



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**ESTRÉS LABORAL Y CLIMA LABORAL EN
TRABAJADORES DE VILCASHUAMÁN, AYACUCHO,
2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA

VELARDE ORTIZ, DORIS MELIZA

ORCID: 0000-0003-1095-6148

ASESOR

ALVAREZ SILVA, VERONICA ADELA

ORCID: 0000-0003-2405-0523

CHIMBOTE – PERÚ

2023



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ACTA N° 0052-121-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **22:30** horas del día **16** de **Enero** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **PSICOLOGÍA**, conformado por:

VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA Presidente
VALLE RIOS SERGIO ENRIQUE Miembro
GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR Miembro
Mgtr. ALVAREZ SILVA VERONICA ADELA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **ESTRÉS LABORAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE VILCASHUAMÁN, AYACUCHO, 2023**

Presentada Por :
(3123121027) **VELARDE ORTIZ DORIS MELIZA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **16**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Psicología**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA
Presidente

VALLE RIOS SERGIO ENRIQUE
Miembro

GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR
Miembro

Mgtr. ALVAREZ SILVA VERONICA ADELA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de LA TESIS TITULADA: ESTRÉS LABORAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE VILCASHUAMÁN, AYACUCHO, 2023 Del (de la) estudiante VELARDE ORTIZ DORIS MELIZA , asesorado por ALVAREZ SILVA VERONICA ADELA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 18 de Marzo del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

A mi papá, a mi hija Camila y a mi esposo.

Índice General

Dedicatoria.....	iv
Índice.....	v
Lista de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. Planteamiento del problema.....	1
II. Marco teórico.....	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.2. Bases teóricas.....	5
2.2.1. Estrés laboral.....	5
2.2.2. Enfoques teóricos de estrés laboral.....	8
2.2.3. Clima laboral.....	10
2.2.4. Enfoque teórico de estrés laboral.....	11
2.3. Hipótesis.....	12
III. Metodología.....	13
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Población y muestra.....	13
Criterios de Inclusión.....	14
Criterios de Exclusión.....	14
3.3. Variables. Definición y Operacionalización.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	15
3.5. Método de análisis de datos.....	16
3.6. Aspectos Éticos.....	17

IV. Resultados.....	18
V. Discusión.....	23
VI. Conclusiones.....	25
VII. Recomendaciones.....	26
Referencias bibliográficas.....	27
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	29
Anexo 02. Instrumento de recolección de evaluación.....	30
Anexo 03. Validez y confiabilidad del instrumento.....	34
Anexo 04. Formato de Consentimiento informado.....	39
Anexo 05. Documento de aprobación de la institución para la recolección de información.....	40
Anexo 06. Evidencias de ejecución (declaración jurada, base de datos).....	41

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Población de la investigación</i>	14
Tabla 2 <i>Muestra de la investigación</i>	15
Tabla 3 <i>Matriz de Definición y operacionalización de variables</i>	15
Tabla 4 <i>Relación entre el estrés laboral y clima laboral en trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023</i>	18
Tabla 5 <i>Relación entre el estrés laboral y las dimensiones del clima laboral en trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023</i>	18
Tabla 6 <i>Nivel de estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023</i>	19
Tabla 7 <i>Nivel de estrés laboral en sus dimensiones clima laboral, estructura organizacional y territorio organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023</i>	19
Tabla 8 <i>Nivel de estrés laboral en sus dimensiones, tecnología e influencia del líder de los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023</i>	20
Tabla 9 <i>Nivel de estrés laboral en sus dimensiones, falta de cohesión y respaldo de grupo de los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023</i>	20
Tabla 10 <i>Nivel de clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023</i>	21
Tabla 11 <i>Nivel de clima laboral en sus dimensiones autorrealización e involucramiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023</i>	21
Tabla 12 <i>Nivel de clima laboral en sus dimensiones comunicación y condiciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023</i>	22

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo relacionar el estrés laboral y clima laboral en trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023. El tipo de estudio fue observacional, transversal, prospectivo y analítico. Su nivel fue relacional, y de diseño epidemiológico. Se trabajó en la población de trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, con una muestra de 127 trabajadores, quienes cumplieron los criterios de inclusión y exclusión. Se usó el muestreo no probabilístico a conveniencia. Para el estudio de las variables se usó la técnica psicométrica. Los instrumentos empleados fue el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la escala de Clima laboral CL-SPC. Los resultados que se arribaron fueron, el p valor computado es de 0.026, menor al 0.05 ($0.026 < 0.05$), el coeficiente rho de Spearman calculado es de -0.46. Se afirma con un 74% de confianza que existe una relación negativa moderada entre el estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023. La muestra de trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, presentan en su mayoría nivel de estrés bajo y clima laboral muy tratable.

Palabras Clave: estrés laboral, clima laboral, trabajadores.

Abstract

This research aimed to relate work stress and work environment in workers of the Municipality of Vilcashuamán, Ayacucho, 2023. The type of study was observational, cross-sectional, prospective and analytical. Its level was relational, and of epidemiological design. We worked on the population of workers from the municipality of Vilcashuamán, with a sample of 127 workers, who met the inclusion and exclusion criteria. Non-probabilistic convenience sampling was used. To study the variables, the psychometric technique was used. The instruments used were the ILO-WHO Work Stress Questionnaire and the CL-SPC Work Environment scale. The results that were obtained were, the computed ρ value is 0.026, less than 0.05 ($0.026 < 0.05$), the calculated Spearman's rho coefficient is -0.46. It is stated with 74% confidence that there is a moderate negative relationship between work stress and organizational climate in the workers of the municipality of Vilcashuamán, Ayacucho, 2023. The sample of workers from the municipality of Vilcashuamán, mostly present Low stress level and very treatable work environment.

Keywords: work stress, work environment, workers.

I. Planteamiento del problema

El estrés laboral es definido para el Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (2016), como aquella respuesta física y emocional perjudicial originada por un desequilibrio entre la percepción de las exigencias percibidas y las capacidades y recursos que cuenta una persona para enfrentar dichas exigencias. Así mismo el estrés laboral es parte de la problemática de salud mental que atañe a la población mundial.

Al realizar investigaciones sobre el efecto negativo que producía el trabajo en personales de la salud mental, la psicóloga social Maslach (1976), se dio cuenta existía cierto nivel de agotamiento en dichos trabajadores. Luego Maslach y Jackson (1981) conciben al estrés laboral como un conjunto de signos y síntomas cuyas características son la despersonalización, agotamiento emocional, y baja realización personal en el trabajo. Este síndrome suele aparecer en sujetos que atienden a personas. El estrés laboral podría ser una respuesta a los estresores de las capacidades de relación interpersonal en el ambiente de trabajo. En donde existe una sobre demanda de contacto con otros individuos. Así mismo lo conciben como la respuesta sostenida en el tiempo relacionada al estrés que se genera en el ámbito laboral, que nace de una relación conflictiva entre el personal y su actividad laboral.

