



Universidad  
Señor de Sipán

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**

**TESIS**

**ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL  
EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA  
AGROINDUSTRIAL, 2020-2021.**

**PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADO EN  
TRABAJO SOCIAL**

**Autor (es):**

**Bach. Castro Torres Jose Javier**

**ORCID:**

**<https://orcid.org/0000-0001-8832-2837>**

**Asesor:**

**Mg. Peláez Vinces Edgard José.**

**ORCID**

**<https://orcid.org/0000-0001-6374-9359>**

**Línea de Investigación:**

**Comunicación y desarrollo humano.**

**Pimentel – Perú**

**2023**

**ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE  
UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL, 2020-2021.**

**APROBACIÓN DEL JURADO**

---

MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA

**Presidente del jurado de tesis**

---

MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA

**Secretario del jurado de tesis**

---

MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE

**Vocal del jurado de tesis**




## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, es egresada del Programa de Estudios de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

### **ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL, 2020-2021.**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firmo

Castro Torres Jose Javier	DNI: 73434463	
---------------------------	---------------	---

Pimentel, 22 de mayo del 2023

## **DEDICATORIA**

A mi madre, Blanca Victoria Torres Castillo Vda. De Castro, por acompañarme en todo el proceso de mi vida universitaria, así mismo a mí Padre Javier Castro Chavez por guiarme espiritualmente en esta etapa.

El Autor.

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios por brindarme salud y guiarme a lo largo de toda mi vida, así mismo en mi vida universitaria.

Gracias a mi familia por siempre estar presente y brindarme su incondicional apoyo incondicional.

A mi asesor metodólogo Mg. Juan Montenegro Ordoñez y a mi asesora temática la Mg. Elizabeth Sara Salazar Garcia por guiarme en el proceso de ésta investigación

A mis docentes por compartir sus enseñanzas con mi persona.

A mis compañeros por brindarme su apoyo constante.\_

El autor.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
1.1. Realidad problemática.....	9
1.2. Antecedentes de estudio.....	9
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	11
1.4. Formulación del problema.....	20
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	20
1.6. Hipótesis.....	21
1.7. Objetivos.....	21
<b>II. MATERIALES Y MÉTODOS.....</b>	<b>23</b>
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	23
2.1.1. Tipo de investigación.....	23
2.1.2. Diseño de la investigación.....	23
2.2. Población y muestra.....	23
2.3. Variables y Operacionalización.....	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	28
2.5. Métodos de análisis de datos.....	31
2.6. Aspectos éticos.....	31
2.7. Criterios de rigor científico.....	32
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>33</b>
3.1. Tablas y figuras.....	33
3.2. Discusión de resultados.....	41
<b>IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>45</b>
4.1. Conclusiones.....	45
4.2. Recomendaciones.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS.....	54

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo: determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos S.A.C, 2020-2021. Se desarrolló como una investigación de tipo cuantitativa no experimental de corte transversal con diseño descriptivo correlacional. Se aplicó el cuestionario de estrés laboral, validado por expertos, y la escala de clima organizacional CL-SPC a 63 colaboradores, seleccionados mediante muestreo censal; es importante señalar que ambos instrumentos gozan de confiabilidad y validez. Para hallar la relación entre ambas variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, concluyéndose que, a nivel general, entre el estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.728$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ). A nivel de dimensiones, se encontraron correlaciones inversas y altamente significativas, lo que sugiere que, a mayor estrés laboral, tendería a verse mermado el clima organizacional, y viceversa.

Palabras clave: Estrés laboral, clima organizacional, colaboradores.

## **ABSTRACT**

The present investigation had as objective: to determine the relationship between work stress and the organizational climate in collaborators of the company Inversiones Agrícolas Olmos S.A.C, 2020-2021. It was developed as a non-experimental quantitative cross-sectional investigation with a descriptive correlational design. The work stress questionnaire, validated by experts, and the CL-SPC organizational climate scale were applied to 63 employees, selected by census sampling; It is important to note that both instruments enjoy reliability and validity. To find the relationship between both variables, the Pearson correlation coefficient was used, concluding that, at a general level, between work stress and the organizational climate there is a high inverse relationship ( $r=-.728$ ) highly significant ( $p=.000$ ). At the dimension level, inverse and highly significant correlations were found, which suggests that the greater the work stress, the organizational climate would tend to be diminished, and vice versa.

Keywords: Work stress, organizational climate, collaborators.



## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En la actualidad las organizaciones se encuentran sujetas a un cambio constante y para ello se encuentran renovándose de forma continua, innovando e intentando sostener su crecimiento interno y externo; debido a ello es necesario conocer algunos indicadores fundamentales que posibiliten la toma de decisiones eficiente pues estos tendrán un rol fundamental en el triunfo de las diversas organizaciones siendo el Clima Organizacional y estrés Laboral parte de estos indicadores.

En concordancia con lo señalado anteriormente hay que señalar que es una realidad la existencia de un nuevo paradigma empresarial de reorganización flexible del trabajo en todas las esferas empresariales, este paradigma ha alcanzado también a aquellas organizaciones del sector agrícola y agroindustrial.

Pretil (2016) señala que la relevancia de conocer el clima organizacional se fundamenta en que este ha demostrado tener relación con otras variables organizacionales como el estrés laboral, la satisfacción o el desempeño laboral; y que influye de forma significativa en la actitud de los colaboradores hacia sus actividades laborales, es por ello que el diagnóstico de la misma es necesario para el diseño de instrumentos en el área de Gestión del Talento Humano. Según ello se debe recalcar que la misma autora refiere que el clima organizacional es el ambiente físico y humano en donde se realizan diversas acciones laborales cotidianas.

En cuanto al estrés laboral es importante señalar que este es un fenómeno remarcado a nivel global; Traut (como se cita en Bámbula y Gómez, 2016) indica que alrededor del 25% de la población alemana presenta un riesgo latente a sufrir diversos problemas debido a los altos índices de exigencia laborales.

En América Latina el estrés laboral según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2016, llevó a cabo investigaciones en diversos países de América Latina en la cual señala que alrededor del 12 a 16% de los participantes indicaron sentirse en un constante estrés; asimismo indican que en países como Argentina más del 27% de los colaboradores sufría de sobrecarga mental. La

Organización Mundial de la Salud (OMS) realizó un estudio sobre los países que tienen mayores niveles de estrés laboral dando como resultados que México, China y Estados Unidos son los países que obtuvieron los porcentajes más elevados con un 75%,73% y 59% respectivamente.

