24), 644-658.
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>
- Cárdenas, R., & Soto, A. (2023). *Estrés Laboral y Clima Organizacional en los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de La Universidad Nacional de Huancavelica Año 2022*. [Tesis, Universidad Nacional de Huancavelica].
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/656ba490-29b8-49e9-a1c6-860d35f86f7b/content>
- Ccahuana, A. (2019). *Estrés Laboral Y Clima Organizacional En La Institución Educativa N° 56435 De Miraflores-Espinar*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34369>
- Chen, C., & Huang, J. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance-The mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*, 62(1), 104–114.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.11.016>
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia y Trabajo*, 20(63), 178 -186.
<https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chiavenato, I (2007). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Chiluisa, F. (2023). *Clima organizacional en el estrés laboral en el personal de un hospital público en la ciudad de Santo Domingo, Ecuador, 2023* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/129374/Chiluisa_HFD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caisaguano, A. & Velasquez, J. (2023). *Estrés Laboral y Clima Organizacional en el Comando de Policia Subzona Cotopaxi N° 5* [Tesis, Universidad Técnica de Cotopaxi]. <https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ea2e81e9-df3c-4f9a-bf48-db3ddb9769aa/content>
- Cousins, C. (2022). *Workplace Psychosocial Factors, Perception of Organizational Support, and Congregate Workers' Quality of Life* [Tesis para optar el grado de Doctor en Administración de Salud, Walden University].

- <https://www.proquest.com/openview/faf1f14b1409a4b4735fe59a01d8cdd6/1?pq-origsite=gscholarycbl=18750ydiss=y>
- Cunyas, R., & Ñaupari M. (2022). *Estrés Laboral y Productividad en Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2021* [Tesis, Universidad Peruana Los Andes].
- https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4202/T037_75738679_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cutti, M. (2022). *El clima organizacional y su relación con el estrés laboral en la Financiera Confianza S.A.A.-Agencia Jauja-Junín 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Continental].
- https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11068/2/IV_FCE_308_TE_Cutti_Tello_2022.pdf
- Eisenbeiss, S., Knippenberg, D., & Boerner, S. (2008). Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1438 -1446. <https://doi.org/10.1037/a0012716>
- Guerrero, E. (1999). Un estudio sobre absentismo laboral. *Revista Campo abierto*, 15, 41-54. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=118993>
- Díaz Dávila, I., Guevara Villegas, S., & Vidaurre García, W. E. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del Hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV HACER*, 8 (1), 31-40. <https://doi.org/10.18050/RevUCVHACER.v8n1a3>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). España: Edit. McGraw Hill.
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación - Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw Hill Education
- <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. Estados Unidos: Scott Foresman
- Jackson, S. (17 de junio del 2022). Los trabajadores de todo el mundo han alcanzado un nuevo pico de estrés en el trabajo y eso no es lo peor. *Business Insider*

<https://www.businessinsider.es/desarrollo-profesional/trabajadores-todo-mundo-están-sufriendo-pico-estres-1078997>

Jaime, P. & Araujo, Y. (2007). *Clima y cultura organizacional ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno?* [Archivo PDF].

<file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-ClimaYCulturaOrganizacional-2486886.pdf>

James, L., & Jones, A. (1974). Organizational climate: *A review of theory and research. Psychological Bulletin*, 81(12), 1096 - 1112. <https://doi.org/10.1037/h0037511k>

Jones, G., Gittins, M., & Hardy, L. (2009). Creación de un entorno donde el alto rendimiento sea inevitable y sostenible: El modelo del entorno de alto rendimiento. *Revista Anual de Coaching y Consultoría de Alto Rendimiento*, 1 (13), 139-150.

Kuenzi, M., & Schminke, M. (2009). Assembling Fragments into a lens: A Review, Critique, and Proposed Research Agenda for the Organizational Work Climate Literature. *Journal of Management*, 35(3), 634 -717.

<https://doi.org/10.1177/0149206308330559>

Lazarus, R. & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*. 1, 141- 169.

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1002/per.2410010304>

Linderman, K., Schroeder, R., Zaheer, S., Liedtke, C., & Choo, A. (2004). Integrating quality management practices with knowledge creation processes. *Journal of Operations Management*, 22(6), 589–607.