Por otra parte, el clima laboral, Palma (2004) definida como la percepción del trabajador en relación a su ambiente laboral, así como a los aspectos asociados a las posibilidades de su realización personal, compromisos con la tarea asignada, retroalimentación que recibe, facilidad para la información que le otorgan con respecto a su trabajo, así como la condición laboral.

Teniendo en cuenta la importancia de la prevención en la salud mental en la población en general y de los trabajadores en específico, se pretende conocer cómo estarían interactuando las variables del estrés laboral y el clima laboral, y de esa manera contribuir en la mejora de los cuidados de la salud mental, autocuidado de la salud mental de los trabajadores, así como mejorar en el clima laboral. El desarrollo de nuestro país se sustenta en la calidad de trabajo que realiza cada uno de sus ciudadanos, y por ende un trabajador motivado, cuidado en su salud mental podrá

rendir eficazmente y contribuirá con su propio crecimiento personal y familiar, y de esa manera al avance social y económico de nuestro país y el mundo.

Referido lo anterior, se planteó la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y clima laboral en trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023?

El estrés laboral es un problema de salud mental mundial que debe ser visibilizada y abordada, mas en nuestro país donde existe informalidad, poco respeto a los derechos de los trabajadores, causante de deserción y problemas en las diferentes áreas de los trabajadores. En este sentido la captación oportuna, así como su intervención contribuirá a la mejora en los cuidados de la salud mental de la población trabajadora.

Por otra parte, la tesis titulada “Estrés laboral y clima laboral en trabajadores” coadyuvara en el incremento del bagaje de información científica sobre la salud mental, para su mejora y cuidados de la salud mental en la población trabajadora

Por último, esta investigación está en relación y aporta con la línea de investigación “Prevención y cuidados de la salud mental”, la cual fue aprobada con Resolución N° 0306-2023-CU-ULADECH Católica.

En este sentido, me planté, determinar la relación entre el estrés laboral y clima laboral en trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023. Con los siguientes objetivos específicos:

- Identificar la relación entre los niveles de estrés laboral y el clima laboral en trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023
- Identificar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del clima laboral en trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023
- Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023

- Identificar el nivel del clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

Domínguez Pucha (2023), en su estudio “Relación entre clima laboral y estrés laboral en trabajadores de entidades municipales del centro norte ciudad de Quito”, cuyo método empleado fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo – correlacional. Su diseño fue no experimental, transversal. Con muestreo no probabilístico intencional, con una muestra de 100 trabajadores municipales del norte de Quito-Ecuador. Los instrumentos que empleó fueron, la escala de clima organizacional (EDCO), así como el cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS. Usó el coeficiente Rho Spearman. Encontró ($r = -0.409$, $p < 0.05$) que indican, que ambas variables se correlacionan inversa y proporcionalmente. Concluyó que existe relación entre las variables clima organizacional y la variable estrés laboral en los colaboradores municipales del norte de la ciudad de Quito- Ecuador

Vásquez Farro (2023), en su investigación “Estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca”, usó el enfoque cuantitativo, diseño correlacional, transversal, con una muestra no probabilística de 58 trabajadores de la Municipalidad de Nueva Cajamarca. Usó los “cuestionarios de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo” (OIT) y el “cuestionario adaptado de escala laboral CL-SPC”. Haciendo uso del software estadístico STATA versión 14, con la Chi cuadrada a un 0.05 de significancia encontró que el 57% de la muestra de trabajadores tuvieron un nivel medio de estrés laboral y el 36% percibieron un clima laboral desfavorable. Así mismo que aun nivel de estrés alto le corresponde un clima laboral desfavorable.

Hurtado Cruz (2023) en su estudio “Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad distrital de Inambari, 2023”, su método empleado fue cuantitativo, de tipo básico, empleando el nivel descriptivo – correlacional y diseño no experimental-transversal. Con una muestra de 95 trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Inambari, Madre de Dios. Empleando la escala de clima laboral CL-SPC y escala de estrés laboral OIT- OMS. Encontró que existe relación inversa y significativa ($p < 0.05$), no obstante, con tamaño del efecto mínimo, entre clima y estrés laboral ($\rho = -0.383$). Concluyó que las percepciones negativas

con relación al ambiente de trabajo, se vincula con respuestas desadaptativas en el trabajador, por carencia de recursos para superar las exigencias de su ambiente laboral.

Trejo Levy (2023), en su trabajo de tesis titulado “El Estrés laboral y su Relación con el Clima Organizacional en la Oficina Técnica de Administración de una Entidad Pública en el año 2021”, su investigación fue de tipo cuantitativa y aplicada, con método hipotético deductivo. Diseño no experimental, correlacional, descriptivo y transversal. Usó una población-muestra de 84 trabajadores del área técnica administrativa de una entidad pública. Concluyó que el estrés laboral si se relaciona significativamente con el clima organizacional. Así mismo la Oficina Técnica de Administración tiene alto nivel de clima organizacional no obstante existe un alto nivel de estrés laboral.

Deza Malca (2023). En su investigación titulada “Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2020” su investigación fue de tipo cuantitativa. Diseño no experimental, correlacional, descriptivo y transversal, en una muestra de 245 trabajadores. Encontró que existe relación con del estrés laboral y el clima organizacional, asimismo encontró que el 62% se encuentra en nivel medio de estrés y en el clima organizacional el 71% lo percibe en nivel medio.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés laboral

Maslach y Jackson (1981) conciben al estrés laboral como un conjunto de signos y síntomas cuyas características son la despersonalización, agotamiento emocional, y baja realización personal en el trabajo, en sujetos que otorgan sus servicios a otras personas. Este síndrome suele aparecer en sujetos que atienden a personas. El estrés laboral podría ser una respuesta a los estresores de las capacidades de relación interpersonal en el ambiente de trabajo. En donde existe una sobre demanda de contacto con otros individuos. Así mismo lo conciben como la respuesta sostenida en el tiempo relacionada al estrés que se genera en el ámbito laboral, que nace de una relación conflictiva entre el personal y su actividad laboral.