Por otro lado, es importante señalar que la actividad agroindustrial en nuestro país ha ido experimentando un incremento basado en la diversificación de productos, aumento del número de países de destino y aumento de las zonas de producción; estas características sostienen el crecimiento constante tomando en cuenta la estacionalidad característica de los productos agrícolas en general, las actividades de trabajo que generan las agroindustrias se realizan dentro de entornos o ambientes particulares ya sea en sus campo de cultivo o en sus plantas procesadoras, en el Perú el sector agroindustrial está representado por diversas empresas como Sociedad Agrícola Viru SA, Papikra andina S.A., Gandules Inc SAC, Capsicums andino SAC; las que cultivan alcachofa y espárrago como Camposol S.A, Danper Trujillo SAC, IQF SAC, Sociedad agrícola Virú SA.; las que cultivan uvas como, Agrícola Andrea S.A.C, Agrícola la máquina SAC, dentro de las más importantes.

Pero a pesar del crecimiento del sector, es importante señalar que dentro de estas organizaciones también se pueden presentar problemas de estrés laboral y clima organizacional, además de ello la situación de la emergencia sanitaria que vivimos por el virus Covid-19 el cual La Organización Mundial de la Salud (2020) en marzo del 2020 declaró oficialmente como pandemia y que el Gobierno del Perú (2020) confirmó el 6 de marzo del mismo año el primer caso de coronavirus en Perú, en la cual la región Lambayeque es el tercer departamento con mayor cantidad de infectados, por ello el gobierno del Perú dictaminó una serie de medidas en pro de la salud pública, tales como una cuarentena obligatoria, estas medidas obligaron a las empresas a tomar precauciones para el desarrollo de sus actividades en concordancia con esta medidas la empresa Inversiones Agrícolas Olmos decidió un régimen de trabajo en el cual los colaboradores se quedan en el fundo durante una cantidad determinada de días para evitar contagios fuera de la empresa, pero esta situación ha generado estrés en los colaboradores y se ha observado problemas en la convivencia.

## **1.2. Antecedentes de estudio**

### **En el contexto Internacional**

Barbosa, Souza, Martins, y Moreira (2018) en su investigación realizada en Brasil cuyo objetivo fue evaluar el impacto del clima organizacional sobre el estrés laboral, para la cual utilizó un diseño descriptivo correlacional en una muestra conformada por 206 servidores técnico-administrativos universitarios a quienes les aplicó los instrumentos EET, CO y Ficha Sociodemográfica. Los autores concluyeron que el 82.9% poseía niveles tolerables de estrés, 17% obtuvo niveles preocupantes.

García (2016) realizó una investigación en Cuenca, Ecuador. Fue una investigación de tipo descriptiva en la que su muestra la conformaron 240 personas. El autor concluye que existen altos niveles de estrés (67.50%) en los colaboradores y personal administrativo.

Salamea (2015) en su investigación realizada en Quito, Ecuador cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre ambas variables. Para la cual utilizó un diseño de Investigación correlacional, no experimental. Como instrumentos de recolección de datos utilizó la Escala (EDCO) y el Cuestionario OITOMS, los mismos que fueron aplicados en una muestra de 45 colaboradores. Concluyendo que existe una influencia del clima organizacional en la prevalencia de niveles bajos de estrés.

Vargas (2015) en su estudio realizado en Ecuador. Fue una investigación con diseño descriptivo correlacional, en una muestra de 110 colaboradores a quienes les aplicó el Cuestionario (OITMS) y el cuestionario (EDCO). Este autor concluye que la satisfacción será mejorada mediante el desarrollo de relaciones interpersonales positivas.

### **En el contexto Nacional**

Vásquez y Gonza (2018) en su investigación cuyo objetivo fue establecer la relación entre sus variables en la población anteriormente mencionada. Para la cual utilizó un diseño no experimental de tipo correlacional; encontrando que no existe relación significativa entre las variables estudiadas ( $r=.199$ ;  $p<0.05$ ).

Granados y Romero (2017) en su investigación cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre estrés laboral y clima organizacional en la población anteriormente mencionada para ello utilizó un diseño descriptivo correlacional, en la cual la muestra la conformaron 150 colaboradores a los cuales eligió por muestreo no probabilístico por conveniencia, el autor concluye que el 54% presenta estrés laboral bajo; asimismo el 67,3% percibe al clima laboral en un nivel por mejorar; además señala existe una correlación inversa muy baja.

Castillo (2016) en su estudio se planteó conocer la relación entre sus variables en la población anteriormente mencionada; llevándola a cabo en 80 colaboradores, encontrando que existe relación significativa entre las variables estudiadas con  $p = 0.001$ .

Perea (2016) en su investigación cuyo objetivo principal era analizar la incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en la población antes mencionada; encontrando que en el 79.67% se percibía como favorable el clima laboral, en el 20.33% desfavorable; por otro lado, prevalecía el estrés elevado en el 20.26%, además señala que existe relación entre las variables.

Pretil (2016) en su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables mencionadas. Esta fue una investigación correlacional realizada en una muestra de 150 colaboradores a quienes les aplicó una encuesta elaborada por el mismo autor. Concluye que existe una correlación estadísticamente significativa entre sus variables.

Ramirez (2015) en su investigación en la que planteó como objetivo analizar la influencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa mencionada, para ello utilizó un diseño explicativo correlacional en una muestra de 100 colaboradores a quienes les aplicó dos cuestionarios. El autor concluyó las condiciones laborales eran poco confiables afectando al desempeño laboral.

### **En el contexto Local**

Muro (2018) en su estudio cuyo objetivo fue establecer la relación entre las variables mencionadas anteriormente. Para ello utilizó un método cuantitativo,

concluyendo que existe relación alta entre las variables clima organizacional y productividad del colaborador.

Vidarte y Valencia (2018) en su estudio cuyo objetivo fue determinar los niveles de estrés laboral según dimensiones y factores sociodemográficos; en la cual su población la conformaron 72 colaboradores. Concluyendo que hay presencia estrés elevado en el área de ventas, mientras que la insatisfacción con la calidad de servicio es leve.

Urdanivia y Yerrén (2019) en su investigación cuyo objetivo fue analizar el clima laboral bajo el modelo CL-SPC, fue una investigación de tipo cuantitativa con diseño descriptivo simple; realizada en una muestra de 98 colaboradores a quienes les aplicó la “Escala de Opiniones CL - SPC”. Las autoras concluyen que los sujetos percibían como bajo al clima laboral.