<https://doi.org/10.1016/j.jom.2004.07.001>

Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Boston: Casa editorial de la Escuela de Negocios de Harvard

Liza, J. (2020). *Estrés Laboral y Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Buen Vivir S.A.C. 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7106/Liza%20Neciosup%2c%20Jos%c3%a9%20Jaime.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Lizama, N. (30 de enero del 2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena? *El Comercio*
<https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/?ref=ecr>
- López, P., & Calahorrano, A. (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, Ecuador* [Tesis de pregrado, Universidad Central de Ecuador].
<https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/56148503-4293-4ccf-ab3c-8ea6d01d375f/content>
- Lorrén, N. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa INPROCONSA S.A.C. en el primer semestre 2017* [Tesis de posgrado, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0a4770d8-da5c-4ea5-a39b-3d64b880f5f6/content>
- Obbarius, N., Fischer, F., Obbarius, A., Nolte, S., Liegl, G., & Rose, M. (2018). A 67-item stress resilience item bank showing high content validity was developed in a psychosomatic sample. *Journal Clinical Epidemiology*, (100), 1–12
- Ociepa-Kubicka, A., Deska, I., y Ociepa, E. (2021). Organizations towards the Evaluation of Environmental Management Tools ISO 14001 and EMAS. *Energies* 2021, 14(16), 4870. <https://doi.org/10.3390/en14164870>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2007). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo Un riesgo moderno en. Protección de La Salud de Los Trabajadores*, 6, 1– 50. <https://www.who.int/es/publications/i/item/924159165X>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5771032>
- Onofre, P. (2019). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Palma, S. (2005). Escala Clima Laboral CL- SPC. *Manual SPC 1 Edición*, 52

- Patterson, M. G., M. A. West, V. J. Shackleton, J. F. Dawson, R. Lawthom, et al. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior* 26 (4): 379-408.
- Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156 - 184. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>
- Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis. *Management Science*, 29(3), 363 – 377. <https://www.jstor.org/stable/2631061>
- Quintero, N., Africano, N. & Faria, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *NEGOTIUM*, 3(9), 33 – 51. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>
- Quintero, F. & Ojeda, W. (2021). *Influencia del estrés laboral en el clima organizacional de la empresa industrial Ingendes SAS en Barranquilla, Colombia* [Tesis de pregrado, Universidad Simón Bolívar]. <https://bonga.unisimon.edu.co/items/f64fc0bb-33be-40f4-a01e-fd69b0300098>
- Reyes, L. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en los docentes de la I.E. San Juan en el distrito de San Juan de Miraflores al año 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/98e39691-497b-4ea1-902a-ffbcf595c6cf/content>
- Rodríguez, D. R. (2005) *Diagnóstico organizacional*. (8va ed.). Chile: Ediciones Universidad Católica https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=QJzqDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT190&dq=related:t2Q_VclFfc4J:scholar.google.com/&ots=211grto0_r&sig=r0evIaYtrXSfQwKp2FTciKuF_7g#v=onepage&q&f=false
- Schneider, B., Ehrhart, M., & Macey, W. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Rcorreeview of Psychology*, 64, 361 – 388. <file:///C:/Users/pc/Downloads/SchneideretalAnnualReivew2013361-388.pdf>
- Scholler, G., Fliege, H., & Klapp, B. (1999). Questionnaire of self-efficacy, optimism and pessimism: reconstruction, selection of items and validation of an instrument by means of examinations of clinical samples. *Psychother Psychosom. Med. Psychol.* 49(8), 275 – 283.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill

- Siegrist, J., & Wahrendorf, M. (Eds.). (2016). *Work stress and health in a globalized economy: The model of effort-reward imbalance*. Springer International Publishing/Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-32937-6>
- Silva, M. (1996). *El Clima en las Organizaciones. Teoría, método e intervención*. Barcelona: EUB, S.L.
- Spiegel, O., Abbassi, P., Zylka, M., Schlagwein, D., Fischbach, K., & Schoder, D. (2016). Business Model Development, Founders' Social Capital and the Success of Early Stage Internet start-ups: A Mixed-Method Study. *Information Systems Journal*, 26(5), 421 - 449.
- Solano, D. (2019). *Clima institucional y el estrés laboral en los docentes de la institución educativa N° 31501 Sebastián Lorente, Huancayo – 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/943b1271-8b90-4ce7-bd47-0b8118528b53/content>
- Solórzano, M., y Romero, E., (2024) Clima organizacional y su incidencia en el estrés laboral del Distrito de Salud 13 D11, Ecuador. *Reincisol*, 3(6), pp. 6469-6488. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)6469-6488](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)6469-6488)
- Suárez, A. (Junio, 2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. https://www.researchgate.net/publication/363843070_Adaptacion_de_la_Escala_de_estres_Laboral_de_la_OIT-OMS_en_trabajadores_de_un_Contact_Center
- Valverde, C., & Martillo, B. (2021). *Clima organizacional y estrés laboral en una empresa de Contact Center de la ciudad de Guayaquil durante la pandemia producida por el COVID – 19* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. [file:///C:/Users/pc/Downloads/Alta demanda laboral en Contact Center de Guayaqui.pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/Alta_demanda_laboral_en_Contact_Center_de_Guayaqui.pdf)
- Velásquez, A. (2023). Salud mental: El 55,8% de docentes padeció problemas de estrés en el segundo año de pandemia según ENDO. Pulso Pucp <https://pulso.pucp.edu.pe/noticias/salud-mental-el-55-8-de-docentes-padecio-problemas-de-estres-en-el-segundo-ano-de-la-pandemia#:~:text=Para%20el%20a%C3%B1o%202020%2C%20el,pares%20varones%20con%20un%2045%25>.

ANEXOS

INSTRUMENTOS

DATOS PERSONALES:

Género: Masculino () Femenino () Edad: _____ Estado civil: _____
 Carga Familiar: Si () No () Modalidad: Contratado () Nombrado () Área (opcional): _____

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

Marque con un aspa (X) solo una alternativa que vaya más acorde a la descripción de su ambiente laboral.
 Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Si a condición NUNCA es fuente de estrés.
2. Si a condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. Si a condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. Si a condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. Si a condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. Si a condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. Si a condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes de superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

Marque con un aspa (X) solo una alternativa que vaya más acorde a la descripción de su ambiente laboral. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Cumplir productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.					
42. Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la empresa.					
49. Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

FICHAS TÉCNICAS

Escala de Clima Laboral CL – SPL	
Autor de creación/año	Sonia Palma Carrillo
Traducción o adaptación	Muestra peruana: Lima Metropolitana
Indicadores	● Apreciación del trabajador con respecto a un medio laboral favorecedor o no. ● Desarrollo personal y profesional. ● Valores organizacionales. ● Compromiso para con el desarrollo de la organización. ● Apreciaciones de funcionalidad. ● Supervisión dentro de la actividad laboral. ● Percepción del grado de fluidez y precisión de información relativa y pertinente al funcionamiento interno. ● Provisión de elementos materiales, económicos y/o psicosociales.
N de ítems	50
Dimensiones/Factores	● Realización personal ● Involucramiento laboral ● Supervisión ● Comunicación ● Condiciones laborales
Puntaje/Baremos	La corrección se realiza mediante las puntuaciones del 1 al 5. ● Ninguno o Nunca (1) ● Poco (2)

	● Regular o Algo (3) ● Mucho (4) ● Todo o siempre (5) Baremos percentiles general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa.
Tiempo de aplicación	15 a 30 minuto aproximadamente
Confiabilidad y Validez	Alfa de Cronbachy Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de .97 y .90 respectivamente - Alta consistencia internado los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable

Escala de Estresores Laborales de OIT/OMS	
Autor de creación/año	Ivancevich & Matteson (1989)
Traducción o adaptación	Este Instrumento fue validado y elaborado por la OMS en conjunto con la OIT.
Indicadores	● Espacio privado de trabajo ● Uso adecuado de tecnología ● Intervención y efectividad ● Notoriedad dentro del grupo de trabajo ● Respaldo de metas ● Intervención y efectividad ● Estrategia organizativa
N de ítems	25

Dimensiones/Factores	• Territorio organizacional • Tecnología Influencia del líder • Falta de cohesión • Respaldo del grupo • Estructura organizacional • Clima organizacional
Puntaje/Baremos	Tabla de cálculos de puntuaciones (Niveles de estrés) • Bajo Nivel de Estrés < 90 • Nivel intermedio 91 – 117 • Estrés 118 – 153 • Alto nivel de estrés > 154
Tiempo de aplicación	Tiempo estimado de 10 a 15 minutos
Confiabilidad y Validez	Confiabilidad de 0,966, según el alfa de Cronbach