El estrés laboral como respuesta ante situaciones externas, en este caso las demandas del puesto laboral, en la que se deben movilizar recursos individuales, propios de cada sujeto, para hacer frente, pero que sin embargo no son suficientes, en como lo sostienen (Ivancevich y Matteson, 1992, p. 94). “es una respuesta adaptativa, intercedida por peculiaridades individuales, a consecuencia de una acción, situación o suceso externo que pone exigencias físicas y/o psicológicas específicas sobre la persona derivado de los elementos organizacionales”

Ivancevich y Matteson (1992) y Dolan et al. (2005), estos autores afirman que la exigencia del trabajo y las características de la misma, son factores estrógenos más cotidianos. También el tipo de control, las diferentes tareas, el exceso de tareas, los cambios en el turno de trabajo entre otros resultan factores estrógenos

Para Palma (2004) el estrés laboral sería: “la percepción que tiene una persona sobre su ambiente de trabajo, en diversos factores tanto objetivos como subjetivos, influye en el bienestar general y en el desempeño de los trabajadores” (p. 5) lo cual señala que, si el trabajador evalúa un ambiente laboral amenazante o negativo, ello influirá en su satisfacción, así como al beneficio de su centro laboral.

2.2.1.1. Tipos de estresores en la actividad laboral. Según Ivancevich y Matteson (1992), se pueden ubicar cinco tipos.

Estresores del espacio físico: es el ambiente donde se realiza la actividad laboral. Lo que compete la ventilación, iluminación, grado de temperatura extrema, ruido exorbitante o prolongados, movimientos vibratorios, contaminación del área. Nivel extremo de toxicidad. Entre otras del medio físico.

Estresores individuales: tareas cambiantes, no definidas, ambiguas. Roles inciertos. Trabajo excesivo y demandante. Exceso de responsabilidad para el puesto, expectativa de la carrera poco considerada.

Estresores grupales: problemas de relación con el grupo de trabajo, poco o carencia de apoyo del grupo, grupo coercitivo, asfixiante.

Estresores organizacionales: cambios en el avance tecnológico y tener que adaptarse a ellos. Ajustarse a las nuevas formas de liderazgo, políticas de la empresa. Cambios de turnos en el trabajo. Clima laboral. Estructura de la empresa y territorio organizacional.

Estresores extra organizacionales: necesidades y demandas económicas del trabajador. Cambio de vivienda, problemas familiares.

2.2.1.2. Tipos de estrés en el trabajo. Slipak (1996) menciona los siguientes, en relación a la permanencia e importancia de los factores estresantes:

El tipo estrés laboral episódico, también considerado agudo: es apreciada muy cotidiana, en la que se experimenta el estrés, inicia con exigencias anteriores o presentes, así como anticipaciones de exigencias que sobrevendrán en un tiempo venidero muy cercano. Es un tipo de estrés que no dura mucho, se pueden disipar cuando la persona hace frente a las mismas.

El estrés laboral crónico: es permanente, se mantiene perdurable en el tiempo, su manifestación es constante. Ocurre cuando el individuo es sometido a agentes estresantes permanentes, repentinos constantes. Además, el individuo no cuenta con los recursos indispensables que se requiere para enfrentar a las exigencias de su trabajo. Sin poder enfrentar la situación por desconocimiento o carencia de habilidades.

2.2.1.3. Dimensiones de la variable estrés laboral. Según Ivancevich y Matteson (1992), aprecia las siguientes:

Clima Organizacional

Estructura Organizacional

Territorio Organizacional

Tecnología

Influencia de Líder

Falta de cohesión

Respaldo del grupo.

2.2.1.4. Reducción y manejo de estrés en el trabajo. Para la intervención y el cuidado del constructo la salud mental en el campo laboral, se hace referencia a Landy y Conte (2005) quienes aprecian tres tipos de recursos.

Recursos en la intervención primaria: Para el autocuidado de nuestra salud mental del trabajador en su ámbito laboral, se tiene que aminorar o extinguir al máximo los agentes estrógenos en el ambiente físico laboral. Se debe otorgar a los trabajadores capacidad para el manejo sobre su puesto y contexto laboral. Se pretende aumentar el bienestar y satisfacción laboral de los colaboradores.

Recursos en la intervención secundaria: Cuando ya existe estresores que por la naturaleza del trabajo es necesario que existan, se debe trabajar en la reducción de daños. Disminuir la incidencia negativa que podrían ocasionar en la salud mental de los colaboradores. Las estrategias, recursos o programas tienen que estar orientadas a incorporar, fortalecer o potenciar los mecanismos de afronte al estrés. La oportuna implementación de las mismas favorecerá la disminución de los efectos negativos en los trabajadores.

Recursos en la intervención terciaria: cuando se identifique oportunamente a trabajadores que estén experimentando estrés laboral, se debe hacer la intervención inmediata, accesible y sostenida. Por ello estas estrategias deben estar dirigida a la cura o tratamiento de los colaboradores afectados. Los programas deben ser interdisciplinarios, tanto a nivel psicológico, médico, social y potenciación de recursos en su ámbito específico de trabajo.

2.2.2. Enfoques teóricos de estrés laboral

2.2.2.1. Teoría de Apreciación Cognitiva: esta teoría cognitiva, sociocultural, es una de las más reconocidas, en la que Lazarus y Folkman (1986), plantean al estrés laboral como el efecto de la interacción entre el trabajador y su medio laboral, en la que el trabajador la evalúa cognitivamente como amenazador excediendo a sus recursos personales que llegan a mermar su bienestar y salud. Así

mismo definen al afronte de la misma como “esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes, que se desarrollan para manejar las demandas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (p. 164). El estrés laboral es analizado cognitivamente por el individuo, y que en ese análisis lo percibe como desbordantes, amenazantes ante sus propios recursos, por ende, lo minimizan y afectan su salud mental.

2.2.2.2. Teoría del Síndrome General de Adaptación (SGA) de Hans Selye (1856) citado en Pérez (2023). nombra al estrés laboral como “un síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas, no específicas del organismo, a distintos agentes nocivos de naturaleza físico o químicas presentes en el medio ambiente” (p. 24). Así mismo el estrés laboral presenta fases, la primera es la fase de alarma, en la cual, gracias a la influencia del entorno, el organismo desarrolla alteraciones a nivel fisiológico y psicológico. La segunda fase, denominada resistencia, cuando el individuo se adapta a la situación estresante y la última fase denominada agotamiento en la cual no existe resultado eficaz, y en la que induce la cronicidad de las alteraciones fisiológicas y psicológicas. Este modelo incluye la reacción global, total del organismo ante las situaciones estresógenas a lo largo del tiempo. En este sentido los agentes estresantes del trabajo, provocarían una afectación general en el individuo, tanto a nivel fisiológico como psicológico.