Gavidía (2019) en su investigación cuyo objetivo fue desarrollar una propuesta de mejora del clima laboral. En la que utilizó un cuestionario ad-hoc, le permitió concluir que existía una prevalencia del nivel alto en la percepción del clima laboral.

Alcántara (2019) en su estudio cuyo objetivo fue determinar el clima organizacional en la población anteriormente descrita, Su investigación estuvo conformada por 30 personas a quienes les aplicó la escala de clima laboral “SPC – CL”, de Sonia Palma, que le permitió concluir que existía una prevalencia del nivel regular en la percepción del clima organizacional.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **Teoría de demandas y recursos laborales (Bakker y Demerouti, 2013)**

La teoría de demandas y recursos laborales es un enfoque que busca explicar cómo el ambiente laboral afecta la salud mental y física de los trabajadores. Según esta teoría, el ambiente laboral puede generar dos tipos de estresores: demandas y limitaciones en los recursos.

Las demandas laborales son aspectos del trabajo que exigen un esfuerzo y una energía mental o física por parte del trabajador, como, por ejemplo, el exceso

de carga de trabajo, la presión por cumplir con plazos, la falta de autonomía, el trato incivil o la violencia laboral. Estas demandas pueden generar estrés y agotamiento emocional en el trabajador.

Por otro lado, los recursos laborales son los aspectos del trabajo que permiten al trabajador manejar las demandas laborales y afrontar los desafíos del trabajo, como el apoyo social de los compañeros, la posibilidad de aprender y crecer en el trabajo, la retroalimentación positiva y el sentido de control. Los recursos laborales pueden ayudar a reducir el estrés y mejorar el bienestar laboral del trabajador.

Así mismo, esta teoría también destaca la importancia de los recursos personales y sociales, como el apoyo social y la personalidad, para ayudar a los trabajadores a manejar el estrés laboral. Además, ha sido útil para desarrollar intervenciones y políticas que aborden los factores de riesgo laborales para la salud y el bienestar de los trabajadores, como el diseño del trabajo, la gestión de la carga de trabajo, la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo y la formación en habilidades de afrontamiento del estrés.

En ese sentido, la teoría de demandas y recursos laborales señala que para prevenir el estrés laboral y fomentar el bienestar laboral, es necesario reducir las demandas laborales y aumentar los recursos laborales. Esto puede lograrse mediante políticas y prácticas de gestión de recursos humanos que fomenten el apoyo social, la formación y el desarrollo personal y profesional del trabajador, y la autonomía en el trabajo.

### **Interrelación entre las demandas y recursos laborales**

A pesar de que las demandas y los recursos laborales pueden entenderse como procesos distintos, tienen también efectos conjuntos. De hecho, son capaces de predecir el bienestar-estrés laboral (Baker y Demerouti, 2013).

La primera interrelación es que los recursos minimizan el impacto de las demandas en el estrés, demostrando que los recursos tales como la autonomía, el apoyo social, las oportunidades de desarrollo en el trabajo, mejoran las

demandas laborales (exigencias, presión constante, agotamiento, etc.). En ese sentido, los colaboradores que poseen diversidad de recursos, son capaces de afrontar mejor a las demandas laborales.

La segunda interrelación se refiere a la interacción entre las demandas y los recursos laborales, donde las demandas aumentan el impacto de los recursos en la motivación y compromiso laboral. La investigación sugiere que los recursos laborales se vuelven más significativos y tienen un mayor impacto en el compromiso laboral cuando las demandas son altas.

En resumen, los estudios sobre este modelo teórico han señalado que las demandas y recursos laborales pueden interrelacionarse entre sí y tener efectos sobre el bienestar o malestar (estrés) del colaborador.

Una posible explicación para estos efectos inversos podría ser que los empleados que experimentan estrés desarrollan comportamientos que resultan en una mayor carga de trabajo. Por ejemplo, cuando un empleado se encuentra agotado, su rendimiento puede disminuir, lo que lleva a retrasos en las tareas y, como consecuencia, a un aumento en la carga laboral (Demerouti et al., 2004).

### **Factores que influyen**

Hoyos (2010), clasifica los factores de estrés laboral de la siguiente forma:

**Características personales:** Los rasgos de la personalidad intervienen en la vulnerabilidad ante factores estresantes teniendo en cuenta actitudes entre las que encontramos dependencia, ansiedad, introversión, rigidez, formación, destrezas y habilidades, mala condición física, malos hábitos alimenticios, altas expectativas y valores inmorales. Es por ello que se debe realizar un adecuado análisis regular y totalmente cuidadoso sobre todos estos puntos frente a las características de trabajo y sus exigencias.

**Medio ambiente:** La existencia de exceso o escasez de luz, ruido excesivo, temperaturas altas o bajas, vibración o movimiento constante, contaminación del aire. Todo esto pertenece a las instalaciones educativas y sus condiciones

que en muchas ocasiones resultan ser estresantes puesto que son espacios y ambientes fijos a los cuales acuden no solo el docente sino también los niños y niñas, llegando a ser un factor de estrés común sin que pueda ser notado en muchas de las ocasiones, sumando también los espacios reducidos, pocos materiales de trabajo y espacios propios inexistentes.

**Extra organizacionales:** Aspectos como la Irritabilidad, enfado repentino, ira sin motivo, depresión, insomnio, aumento del uso de antidepresivos, falta de apetito, hábitos como fumar o beber, se producen por ambientes externos como la familia, el transporte, la economía, la clase social, condiciones humanas o cambios sociales.

**Trabajo:** Roles poco definidos, jornadas laborales excesivas, deficientes relaciones interpersonales, poca promoción y desarrollo profesional. Los factores laborales son los de más relevancia dentro de las investigaciones, entendiendo que las relaciones interpersonales son de gran importancia para ser contados como generadores de estrés laboral o no, sin dejar de lado las grandes expectativas que muchas veces lleva el trabajador y las pocas posibilidades que brinda el empleador, a estos ítems se suma los sueldos insuficientes, malas condiciones o falsas promesas.

Según refieren Hernández, et al. (2012), de acuerdo al instrumento que elaboran, los factores que influyen en el estrés laboral son:

- ***Desgaste emocional***, se refiere al agotamiento y la pérdida de energía emocional que experimentan los empleados como resultado de un estrés crónico, la exigencia de manejar emociones negativas y la falta de recursos para recuperarse adecuadamente.
- ***Insatisfacción por la retribución recibida***, se refiere a la sensación de malestar o descontento que experimenta un empleado cuando considera que la compensación económica por su trabajo no es adecuada, justa o acorde a su esfuerzo y contribución.
- ***Insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución***, Es la percepción negativa del trabajo,



esta insatisfacción se relaciona con los métodos, ambiente y decisiones tomadas en el entorno laboral.