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.	Existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.	Variable independiente Clima organizacional Variable dependiente Estrés laboral	Diseño El presente estudio de investigación es de diseño no experimental de tipo transversal, debido a que no se manipulan las variables y se realiza en un momento determinado con la finalidad de describir las variables. Además, el estudio es de nivel correlacional, ya que tiene por finalidad establecer relaciones de concomitancia o covariación entre las variables clima organizacional y estrés laboral. Población Para este proceso de investigación, la población elegida cuenta con 118 docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas. Muestra Dicha muestra está constituida por 92 docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas. Instrumento: • Escala Clima Laboral C L - SPC. • Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS.
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
• ¿Qué relación existe entre la dimensión de autorrealización y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023? • ¿Qué relación existe entre la dimensión de involucramiento y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023? • ¿Qué relación existe entre la dimensión de supervisión y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023?	• Determinar la relación entre la dimensión de autorrealización y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023. • Determinar la relación entre la dimensión de involucramiento y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023. • Determinar la relación que existe entre la dimensión de supervisión y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.	• Existe relación entre la dimensión de autorrealización y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023. • Existe relación entre la dimensión de involucramiento laboral y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023. • Existe relación entre la dimensión de supervisión y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.		

la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023? • ¿Qué relación existe entre la dimensión de comunicación y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023? • ¿Qué relación existe entre la dimensión de condiciones laborales y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023? • ¿Qué relación existe entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023?	Cocharcas - Huancayo, 2023. • Determinar la relación entre la dimensión de comunicación y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023. • Determinar la relación entre la dimensión de condiciones laborales y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023. • Determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.	Cocharcas - Huancayo, 2023. • Existe relación entre dimensión de comunicación y el estrés laboral y la en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023. • Existe relación entre la dimensión de condiciones laborales y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023. • Existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral en los docentes de la I.E.E. Nuestra Señora de Cocharcas - Huancayo, 2023.		Técnica de recolección La técnica a utilizar para la recolección de datos será la encuesta tanto para medir la variable clima organizacional (variable independiente) como estrés laboral (variable dependiente). De esa manera este se dará de manera colectiva según disponga el centro o los propios docentes. Análisis de los datos Los datos fueron resumidos de forma numérica y gráficamente, empleando el software IBM SPSS V.25 y el Microsoft Excel. Se utilizó un análisis descriptivo para organizar la información de las tablas que y el cálculo de frecuencias y porcentajes, permitiendo alcanzar una visión general de cómo los docentes percibían diferentes aspectos del clima organizacional y el nivel de estrés laboral que experimentaban. Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov, para examinar las relaciones entre las variables y examinar la normalidad de la distribución de datos. Esta prueba determinó si los datos seguían una distribución normal, lo que es importante para la validez de ciertas pruebas estadísticas.
---	---	--	--	---

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ADULTOS (CON CAPACIDAD DE DECISIÓN)

Propósito del estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio para evaluar el nivel de clima organizacional y estrés laboral en docentes en la I.E.E. Nuestra Señora del Cocharcas, este es un estudio que será desarrollado por la Facultad de Psicología de la Universidad Continental.

La evaluación del nivel de clima organizacional y el nivel de estrés laboral es aparentemente sencilla, se realizará a través de preguntas que usted responderá con la mayor honestidad, usted podrá tomar el tiempo que sea necesario para responder, también puede parar con la entrevista en el momento que lo necesite

Si decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente

1. Se aplicará la Escala de Clima Laboral CL-SPC para saber el nivel de clima organizacional.
2. Se aplicará el Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT – OMS para saber el nivel de estrés laboral.

Riesgos:

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud.

Beneficios:

Se beneficiará de una evaluación clínica, se informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan de la prueba realizada. Los costos y el análisis de las misma serán cubiertos por el estudio y no le ocasionarán gasto alguno. *(los beneficios deben ser directamente para el participante; en caso no existan beneficios directos, debe indicarse y buscar una alternativa como, por ejemplo, brindar educación sobre el tema).*

Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, o no

participar en una parte del estudio sin que ello ocasiona ningún perjuicio para usted.