2.2.2.3. Modelo de Estrés Laboral de Spielberg, Vagg & Catalina (2010), estos autores determinan que el estrés laboral son las sensaciones que muestra el trabajador ante situaciones puramente laborales; tiene cuatro dimensiones: la presión de trabajo, relacionadas con las horas extras, responsabilidades muy superiores, variaciones frecuentes en el trabajo. Apoyo social deficiente o nulo, en la que no existe reconocimiento de parte de los superiores, así como deficiencia en la comunicación entre los compañeros de trabajo. Por último, la dimensión de factores de trabajo, toma de decisiones en destiempo, ruido inapropiado, escasa realización personal, salarios no acordes al trabajo realizado, no existencia de ascensos laborales, escasa o nula oportunidad de crecimiento dentro de su ambiente laboral.

2.2.3. Clima laboral

Los seres humanos deseamos pertenecer a un grupo en la sociedad donde podamos sentirnos autorrealizados, en todos los ámbitos, en el caso en particular del trabajo, como lo sostiene Chiavenato (2015), las personas se adaptan en todo momento, a las diferentes circunstancias de la vida para satisfacer sus necesidades y de esa manera reestablecer el equilibrio emocional. Se incluye tanto las necesidades biológicas, de seguridad, así como al de autorrealización y estima personal.

La realización personal que se siente por la pertenencia en la empresa no solo se da por las condiciones de trabajo, sino por lo que el trabajador pueda aportar en ella, como lo sostiene Robbins y Coulter (2013) para ellos el clima laboral, es permanecer en participación en la empresa, permitiendo que los trabajadores experimenten un buen ambiente en la organización, en la que exista estabilidad, integración y seguridad. Recordar que este clima laboral es indispensable para que el colaborador se sienta parte de la organización y que por ende contribuya a su propio crecimiento, en el éxito que desee alcanzar. Por otra parte, el clima laboral está relacionada con la calidad en la dirección de la empresa de parte de los líderes, directivos y las estrategias que ellos empleen, para el desarrollo de la misma.

Palma (2004) definida como la percepción que tiene el trabajador en relación a su entorno de trabajo, así como a los aspectos asociados sus requerimientos de su realización personal, compromisos con el tipo de actividad asignada, retroalimentación que recibe, facilidad para la información que le otorgan con respecto a su trabajo, así como la condición laboral.

2.2.3.1. Factores del clima laboral: según Palma (2004), menciona cuatro factores:

Autorrealización, también llamada realización personal, tiene que ver con la valoración que tiene el trabajador con respecto a las condiciones de desarrollo preprofesional y personal que otorga la empresa, que está directamente relacionada también con la tarea encomendada y la visión a futuro, que le otorgue su desarrollo y realización.

Involucramiento laboral, el grado de identidad que tiene el trabajador con los objetivos y valores institucionales, así como su compromiso con la misma, para ayudar a cumplir con el desarrollo de la empresa. Esto contribuye al alcance de las metas que se ha propuesto la organización. Permitiendo gracias al desempeño del colaborador otorgar un servicio de calidad.

Supervisión, en este factor observamos la vigilancia del mismo trabajador sobre su rendimiento en su actividad laboral. El cómo apoya y orienta sus acciones para la consecución de las tareas encomendadas y su propio desempeño en el día a día. Que le permita ir mejorando su rendimiento y calidad en el servicio que brinda. Los trabajadores al observar que lo están supervisando, genera eustrés que le permite ir mejorando en su trabajo.

Comunicación, la información debe ser fluida, cuando existe muchos mandos, o los niveles de comunicación están lejanos podría tener mayor dificultad. Lo que se espera es que la claridad, coherencia, precisión, celeridad con que llegue una información a los diferentes niveles ayude en el funcionamiento de la institución. Esto permitirá que las relaciones con los integrantes de la organización sean más cohesionadas.

Condiciones laborales, tiene que ver con el cómo la organización o institución brinde, la logística, los materiales tanto económicos, así como de soporte psicosocial requeridos para la realización de las actividades encomendadas. Todas las condiciones necesarias para que la consecución del trabajo sea lo más óptimo. Estas condiciones no solo son el estipendio económico, sino las capacitaciones, inducciones, preparación, que necesita el trabajador para la realización de sus tareas encomendadas. El que un trabajador conozca y domine su campo de acción ayudará a que los procesos en la empresa se efectivicen. Lo cual reducirá tiempo y esfuerzo.

2.2.4. Enfoque teórico de Clima laboral

2.2.4.1. Teoría del clima laboral de Likert (1986), en Brune (2011), Likert sostiene que los comportamientos que asumen los subordinados entran en relación al comportamiento del sistema administrativo, así como las condiciones que brinda la

organización y que, los trabajadores perciben. En este sentido la conducta laboral está en relación directa por la percepción.

La percepción que tenga el colaborador con respecto a su entorno laboral afectara directamente en su desempeño laboral, así como el crecimiento de la misma. El ambiente organizacional, y la percepción de esta es un aspecto psicológico muy importante en el desempeño laboral. Cabe mencionar que dentro d ellos aspectos psicológicos, están las percepciones, los sentimientos, emociones, expectativas entre otros que experimenta el colaborador con respecto a su trabajo.

2.3. Hipótesis

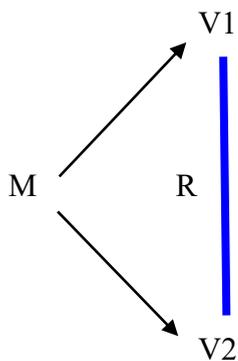
Hi: “Existe relación entre el estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una Municipalidad, Ayacucho, 2023”

Ho: “No existe relación entre el estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una Municipalidad, Ayacucho, 2023”

III. Metodología

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

El nivel de investigación fue relacional porque se buscó determinar la existencia de relación entre las variables de estrés laboral y clima laboral en un tiempo y lugar determinado. El tipo de estudio fue observacional, ya que no existió manipulación de las variables. El diseño de la investigación fue no experimental, prospectivo ya que el recojo de datos se realizó a propósito de la investigación. Así mismo fue transversal ya que la medición se realizó en una sola situación en la misma muestra. Relacional ya que el análisis estadístico fue bivariado. (Supo Condori, 2014)



M: muestra, trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán

V1: variable estrés laboral

V2: variable clima laboral

R: observación de la relación entre las variables

3.2. Población y muestra

La población con quienes se trabajó estuvo conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, del departamento de Ayacucho 2023, quienes cumplieron con los criterios de inclusión y de exclusión:

3.2.1. Criterios de Inclusión

- Trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán que hablan y leen el idioma castellano.
- Trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán de ambos sexos.
- Trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán que aceptaron libre e informadamente a firmar el consentimiento informado.

3.2.2. Criterios de Exclusión

- Trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán analfabetos.
- Trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán que tuvieron problemas en la comprensión de instrumentos.
- Trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán que no respondieron en la totalidad a los instrumentos.
- Trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán que se encontraron en estado de gestación.
- Trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán que desearon retirarse de la investigación.