- **Falta de motivación para el desempeño**, Es la percepción negativa de las relaciones sociales con compañeros y supervisores, desencadenando una desmotivación.
- **Exceso de demandas laborales**, Es la percepción de elevadas demandas laborales y poco control sobre el trabajo.
- **Demérito profesional**: Es la percepción de altas demandas laborales y las bajas recompensas que obtiene el trabajador por su esfuerzo.

Gonzales (2018), indica que, entre los principales factores de estrés laboral en docente, se encuentra la presión múltiple por distinguirse en las relaciones con padres y directivos. Por otro lado, las modificaciones en las dinámicas familiares y escolares, inflexibilidad por parte de la institución, baja remuneración, cantidad de horas de trabajo, cargas laborales excesivas, ausencia de apoyo, grandes horas de permanencia dentro de la institución y poco tiempo de descanso.

### **Teorías sobre Clima organizacional**

- Teoría del Clima Organizacional de Likert. “Likert en su postulado afirmaba que los rasgos comportamentales de los colaboradores son producto de las actitudes de los administrativos y de las condiciones que ellos mismos perciben, además estos comportamientos están guiados por las capacidades y valores de los propios colaboradores, es decir los comportamientos presentados son solo reacción a características estructurales y ambientales (Chiavenato, 2017). Según lo que el autor que indicaba, existe 3 variables que afectan directamente a la percepción del clima de forma individual; estas son: variables causales, variables intermedias y variables finales” (Bravo, 2017). “el primer tipo de variables indican como la organización va evolucionando y adaptándose a través del tiempo y como consigue resultados; en estas variables encontraremos a la estructura organizacional, la cultura, sus reglas y toma de decisiones, además señala que, si estas variables son modificadas,

harán que otras se modifiquen” (Bravo, 2017). “El segundo grupo de variables son producto de la situación interna y salud de una organización; en este grupo se encontrará a la motivación, la actitud, los objetivos, comunicación eficaz” (Bravo, 2017). “Finalmente, el último grupo de variables son denominadas también dependientes y son producto de las dos variables anteriores, es decir en estas se reflejan los logros organizacionales, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas” (Bravo, 2017).

- Brunet (como se cita en López, 2013), señala que, la teoría del clima organizacional propuesta por Likert, aclara cual es la naturaleza de cada uno de los climas que se pueden analizar en una organización, además permite estudiar el rol que cumplen las variables que conforman el clima; además recalca que Likert se centró mucho en que el comportamiento de los subordinados era consecuencia del comportamiento de los administrativos, indica también que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta.

### **Dimensiones del Clima organizacional según Palma (2004)**

Palma (2004) sostiene que el Clima Laboral es la percepción de aquellas características relacionadas con el lugar de trabajo y que posibilita trazar un plan para poder conseguir los objetivos organizacionales. Así mismo Palma (2004) divide al clima laboral en 5 dimensiones:

- **Autorrealización:** Es la cognición que realiza el colaborador sobre como el entorno laboral está favoreciendo o no el logro de sus objetivos y su desarrollo profesional.
- **Involucramiento Laboral:** Esta Dimensión hace referencia directa al sentimiento de identificación del colaborador con los valores de la organización.
- **Supervisión:** Esta dimensión hace referencia a la percepción que tienen los colaboradores sobre la guía y apoyo que les brindan los superiores para poder realizar sus funciones de forma eficiente, además describe si los superiores están cumpliendo con la función de monitorear las actividades laborales de los colaboradores.

- **Comunicación:** Esta dimensión evalúa el proceso comunicativo dentro de la organización, y hace referencia directa a la percepción de coherencia, fluidez y funcionalidad de este proceso.
- **Condiciones Laborales:** Esta dimensión hace referencia al nivel de conocimiento que poseen los colaboradores acerca de aquellos elementos que la organización les brinda, es decir recursos materiales, económicos y psicosociales.

### **Orígenes del clima organizacional**

El clima organizacional es un constructo que ha sido añadido en la teoría general de la administración, pues los aportes y resultados más representativos en esta rama de la ciencia han caracterizado a esta variable para sobresalir con respecto a las demás ramas de la ciencia. Por otro lado, a partir de los estudios del clima organizacional se notó una mejora en la forma en la que los individuos se comportan en su interacción con los demás miembros de la organización.

Entre los principales aportes brindados en el estudio del clima organizacional se encuentran aquellos brindados por Elton Mayo (1924) quien indicaba que los elementos o factores que facilitan la ergonomía y confort dentro de las organizaciones son una de las principales características de los climas saludables y generan mayor productividad.

Por su parte Chiavenato (2017) señala que las investigaciones realizadas sobre esta variable otorgan un mayor conocimiento sobre la secuencia cambiante de características psicológicas, a su vez indica que estas pueden repercutir en diferente intensidad en el aspecto emocional de los colaboradores, así como de sus expectativas y resultados.

En tanto que la definición del concepto de clima laboral, aunque sin constancia alguna, se le asigna a Lewin (1939), quien fijaría su atención en la gente y el ámbito con sus distintos elementos para hacer mejor la comprensión de la conducta humana en las organizaciones.

En tanto que Schermerhorn, Hunt y Osborn, (2008) que las organizaciones representan un conjunto de sistemas sociales que se encuentran estrechamente vinculadas.

### **Importancia del clima organizacional**

Según Morales (2019), define que: El analizar críticamente el clima organizacional, favorece el conocimiento científico sobre el tema, además permite sistematizar la subjetividad de los colaboradores con respecto a cómo perciben ellos a las organizaciones en las que laboran, esto se realiza con la finalidad de que las áreas encargadas elaboren planes operativos que posibiliten superar aquellas características negativas encontradas.

Quien estudia al clima organizacional debe tener en cuenta que este es la apreciación del colaborador en un contexto real y actual, y que esta apreciación se encuentra vinculada a cada una de las características del puesto de trabajo, ya sean contextuales, sociales, o de las funciones que cumple en la organización.