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombres y Apellidos

Nombres y Apellidos

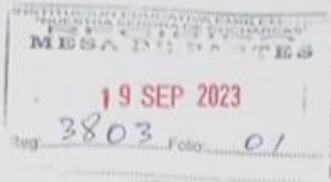
Participante

Investigador

Fecha y Hora

Fecha y Hora

PERMISO DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO Y USO DE NOMBRE



SOLICITO: Autorización para uso del nombre de la Institución Educativa Emblemática "Nuestra Señora de Cocharcas" en el proyecto de investigación

Señor:

Mg. Miguel Quinte Gonzales

Director de la Institución Educativa Emblemática "Nuestra Señora de Cocharcas" Huancayo.

Presente:

Yo, Huallullo flores Araceli Miriam, identificada con N° de DNI 72189431 y Yo, Salazar Huaman Shandy Melanie, identificada con N° de DNI 75165403, estudiantes de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad Continental, ante usted nos presentamos con el debido respeto y exponemos lo siguiente:

Solicitamos el permiso para poder hacer uso del nombre de la prestigiosa Institución Educativa Emblemática "Nuestra Señora de Cocharcas" Huancayo, con la finalidad de realizar una investigación titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.E NUESTRA SEÑORA DE COCHARCAS-HUANCAYO, 2023" Todo ello con fines académicos, además de presentar un consentimiento informado al inicio de la evaluación. Cabe resaltar que la aplicación se llevara a cabo a fines de setiembre u octubre del presente año.

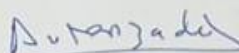
De antemano le agradecemos por anticipado su atención al presente y expresarle a Ud. La muestra de nuestra especial consideración.

Huancayo, 19 de setiembre del 2023


Araceli Miriam Huallullo Flores
DNI: 72189431


Shandy Melanie Huaman Salazar
DNI: 75165403





MESAS

19 SEP 2023

3802 Foto: 01

Señor:

Mg. Miguel Quinte Gonzales

Director de la Institución educativa Emblemática "Nuestra Señora de Cocharcas",
Huancayo.

Presente:

Yo, Huallullo flores Araceli Miriam, identificada con N° de DNI 72189431 y Yo, Salazar Huaman Shandy Melanie, identificada con N° de DNI 75165403, estudiantes de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad Continental, ante usted nos presentamos con el debido respeto y exponemos lo siguiente:

Solicitamos el permiso para poder realizar la aplicación de pruebas psicológicas de manera presencial: Cuestionario Clima Laboral CL-SPC y el Cuestionario Estrés Laboral OIT-OMS, a los docentes de esta prestigiosa Institución Educativa Emblemática "Nuestra Señora de Cocharcas" Huancayo, con la finalidad de realizar una investigación titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.E NUESTRA SEÑORA DE COCHARCAS-HUANCAYO, 2023" Todo ello con fines académicos, además de presentar un consentimiento informado al inicio de la evaluación. Cabe resaltar que la aplicación se llevara a cabo a fines de setiembre u octubre del presente año.

De antemano le agradecemos por anticipado su atención al presente y expresarle a Ud. La muestra de nuestra especial consideración.

Huancayo, 19 de setiembre del 2023

Araceli Miriam Huallullo Flores

DNI:72189431

Shandy Melanie Huaman Salazar

DNI: 75165403



UC. MIGUEL QUINTA GONZALES
DNI: 20080622
DIRECTOR

AutORIZADA

OFICIO DE APROBACIÓN



Huancayo, 23 de enero del 2024

OFICIO N°074-2024-CIEI-UC

Investigadores:

**ARACELI MIRIAM HUALLULLO FLORES
SHANDY MELANIE SALAZAR HUAMAN**

Presente-

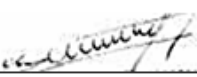
Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que el estudio de investigación titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.E. NUESTRA SEÑORA DE COCHARCAS -HUANCAYO, 2023.**

Ha sido **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo las siguientes precisiones:

- El Comité puede en cualquier momento de la ejecución del estudio solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente,




Walter Calderón Gerstein
Presidente del Comité de Ética
Universidad Continental

C.c. Archivo.