Tabla 1

Población de la investigación

Trabajadores de la Municipalidad	Varones	mujeres	total
	74	77	151

Nota: Trabajadores, de la Municipalidad de Vilcashuamán en el 2023, según nomina laboral

Solo se aceptará como participantes de esta investigación a aquellos que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión, así como el respeto de los principios éticos de la investigación. En ese sentido se empleará un tipo de muestreo no probabilístico, a conveniencia investigación

Tabla 2*Muestra de la investigación*

Trabajadores de la Municipalidad	Varones	mujeres	total
	62	65	127

Nota: muestra de trabajadores, de la Municipalidad de Vilcashuamán en el 2023, que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión

3.3. Variables. Definición y Operacionalización

Tabla 3*Matriz de Definición y operacionalización de variables*

Variables de supervisión	Dimensiones / indicadores	Ítems	Valores finales	Tipo de variable
Estrés laboral	Territorio organizacional	3,15,22	Bajo nivel de estrés -90	Categoría, ordinal, Politémica
	Tecnología	4,14,25	Nivel medio de estrés 91-117	
	Influencia del líder	5,6,13,17	Estrés 118-153	
	Falta de cohesión	7,9,18,21	Alto nivel de estrés +156	
	Respaldo del grupo	8,19,23		
	Estructura organizacional	2,12,16,24		
	Clima organizacional	1,10,11,20		
Variable de asociación	Dimensiones / indicadores		Valores finales	Tipos de variable
Clima organizacional	Autorrealización	1,6,11,16,21	Alto	Categoría, ordinal, politómica
		,26,31,36,41	Medio	
		,46	Bajo	
	Involucramiento laboral	2,7,12,22,27		
		,32,37,42,47		
Supervisión	3,8,13,23,28			
	,33,38,43,48			
Comunicación	4,9,14,29,34			
	,39,44,49			
Condiciones laborales	5,10,15,20,3			
	0,35,40,45,50			

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica que se empleó para el recojo de información de las variables fue la psicométrica, en la cual se otorgó dos instrumentos de medición psicológicos con una

serie de preguntas, a las cuales los participantes contestaron marcando, con alternativas múltiples que se ajustaron a su opción. Dichos instrumentos fueron establecidos en las fichas técnicas de los mismos.

3.4.1. Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS

El instrumento que se usó para la evaluación de la variable de interés fue el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS, sustentado por Ivancevich y Matteson en el año de 1989. Este cuestionario tiene por objetivo evaluar los estresores en el campo laboral a nivel individual y grupal. Dicho instrumento fue validado en 38,072 colaboradores de las áreas de producción. Tiene la capacidad de predecir los riesgos psicosociales. Su confiabilidad es de 0.966, con el coeficiente fue de Alpha de Cronbach. Cada ítem tiene 7 alternativas de respuesta.

3.4.2 Escala de clima laboral - Sonia Palma Carrillo (2004)

El instrumento que se usó para la evaluación de la variable de asociación fue la escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo (2004). Tiene sensibilidad en la evaluación de la percepción del entorno laboral, y de manera específica en los factores de supervisión, comunicación, condiciones laborales, auto realización e involucramiento laboral. Cuenta con 50 reactivos. Su validez y confiabilidad, según alfa de Crombach de 0.63, en una muestra 473, trabajadores de universidades de lima. Cuya estadística de confiabilidad es de 0.05 comparado con sus factores mencionados. (Palma, 2000)

3.5. Método de análisis de datos

De acuerdo a la naturaleza de la investigación del nivel relacional se usó una prueba no paramétrica, para el análisis bivariado que permitió observar la fuerza de asociación entre las variables estrés laboral y clima laboral, así como la dirección de estas. Por ello fue pertinente el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

El procesamiento de los datos fue realizado a través del software Microsoft Excel 2016 y Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ver. 22.

3.6. Aspectos Éticos

Mi investigación respetó en todo momento los principios éticos para la investigación, considerados por el comité de ética y el reglamento de ética de la universidad. En este sentido se detalla:

Protección a las personas. Las personas son un fin en sí mismos, son sujetos de derecho. Mi estudio contempló en cada parte del proceso la conservación de su dignidad, así mismo el respeto a mantener en confidencialidad su identidad y privacidad correspondiente. Así mismo se mantiene en custodia y con recelo el tratamiento de sus datos personales.

Libre participación y derecho a estar informado. Solo se incluyeron a los participantes que tuvieron el deseo de colaborar con mi estudio y para lo cual, les brindé toda la información correspondiente, como el objetivo de mi estudio, así como los procedimientos que se realizaron. También resolví todas las dudas que tuvieron mis participantes. Solo aquellos que me permitieron dar su consentimiento expreso, de manera escrita, libre, inequívoca, sobre mi investigación, firmaron el consentimiento informado y participaron de mi investigación.

Beneficencia no maleficencia, en cada instante se cuidó y veló por la integridad física, moral, psicológica y emocional de las personas que participaron en mi estudio.

Justicia. Todos los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, tuvieron la misma preferencia en la participación de mi estudio, siempre que ellos así lo decidieron. Así mismo se entregó los resultados a cada uno de ellos.

IV. Resultados

Tabla 4

Relación entre el estrés laboral y clima laboral en trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023

Relación bivariada		Estrés laboral	Clima laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.026
		N	127
Clima laboral		Coefficiente de correlación	-.46**
		Sig. (bilateral)	.026
		N	127

Nota: Sig.<.05*=relación significativa

El ρ valor computado es de 0.026, que se evalúa como menor al 0.05 ($0.026 < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. El coeficiente rho de Spearman calculado es de -0.46. Indica que la relación hallada entre las variables estrés laboral y clima laboral es inversa y su grado es moderado. Se afirma con un 74% de confianza que existe una relación negativa moderada entre el estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023.

Tabla 5

Relación entre el estrés laboral y las dimensiones del clima laboral en trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023

Relación bivariada		Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Estrés laboral	Auto realización	-.462*	0,022
	Involucramiento	-.431*	0,018
	Supervisión	-.424*	0,032
	Comunicación	-.415*	0,024
	Condiciones Laborales	-.489*	0,020

Nota: Sig.<.05*=relación significativa.

La relación del estrés laboral y cada una de las dimensiones del clima laboral tiene un ρ valor menor al 0,05. Por lo que existe relación negativa moderada del estrés con cada una de las dimensiones del clima laboral.