Si se plantea realizar algún tipo de intervención que mejore el clima organizacional, se debe tener en cuenta una medición inicial que permita tener una referencia fáctica sobre cada una de las características que posee la organización, que factores posee a su favor y que factores deben ser el fin del plan. Una de las características que ciertos autores proponen evaluar es la percepción del cliente, la cual es resultado de cómo se encuentra internamente la organización, otro de los factores que se sugieren evaluar son las relaciones laborales existentes entre cada uno de los colaboradores, para finalmente evaluar cuales son las fuentes de conflicto; después de haber evaluado cada uno de estos factores, se puede iniciar un proceso de cambio a través de algún programa de capacitación que permita desarrollar actitudes asertivas en la organización.

Para finalizar, es importante recordar que el realizar un seguimiento a la organización es de vital importancia pues permite prever futuros problemas en cualquier nivel organizacional; al realizar un correcto diagnóstico del clima

organizacional se identifican los componentes que se encuentran obstruyendo el buen desarrollo de una empresa u organización, además permite establecer una línea de acción que permita mejorar estas características negativas.

### **Características del clima organizacional**

Bravo y Salazar (2017) Señalan que una de las características más relevantes del clima organizacional es la estabilidad que le va a otorgar a una organización, a pesar de que una de las características de las organizaciones es su constante cambio; además ejerce un impacto en las actitudes o comportamientos que presentaran los colaboradores en la organización, otra de las características fundamentales es que influye en el nivel de compromiso de los miembros para con la empresa; es por ello que se afirma que el clima organizacional positivo aumenta las probabilidades de éxito para la organización.

### **Elementos de un clima organizacional favorable**

El clima organizacional es una variable que se encuentra en un constante cambio, puede variar de lo positivo a lo negativo o desfavorable, pero a pesar de ello se busca mantener un equilibrio, es decir un clima neutral. Aquellos colaboradores que perciben al clima como favorable son quienes se sienten reconocidos, quienes sienten un buen nivel de realización personal, ellos usualmente señalan que sus empleadores o superiores inmediatos les permiten participar de las actividades, además sienten que son escuchados y que sus opiniones son tomadas en cuenta. (Peraza, 2004).

Por otro lado, si los colaboradores se encuentran descontentos, realizan una serie de actitudes que perjudican al clima organizacional, estas van desde el bajo rendimiento laboral, falta de compromiso en la realización de sus actividades lo cual afecta directamente a la calidad del trabajo realizado, además se comienza a evidenciar una serie de conflictos entre colaboradores, pero la consecuencia más clara de un clima negativo es el abandono del trabajo dejando un vacío en la organización que

posteriormente le generará nuevos gastos para poder reclutar y seleccionar un nuevo miembro.

#### **1.4. Formulación del problema.**

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos, 2020?

#### **1.5. Justificación e importancia del estudio**

##### Justificación Teórica

Según Bernal (2010), “Toda investigación se justifica teóricamente con el postulado que la investigación debe generar una reflexión y un debate de nivel académico sobre el conocimiento generado hasta la actualidad además de contrastar teorías y resultados”. Con lo señalado anteriormente es importante señalar que la presente investigación realizará un aporte a la comunidad científica porque se contrastarán los postulados teóricos generados sobre el estrés laboral y el clima organizacional, con la realidad presente en la unidad de análisis.

##### Justificación Metodológica

La presente investigación se justifica metodológicamente pues para su realización se utilizará el tipo y diseño pertinentes, los mismos que permitirán un mejor análisis de las variables y posteriormente una mejor comprensión; es por ello que se usará una metodología cuantitativa no experimental con diseño transeccional, descriptivo correlacional, posteriormente el análisis estadístico de los datos permitirá obtener resultados que serán útiles para validar la metodología utilizada.

##### Justificación Práctica

Con respecto a la justificación práctica, de acuerdo con los objetivos de estudio, su resultado otorgará una base sólida para que en el futuro se planteen

planes de acción que permita resolver el problema. En cuanto al estrés laboral se observará cuál es el nivel de predominante en los colaboradores por otro lado, en cuanto al clima organizacional, se identificarán puntos débiles, que el mismo hecho de estar incluido en la función administrativa, no se toma conciencia de las deficiencias en una organización; asimismo, se observará cuáles son las características más resaltantes en la unidad de análisis, que para el caso de la presente investigación es una empresa agroindustrial, con ello se obtendrán datos significativos que permitirán el desarrollo de la organización.

## **1.6. Hipótesis.**

### **General**

- Existe relación directa entre el estrés laboral y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos S.A.C, 2020-2021, evidenciado en la dimensión desgaste emocional e insatisfacción por la retribución recibida.
- **Hipótesis específicas**
  - Existe relación directa entre la dimensión desgaste emocional de la variable el estrés laboral y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos S.A.C, 2020-2021, evidenciándose en la insatisfacción del ejercicio profesional y la desmotivación.
  - Existe relación directa entre la dimensión insatisfacción por la retribución recibida de la variable el estrés laboral y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos S.A.C, 2020-2021, evidenciado en el exceso de la demanda laboral y el demerito profesional.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos S.A.C, 2020-2021.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- Identificar la relación entre el desgaste emocional de y el estrés laboral de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos S.A.C, 2020-2021, evidenciándose en la insatisfacción del ejercicio profesional y la desmotivación.
- Precisar la relación de la dimensión insatisfacción por la retribución recibida en el estrés laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos S.A.C, 2020-2021, evidenciado en el exceso de la demanda laboral y el demerito profesional.



## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1. Tipo y diseño de la investigación

#### 2.1.1. Tipo de investigación

El tipo de estudio fue cuantitativo debido a que la visualización de las variables se realizó mediante mediciones de tipo numéricas las cuales para su análisis se utilizarán técnicas estadísticas; no experimental, pues para la realización de la misma no se manipularon ninguna de las variables, estas se presentaran tal y como se encuentren al momento de la medición (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

#### 2.1.2. Diseño de la investigación.

Transeccional o transversal, debido a que el estudio realizó un análisis de ambas variables en un momento específico describiendo cada una de sus características. (Hernández et al 2014). Descriptivo correlacional, se enmarca en este diseño pues el fin único de la investigación fue establecer cuál es la relación que existe entre ambas variables. La gráfica del diseño se basa en el modelo de Hernández:



Dónde:

X1: Variable estrés laboral.

Y1: Variable clima organizacional.

⊖ : Relación entre las variables de estudio:

### 2.2. Población y muestra

**Población:** Se constituye por 63 colaboradores de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos, entre personal obrero de campo y administrativos.

**Criterios de inclusión**

- Colaboradores de ambos sexos.
- Colaboradores obreros de campo y administrativos.
- Colaboradores con edades entre 18 y 65 años.

**Criterios de exclusión**

- Colaboradores que no accedan a consentir ser parte del estudio.
- Colaboradores que no sepan leer.
- Colaboradores con discapacidad visual o auditiva.