Tabla 6

Nivel de estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023

Nivel	Estrés laboral	
	n	%
Bajo	94	74
Intermedio	14	11
Estrés	12	9.45
Alto	7	5.51
Total	127	100

Nota: De la muestra de trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, presentan en su mayoría nivel de estrés bajo.

Tabla 7

Nivel de estrés laboral en sus dimensiones clima laboral, estructura organizacional y territorio organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023

Nivel	Dimensiones					
	Clima laboral		Estructura organizacional		Territorio organizacional	
	n	%	n	%	n	%
Bajo	93	73.2	95	74.8	94	74
Intermedio	15	11.8	13	10.2	15	11.8
Estrés	11	8.66	13	10.2	13	10.2
Alto	8	6.3	6	4.72	5	3.94
Total	127	100	127	100	127	100

Nota: De la muestra de trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, presentan en su mayoría nivel de estrés bajo, en los niveles de clima laboral, estructura organizacional y territorio organizacional.

Tabla 8

Nivel de estrés laboral en sus dimensiones, tecnología e influencia del líder de los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023

Nivel	Dimensiones			
	Tecnología		Influencia del líder	
	n	%	n	%
Bajo	85	66.9	89	70.1
Intermedio	14	11	16	12.6
Estrés	15	11.8	14	11
Alto	13	10.2	8	6.3
Total	127	100	127	100

Nota: De la muestra de trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, presentan en su mayoría nivel de estrés bajo, en sus dimensiones tecnología e influencia del líder.

Tabla 9

Nivel de estrés laboral en sus dimensiones, falta de cohesión y respaldo de grupo de los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023

Nivel	Dimensiones			
	Falta de cohesión		Respaldo del grupo	
	n	%	n	%
Bajo	87	69	93	73
Intermedio	16	13	14	11
Estrés	14	11	12	9.4
Alto	10	7.9	8	6.3
Total	127	100	127	100

Nota: De la muestra de trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, presentan en su mayoría nivel de estrés bajo, en sus dimensiones falta de cohesión y respaldo de grupo.

Tabla 10

Nivel de clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023

Categoría	Clima laboral	
	n	%
Muy tratable	79	62.2
Favorable	29	22.8
Media	17	13.4
Desfavorable	2	1.57
Muy desfavorable	0	0
Total	127	100

Nota: De la muestra de trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, presentan en su mayoría el clima laboral muy tratable.

Tabla 11

Nivel de clima laboral en sus dimensiones autorrealización e involucramiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023

Categoría	Dimensiones			
	Autorrealización		Involucramiento laboral	
	N	%	n	%
Muy tratable	62	48.8	81	63.8
Favorable	39	30.7	24	18.9
Media	15	11.8	17	13.4
Desfavorable	7	5.51	4	3.15
Muy desfavorable	4	3.15	1	0.79
Total	127	100	127	100

Nota: De la muestra de trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, presentan en su mayoría la categoría muy tratable en sus dimensiones autorrealización e involucramiento laboral.

Tabla 12

Nivel de clima laboral en sus dimensiones comunicación y condiciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023

Categoría	Dimensiones			
	Comunicación		Condiciones laborales	
	n	%	n	%
Muy tratable	78	61.4	61	48
Favorable	30	23.6	45	35.4
Media	16	12.6	17	13.4
Desfavorable	3	2.36	3	2.36
Muy desfavorable	0	0	1	0.79
Total	127	100	127	100

Nota: De la muestra de trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, presentan en su mayoría la categoría muy tratable en sus dimensiones comunicación y condiciones laborales.

V. Discusión

Investigar la relación entre el estrés laboral y clima laboral en trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023, surge por la apreciación de ciertas dificultades en el crecimiento laboral de los trabajadores, por los efectos negativos que se producía el trabajo en personales de la salud mental, Maslach (1976), en este sentido y al requerir un estudio más detallado sobre los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán. Me llevó a plantearme la existencia de una relación entre estrés laboral y clima laboral. Este estudio garantiza medianamente su validez interna ya que el recojo de información fue a propósito de la investigación de manera prospectiva cuidando en todo momento los criterios de inclusión y exclusión, así mismo se emplearon instrumentos validados y estandarizados, que fueron detallados en las fichas técnicas de los mismos. Este estudio no garantiza su validez externa ya que el muestreo no fue probabilístico, por ende, no se certifica su generalización a otras muestras. Luego de llevar a la práctica esta investigación se encontró el p valor computado es de 0.026, que se evalúa como menor al 0.05 ($0.026 < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. El coeficiente rho de Spearman calculado es de -0.46. Indica que la relación hallada entre las variables estrés laboral y clima laboral es inversa y su grado es moderado. Se afirma con un 74% de confianza que existe una relación negativa moderada entre el estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023. Por lo que se corrobora con estudios realizados por laboral (Domínguez Pucha, 2023; Vásquez Farro, 2023; Hurtado Cruz, 2023; Trejo Levy, 2023; Deza Malca, 2023) quienes también encontraron relación entre ambas variables. De igual manera la variable estrés laboral y cada una de las dimensiones del clima laboral tiene un p valor menor al 0,05. Por lo que existe relación negativa moderada del estrés con cada una de sus dimensiones.

Se aprecia que el nivel de estrés laboral en la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023, es bajo. Esto se debe a que el lugar donde trabajan es rural de la sierra ayacuchana, y el trabajo probablemente resulte menos agotador que en las ciudades o urbes. Lo mismo explicaría que en sus dimensiones del estrés laboral también se hallan en un nivel bajo. En contrastación

de los trabajos realizados por (Deza Malca, 2023; Vásquez Farro, 2023), que encontró un nivel medio en su población, de trabajadores de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2020.

Con respecto al clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023, presentan en su mayoría el clima laboral muy tratable, por lo que la población trabajadora se siente a gusto en su trabajo, con un trato cordial, familiar tratable. En comparación del trabajo realizado por Deza Malca, (2023) quien encontró que el 71% lo percibe en nivel medio; y Vásquez Farro, (2023) quien halló que el 36% lo ubica en un nivel desfavorable.

VI. Conclusiones

Existe una relación negativa moderada entre el estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023.

Existe relación negativa moderada del estrés con cada una de las dimensiones de clima laboral.

De la muestra de trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, presentan en su mayoría nivel de estrés bajo.

De la muestra de trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, presentan en su mayoría nivel de estrés bajo, en los niveles de clima laboral, estructura organizacional y territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo

De la muestra de trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, presentan en su mayoría el clima laboral muy tratable.

De la muestra de trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, presentan en su mayoría la categoría muy tratable en las dimensiones del clima laboral de autorrealización, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales.

VII. Recomendaciones

A los investigadores interesados en la variable estrés laboral, comparar el estrés laboral en zona urbana y en zona rural, así mismo en diferentes tipos de trabajo, tanto en sector privado como el público.

A los investigadores en la variable clima laboral, ampliar la muestra tanto a nivel de trabajadores en el ámbito público como privado.

A los investigadores interesados en estudiar ambas variables en zonas rurales, donde se hace uso del idioma quechua, adaptar el instrumento a dicho idioma.

Referencias bibliográficas

- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional* (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill
- Deza Malca, G. G. (2023). *Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2020*. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11777>
- Domínguez Pucha, S. G. (2023). *Relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de entidades municipales del centro norte ciudad de Quito* (Bachelor's thesis, Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica). <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5664>
- Ivancevich, J. M. y Matteson M. T. (1989). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas.
- Ivancevich, J. M. y Matteson M. T. . (1992). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas.
- Hurtado Cruz, A. (2023). *Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Inambari, 2023*. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/9498>
- Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial. Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos. Evaluación, afrontamiento y consecuencias adaptativas*. Nueva York: Martínez Roca.
- Palma, S. (1999). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana*. Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, N° 1, Lima: Fac. Psicología URP
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL – SPC*. Lima, Perú.
- Palma, S. (2004). *Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias*. Perú. Revista de Investigación en Psicología. 101 p. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM. Lima

- Pérez, J. P. (2023). *Estrés laboral. Fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención*. UNAM, Facultad de Psicología. ISBN 978-607-30-7405-6
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración*. (12ª ed.). México D.F.: Pearson.
- Servicio de Administración del Trabajo (2016) *Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo* - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. 62 p.)
<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Slipak, O. E. (1996). *Estrés laboral*. Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica. Fundación argentina de clínica neuropsiquiátrica. ALCMEON 19 N°4 – 1996.
https://alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm
- Spielberg, C. D., Vagg, P. R., & Catalina, C. (2010). JSS. *Cuestionario de estrés laboral*. TEA
- Trejo Levy, P. C. (2023). *El Estrés laboral y su Relación con el Clima Organizacional en la Oficina Técnica de Administración de una Entidad Pública en el año 2021*.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/6609>
- Supo Condori, J. (2014). *Seminarios de Investigación Científica*.
<http://seminariosdeinvestigacion.com/sinopsis>
- Vázquez Farro, B. (2023). *Estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca*.
<https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/2053>

Anexo 01. Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivos	Hipótesis	Variante(s)	Dimensiones / Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y clima laboral en trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán, Ayacucho, 2023?	<p>1. Objetivos general Determinar la relación entre el estrés laboral y clima laboral</p> <p>2. Objetivos específicos Identificar la relación entre los niveles de estrés laboral y el clima laboral</p> <p>Identificar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del clima laboral</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral</p> <p>Identificar el nivel de clima laboral</p>	<p>Hi: Existe relación entre el estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una Municipalidad, Ayacucho, 2023</p> <p>Ho: No existe relación entre el estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una Municipalidad, Ayacucho, 2023</p>	Estrés laboral	<p>Territorio organizacional</p> <p>Tecnología</p> <p>Influencia del líder</p> <p>Falta de cohesión</p> <p>Respaldo del grupo</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Clima organizacional</p>	El nivel de investigación, relacional. Tipo de estudio observacional. Diseño no experimental, prospectivo, transversal relacional. análisis estadístico bivariado. (Supo, 2014).
			Clima laboral	<p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>Muestreo, no probabilístico a conveniencia, en 127 trabajadores de la Municipalidad de Vilcashuamán</p> <p>Técnica, psicométrica</p> <p>V1 Escala de estrés laboral OIT - OMS</p> <p>V2 Clima laboral CL-SPC</p>

Anexo 02. Instrumento de recolección de evaluación



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
Instrumento de evaluación

Fecha: ____/____/____

Código

I. Datos Generales

INSTRUCCIÓN:



Lea cada pregunta y responda y/o marcado con un aspa o "X" (elija la alternativa según su opinión) en cada pregunta. En caso corresponda especificar la información adicional requerida.

1. ¿Cuántos años cumplido tiene usted? años

2. Sexo:

Masculino Femenino

3. Estado Civil

Soltera (o) Casada(o) Divorciada(o)

Conviviente(o) Viuda(o)

4. Tiempo de servicio ¿Cuánto tiempo viene laborando usted?

años

5. ¿En qué área viene laborando?

.....

6. ¿Cuál es su situación actual?

Nombrado Contratado Tercero Otro

II. Datos específicos

Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS

INSTRUCCIÓN:

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de 25 ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta marque con una “X” para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:

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

N°	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la Municipalidad me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la Municipalidad me causa estrés?							
10	¿La falta de claridad en la forma en que se trabaja en la Municipalidad, me estresa?							

11	¿El que las políticas generales de la Municipalidad impidan mi buen desempeño me estresa?								
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la Municipalidad tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?								
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?								
14	¿El no tener conocimiento técnico para competir dentro de la Municipalidad me estresa?								
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?								
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la Municipalidad me causa estrés?								
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?								
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?								
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?								
20	¿El que la Municipalidad carezca de dirección y objetivos me causa estrés?								
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?								
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa?								
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?								
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?								
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?								

Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo

Datos personales

Apellidos y nombres: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Organización: _____

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente Laboral Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Nº	Afirmación	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior 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 mi trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace en el 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 sus responsabilidades.					
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 las guías laborales.					
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 personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores de la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diferentes oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					

47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está en acuerdo al desempeño de logros.					

Anexo 03. Validez y confiabilidad del instrumento

Ficha técnica de la escala de estrés laboral OIT - OMS

Nombre del instrumento: Escala de Estrés Laboral OIT – OMS

Autores: : Ivancevich & Matteson (1989)

Confiabilidad: 0,966, según el alfa de Cronbach

Procedencia: El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.

Aplicación: Aplicación es individual, grupal y organizacional

Ámbito de aplicación Población laboral a partir de los 18 años.

Particularidad: Instrumento de exploración Psicológica

Duración: Tiempo estimado de 10 a15 minutos

Finalidad: Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

Estructuración: La prueba consta de 7 áreas.