Criterios de eliminación

- Que el participante durante la evaluación desee retirarse de la misma.

**Muestra:**

La muestra se conformó por 63 colaboradores entre obreros de campo y administrativos, mediante un muestreo de tipo censal, donde todos los participantes que conforman el universo poblacional pasan a ser parte de la muestra.

**2.3. Variables y Operacionalización**

**2.3.1. Variables**

**Estrés laboral**

Conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, conductuales y fisiológicas, a aspectos adversos del entorno laboral, donde el individuo presenta excitación, angustia y se percibe rebasado por las exigencias de su trabajo (Hernández, et. al., 2012).

**Clima organizacional**

Palma (2004) la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización persona y condiciones laborales que facilitan la tarea.

### 2.1.1. Operacionalización

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable independiente*

Variab le	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala	Instrument os
<b>V1</b> <b>Estr</b> <b>és</b> <b>Lab</b> <b>oral</b>	Conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, conductuales y fisiológicas, a aspectos adversos del entorno laboral, donde el individuo presenta y excitación, angustia (Hernández, et. al., 2012)	Es un estado que se caracteriza por presentar desgaste emocional, insatisfacción por la retribución recibida, insatisfacción del ejercicio profesional, falta de motivación para el desempeño, exceso de demandas laborales y demérito profesional.	Desgaste Emocional	1,2,3,4,5,6	Ordinal	Cuestionari o de estrés Laboral
			Insatisfacción por la retribución recibida	7,8,9,10,11,12		
			Insatisfacción del ejercicio profesional	13,14,15,16,17,18		
			Falta de motivación para el desempeño	19, 20, 21, 22, 23, 24		
			Exceso de demandas laborales	25,26,27,28,29,30		
			Demérito profesional	31,32, 33, 34,35,36		

<b>V2 Clima labora I</b>	Palma (2004) la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización persona y condiciones laborales que facilitan la tarea.	Conjunto de percepciones que posee el colaborador acerca de su propio ambiente de trabajo.	Autorrealización.	1,6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.	Ordinal	ESCALA DE CLIMA LABORAL CL – SPC
			Involucramiento Laboral	2,7,12,22,27,32,37,42, 47		
			Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.		
			Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44, 49		
			Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.		

*Fuente: Elaboración propia.*

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

En primer lugar, se solicitó la autorización del responsable de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos S.A.C, para el desarrollo del trabajo de investigación; con ello también se presentó el proyecto de investigación a la Universidad Señor De Sipán, siguiendo con el formato establecido por dicha institución, para ser aprobada mediante resolución.

En la empresa, se solicitó una reunión con el responsable del área de recursos humanos, con ello se iniciará el proceso de muestreo, contactando con los colaboradores, siguiendo los criterios de inclusión propios del trabajo de investigación, en fechas establecidas para informar acerca de la investigación y la confidencialidad de los datos que se obtendrán, y se contactó para el llenado del consentimiento informado y los cuestionarios.

Posteriormente se procesaron y analizaron los datos obtenidos, de la aplicación de los instrumentos, para la elaboración del informe.

Se comunicarán los resultados tanto a la universidad de procedencia del autor de la investigación, como en la empresa antes mencionada, y a sus respectivas autoridades.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos:

### **Método**

El presente estudio está basado en un enfoque cuantitativo, el cual según Hernández et al. (2016) se caracteriza por permitir medir constructos teóricos

mediante la estadística, lo cual facilita la comprobación de hipótesis siendo también un proceso basado en método deductivo.

### **Técnicas**

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, la cual tiene como herramienta el cuestionario y/o escala, estructurada por una serie de ítems que personifican una variable, en la cual se contactó con cada uno de los colaboradores que forman parte de la muestra para que respondan el cuestionario; asimismo, es importante señalar que tales instrumentos de medición cuentan con adecuadas evidencias de validez y confiabilidad.

### **Instrumentos de recolección de datos**

#### **Cuestionario de estrés laboral**

El cuestionario de estrés laboral es un instrumento creado por el autor de la investigación; este es instrumento en el que su aplicación puede ser individual o colectiva con un tiempo de aplicación de 20 minutos aproximadamente. Este instrumento cuenta con una confiabilidad demostrada mediante Alpha de Cronbach en la que se encontró un valor de .988 lo que determinaba una alta confiabilidad (Ver anexo 5)

En cuanto a la validez del instrumento, fue calculada mediante juicio de expertos (Ver anexo 4) correlación ítem test (Ver anexo 5).

#### **Cuestionario de clima laboral**

La Escala de Clima Laboral - CL-SPC (2004) fue construida y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo, Lima; diseñado en el formato Likert comprendido en su versión final en un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral, definida operacionalmente como la percepción del trabajador con

respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de Realización Personal (1), Involucramiento con la tarea asignada (2), Supervisión que recibe (3), Acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros (4) y Condiciones laborales que facilitan su tarea (5). Cabe decir que, para cada factor, se consideran 10 ítems como mínimo. Asimismo, tiene un ámbito de aplicación en colaboradores con dependencia laboral (empresas públicas y privadas), de manera individual o colectiva y a la vez de forma física o computarizada, con una duración de 15 minutos (físico) y 5 minutos (computarizada); por consecuencia, debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarizado para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima laboral, que de acuerdo a las normas técnicas establecidas, se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores. Además, las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento, están basadas en las puntuaciones directas donde 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. El material comprendido de la prueba es: Manual CL- SPC (orientaciones teórico prácticas para la administración, calificación e interpretación), Cuadernillo CL- SPC (en versión escrita y computarizada), Disquete (es clave para la digitación de las puntuaciones, calificación e interpretación de la prueba). El reporte de los resultados es posible de impresión en los formatos convencionales desde el programa computarizado.



- Validez La validez de la escala de mediación de clima laboral fue sometida a criterios de jueces para validar contenido, sometiéndose a una aplicación piloto para establecer la discriminación de los ítems.
- Confiabilidad Se obtuvo a través del coeficiente alfa de Cronbach, con un índice de 0,97 , aplicado a 473 colaboradores entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima (Palma, 2000). Las correlaciones obtenidas son positivas significativas al ( $p < 0,05$ ) entre los cinco factores de clima laboral.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

En primer lugar, se analizaron los datos, haciendo uso de la estadística descriptiva, es así que mediante el programa IBM SPSS versión 25, se diseñaron las tablas y figuras respectivas; en segundo lugar, se correlacionaron los datos con la prueba paramétrica Pearson, tolerando un margen de error máximo del 5%; representando dichas correlaciones a través de tablas.