Baremación: Tabla de cálculos de puntuaciones

Tabla Nro 13

Baremación: Tabla de cálculos de puntuaciones

Nº	Áreas	Núm. Ítems	Rango de estrés
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21

Nota: baremación Escala de Estrés Laboral OIT – OMS

Tabla Nro. 14

Baremación: Tabla de cálculos de puntuaciones para las áreas 1, 2, 5 y 6

Nivel de estrés laboral	Puntuación
Bajo nivel de estrés	4-14
Nivel intermedio	15-19
Estrés	20-24
Alto nivel de estrés	28-28

Nota: baremación Escala de Estrés Laboral OIT – OMS

Tabla Nro. 15

Baremación: Tabla de cálculos de puntuaciones para las áreas 3, 4 y 7

Nivel de estrés laboral	Puntuación
Bajo nivel de estrés	3-11
Nivel intermedio	12-14
Estrés	15-18
Alto nivel de estrés	19-21

Nota: baremación Escala de Estrés Laboral OIT – OMS

Ficha técnica de la Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo

- Nombre de la escala: Clima laboral CL-SPC
- Autora: Sonia Palma Carrillo
- Procedencia: Lima – Perú
- Administración: Individual o colectiva/ forma físico o computarizado
- Duración de la prueba: 15 minutos en formato físico y 5 minutos en formato computarizado.
- Calificación: Computarizada o manual
- Significación: Nivel de percepción Global del ambiente laboral y específica con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión y condiciones laborales.
- Componentes:
 - Autorrealización
 - involucramiento laboral
 - supervisión
 - Comunicación
 - condiciones laborales.
- Usos: Diagnóstico organizacional de clima laboral
- Materiales: Manual/ cuestionario (formato físico) programa

Descripción de la Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo

El instrumento que se usará para la evaluación de la variable de asociación será la escala de clima laboral - Sonia Palma Carrillo (2004). Tiene sensibilidad en la evaluación de la percepción del entorno laboral, y de manera específica en los factores de supervisión, comunicación, condiciones laborales, auto realización e

involucramiento laboral. Cuenta con 50 reactivos. Su validez y confiabilidad, según alfa de Crombach de 0.63, en una muestra 473, trabajadores de universidades de lima. Cuya estadística de confiabilidad es de 0.05 comparado con sus factores mencionados. (Palma, 1999)

Tabla Nro. 16

Criterios para la calificación de la Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo

Factores	Ítems
Autorrealización	1, 6, 11,16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Involucramiento laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
Condiciones laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

Nota: Se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos máximo en la escala general y 50 puntos para cada uno de los factores.

Tabla Nro. 17

Criterios para la calificación de la Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo.

Categorías diagnósticas

Categorías diagnósticas	Factores I-V	Puntaje Total
Muy tratable	42-50	210-250
Favorable	34-41	190-209
Media	26-33	130-169
Desfavorable	18-25	90-129
Muy desfavorable	10-17	50-89

Nota: Las categorías diagnosticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas se toma como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación se interpreta de manera contraria.

Validez y confiabilidad de la Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo

La validez de la escala de medición de clima laboral, fue sometido a criterios de jueces para validar el contenido, sometiéndose a la aplicación piloto para establecer la discriminación de los ítems y la confiabilidad se obtuvo a través del coeficiente de alfa de Crombach, con un índice de 0.63 aplicado a 473 trabajadores entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima

(Palma 2004). Las correlaciones son positivas significativas al 0.05 entre cinco factores de clima laboral.

Tabla Nro. 18

*Criterios para la calificación de la Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo.
Descripción de niveles*

Puntaje Total	Nivel	Descripción
210-250	Clima Laboral excelente	El clima laboral es propicio, motivador, existen buenas relaciones en el proceso de comunicación, un sistema de control que no presiona a los trabajadores, la dirección define con criterio y participación en sus objetivos, garantizando el desarrollo de la empresa o institución.
190-209	Clima laboral bueno	Existe un clima dentro de la organización, bueno, donde el personal trabaja y se desarrolla sin presiones, pero no es óptimo para el desarrollo de la empresa o institución.
130-169	Clima laboral regular	El clima dentro de la organización, es regular, es decir no es óptimo para el desarrollo de los trabajadores, la empresa o institución.
90-129	Clima laboral ineficaz	El clima dentro de la organización, es ineficaz, no permite a los trabajadores el pleno desarrollo de sus potencialidades, es un clima pobre en estímulos, limita seriamente el desarrollo de la empresa.
50-89	Clima laboral muy desfavorable	Existe un clima de la organización muy desfavorable para el desarrollo de la empresa, no brinda los requerimientos básicos para un desarrollo, el trabajador no es considerado como parte de la empresa

Nota: Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo (2004)

Anexo 04. Formato de Consentimiento informado

20 de octubre de 2023

Estimado

La Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote apoya la práctica de obtener el consentimiento informado de, y proteger a, los sujetos humanos que participen en investigación.

La siguiente información tiene por objeto ayudarle a decidir si aceptará participar en el presente estudio. Usted está en libertad de retirarse del estudio en cualquier momento.

Para tal efecto se le pedirá que responda a la los instrumentos Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la escala de Clima laboral CL-SPC. Nos interesa estudiar asociación entre el estrés laboral y clima laboral en los trabajadores de Vilcashuamán, 2023. Nos gustaría que usted participara de esta investigación, pero tal participación es estrictamente voluntaria. Les aseguramos que su nombre no se mencionará en los hallazgos de la investigación. La información sólo se identificará mediante un código numérico.

Si le gustaría tener información adicional acerca del estudio antes o después que finalice, puede ponerse en contacto con cualquiera de nosotros por teléfono o por correo.

Agradecemos su atención y apreciamos su interés y cooperación.

Atentamente,

Doris Meliza Velarde Ortiz

Estudiante de psicología de la ULADECH Católica

meliza_velarde@uladech.edu.pe

Anexo 05. Documento de aprobación de la institución para la recolección de información



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Vilcas Huamán, 19 de octubre del 2023.

CARTA N.º 534 - 2023/MPVH/A

SEÑORITA: DORIS MELIZA VELARDE ORTIZ
TESISTA INVESTIGADORA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

ASUNTO: Aprobación para realizar investigación

Es grato dirigirme a Ud. A fin de expresarle el cordial saludo a nombre y a la vez comunicarle que se ha aprobado su solicitud para realizar la investigación titulada "Estrés laboral y clima organizacional en trabajadores de Vilcas Huamán-Ayacucho, 2023". Por lo que se le brindara las facilidades para la comunicación con los trabajadores de la institución. Así mismo le instamos que al término de la investigación realizada, comunique sus hallazgos.

Atentamente,



c.c.
Archivo.

Anexo 06. Evidencias de ejecución (declaración jurada, base de datos)

Declaración jurada

Yo, Doris Meliza Velarde Ortiz, con DNI. N° 47718873, natural de la ciudad de Ayacucho, declaro bajo juramento que la presente investigación cuenta con datos reales, recogidos por mi persona para este estudio, sometiéndome a las disposiciones legales vigentes de incurrir en falsedad de datos.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos firma la presente declaración en la Ciudad de Ayacucho, el día 14 de diciembre de 2023.



Doris Meliza Velarde Ortiz
DNI. N° 47718873