## **2.6. Aspectos éticos**

La presente investigación se llevó a cabo teniendo en cuenta el código de ética de la Universidad Señor de Sipán, los mismos que son detallados a continuación:

El código de ética de la Universidad Señor de Sipán (2017) en su artículo 6 establece que son principios específicos de los investigadores:

- Respetar la propiedad intelectual de otros investigadores.
- Citar y referenciar todas aquellas fuentes que estén incluidas en el estudio.
- Se reconocerán la participación y contribución solo de los participantes de la investigación.

- La información obtenida será utilizada con estricta reserva y será utilizada para cumplir los objetivos de la investigación

## 2.7. Criterios de rigor científico

Para cumplir lo fines de rigor científico se contaron con criterios basados en los instrumentos Alarcón (2014):

**Validez.** Este es un criterio en el cual se corrobora la congruencia que existe entre el instrumento y lo que se postula teóricamente que debe medir, es un criterio fundamental a tener en cuenta en cada investigación de tipo científica.

**Confiabilidad.** Este criterio indica la consistencia interna que tiene un test, es decir como los valores numéricos otorgados a los ítems tienen estabilidad y constancia al medir la variable en un grupo determinado de personas.

**Objetividad.** Este criterio científico permite otorgar resultados verídicos a la investigación en la que se evitan los sesgos otorgados por la subjetividad, por ello los instrumentos de aplicación son claros e indican que para un determinado puntaje existe un nivel.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Tablas y figuras

**Tabla 1**

***Relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos S.A.C., 2020-2021.***

		Clima organizacional
Estrés laboral	Correlación de Pearson	-,728**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	63

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado mayo a diciembre 2021.

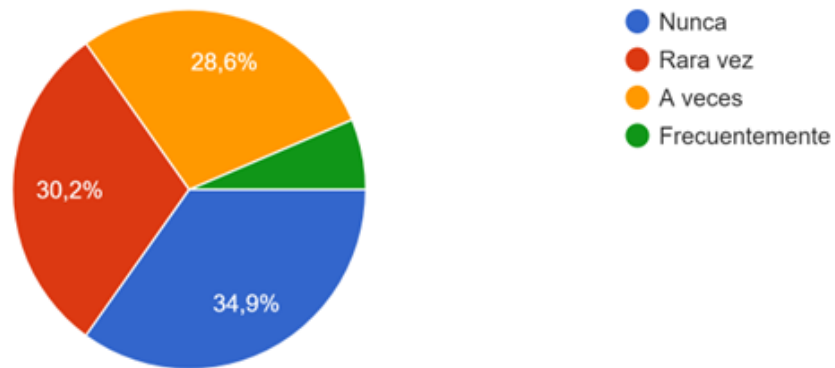
Se puede apreciar en la tabla 1 que, entre el estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.728$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ).

## **Análisis de las respuestas de los colaboradores de acuerdo a las percepciones de retribución económica y exceso de demandas**

**Figura 1.**

Distribución porcentual según percepción de la retribución recibida en los trabajadores de la empresa inversiones agrícolas olmos S.A.C

63 respuestas

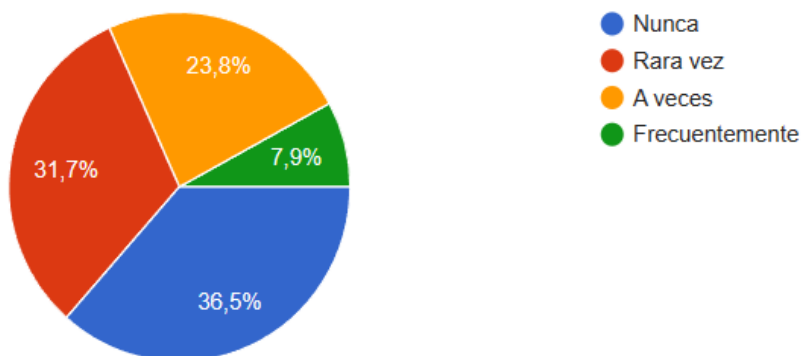


Se observa en la figura 1, que el 34.9% de los colaboradores considera como que “nunca” piensan que es insuficiente la retribución que reciben por su esfuerzo; seguido del 30.2% que consideran como “rara vez”, un 28.6% como “a veces” y un 6.3% como “frecuentemente”.

**Figura 2.**

Distribución porcentual según percepción del insuficiente pago recibido en los trabajadores de la empresa inversiones agrícolas olmos S.A.C

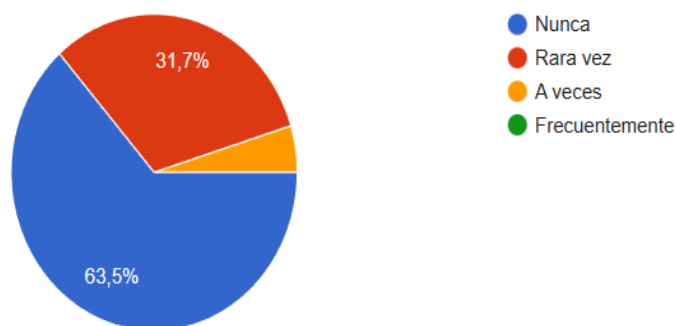
63 respuestas



Se observa en la figura 2, que el 36.5% de los colaboradores considera como que “nunca” piensan que es insuficiente el pago que reciben por su trabajo; seguido del 31.7% que consideran como “rara vez”, un 23.8% como “a veces” y un 7.9% como “frecuentemente”.

### Figura 3.

Distribución porcentual según percepción las demandas de trabajo exceden las capacidades de respuesta en los trabajadores de la empresa inversiones agrícolas olmos S.A.C  
63 respuestas



Se observa en la figura 3, que el 63.5% de los colaboradores considera como que “nunca” sienten que las demandas de su trabajo exceden sus capacidades de respuesta; seguido del 31.7% que consideran como “rara vez”, y un 4.8% como “a veces”.

**Tabla 2**

***Niveles de clima organizacional según sexo, edad y área de trabajo en colaboradores y satisfacción laboral de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos S.A.C., 2020-2021.***

		Clima organizacional							
		Muy desfavorable		Desfavorable		Media		Favorable	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Sexo	Femenino	17	73.9%	2	8.7%	1	4.3%	3	13.0%
	Masculino	31	77.5%	2	5.0%	1	2.5%	6	15.0%
Edad	22-31	35	76.1%	3	6.5%	2	4.3%	6	13.0%
	32-57	13	76.5%	1	5.9%	0	0.0%	3	17.6%
Área	Cocina	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Control y calidad	5	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Cosecha	10	76.9%	1	7.7%	0	0.0%	2	15.4%
	GTH	11	78.6%	1	7.1%	1	7.1%	1	7.1%
	Producción agrícola	12	66.7%	2	11.1%	0	0.0%	4	22.2%
	Sanidad	2	40.0%	0	0.0%	1	20.0%	2	40.0%
	SSOMA	5	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado mayo a diciembre 2021.

Se puede apreciar en la tabla 3 que, en el sexo masculino y femenino predomina el nivel muy desfavorable de clima laboral en un 73.9% y 77.5% respectivamente; por otro lado, en las edades de 22-31 y 32-57 predomina el nivel muy desfavorable de clima laboral en un 76.1% y 76.5% respectivamente; finalmente, en las áreas cocina, control y calidad, cosecha, GTH, producción agrícola, SSOMA predomina el nivel muy desfavorable de clima laboral en el 100%, 100%, 76.9%, 78.6%, 66.7% y 100% respectivamente, mientras en sanidad el nivel muy desfavorable y favorable en el 40%.

**Tabla 3**

**Relación entre la dimensión desgaste emocional de la variable el estrés laboral y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos S.A.C., 2020-2021.**

		Clima organizacional
Desgaste emocional	Correlación de Pearson	-,633**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	63

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado mayo a diciembre 2021.

Se puede apreciar en la tabla 4 que, entre la dimensión desgaste emocional de la variable estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.633$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ).

**Tabla 4**

**Relación entre la dimensión insatisfacción por la retribución recibida de la variable el estrés laboral y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos S.A.C., 2020-2021.**

		Clima organizacional
Insatisfacción por la retribución recibida	Correlación de Pearson	-,681**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	63

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado mayo a diciembre 2021.

Se puede apreciar en la tabla 5 que, entre la dimensión insatisfacción por la retribución recibida de la variable estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.681$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ).



**Tabla 5**

**Relación entre la dimensión insatisfacción del ejercicio profesional de la variable el estrés laboral y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos S.A.C., 2020-2021.**

		Clima organizacional
Insatisfacción del ejercicio profesional	Correlación de Pearson	-,704**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	63

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado mayo a diciembre 2021.

Se puede apreciar en la tabla 6 que, entre la dimensión insatisfacción del ejercicio profesional de la variable estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.704$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ).

**Tabla 6**

**Relación entre la dimensión falta de motivación para el desempeño de la variable el estrés laboral y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos S.A.C., 2020-2021.**

		Clima organizacional
Falta de motivación para el desempeño	Correlación de Pearson	-,746**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	63

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado mayo a diciembre 2021.

Se puede apreciar en la tabla 7 que, entre la dimensión falta de motivación para el desempeño de la variable estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.746$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ).

**Tabla 7**

**Relación entre la dimensión exceso de demandas laborales de la variable el estrés laboral y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos S.A.C., 2020-2021.**

		Clima organizacional
Exceso de demandas laborales	Correlación de Pearson	-,708**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	63

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado mayo a diciembre 2021.

Se puede apreciar en la tabla 8 que, entre la dimensión exceso de demandas laborales de la variable estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.708$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ).

**Tabla 8**

**Relación entre la dimensión demérito profesional de la variable el estrés laboral y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos S.A.C., 2020-2021.**

		Clima organizacional
Demérito profesional	Correlación de Pearson	-,718**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	63

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado mayo a diciembre 2021.

Se puede apreciar en la tabla 9 que, entre la dimensión demérito profesional de la variable estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.718$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ).

### 3.2. Discusión de resultados

La presente investigación se llevó a cabo con la finalidad de establecer la Relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos S.A.C., 2020-2021. Entre los resultados generales se encontró que entre el estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.728$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ) para Hernández, et al. (2012), el estrés laboral como las diferentes reacciones que una persona presenta frente a aspectos adversos sean emocionales, cognitivas, conductuales y fisiológicas relacionadas al entorno laboral; mientras que, para Palma (2004) el clima laboral es la percepción de aquellas características relacionadas con el lugar de trabajo y que posibilita trazar un plan para poder conseguir los objetivos organizacionales; estos resultados difieren a los encontrados por Vásquez y Gonza (2018) quienes encontraron que entre el estrés laboral y el clima organizacional no existe relación significativa ( $r=.199$ ;  $p<0.05$ ). Del mismo modo, son similares a los encontrados por Perea (2016) quien encontró que existe relación inversa entre las variables.

Continuando con el análisis, se encontró que, en el sexo masculino y femenino predomina el nivel alto de estrés laboral en un 56.5% y 65% respectivamente; por otro lado, en las edades de 22-31 y 32-57 predomina el nivel alto de estrés laboral en un 65.2% y 52.9% respectivamente; para Hernández, et al. (2012), el estrés laboral como las diferentes reacciones que una persona presenta frente a aspectos adversos sean emocionales, cognitivas, conductuales y fisiológicas relacionadas al entorno laboral; estos resultados difieren a los encontrados por Perea (2016) quien encontró que prevalecía el estrés elevado en el 20.26%.

Por otro lado, se encontró que, en el sexo masculino y femenino predomina el nivel muy desfavorable de clima laboral en un 73.9% y 77.5% respectivamente; por otro lado, en las edades de 22-31 y 32-57 predomina el nivel muy desfavorable de clima laboral en un 76.1% y 76.5% respectivamente; para Palma (2004) el clima laboral es la percepción de aquellas características relacionadas con el lugar de trabajo y que posibilita trazar un plan para poder conseguir los objetivos organizacionales; estos resultados difieren a los encontrados por Perea (2016) quien encontró que en el 79.67% se percibía como favorable el clima laboral.

Del mismo modo se encontró que, entre la dimensión desgaste emocional de la variable estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.633$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ) para Hernández, et al. (2012), el desgaste emocional, hace referencia a la forma en la que el estrés generado por el trabajo afecta emocionalmente al colaborador, mientras que, para Palma (2004) el clima laboral es la percepción de aquellas características relacionadas con el lugar de trabajo y que posibilita trazar un plan para poder conseguir los objetivos organizacionales; estos resultados son similares a los encontrados por Perea (2016) quien encontró que existe relación inversa entre las variables.

Por otro lado, entre la dimensión insatisfacción por la retribución recibida de la variable estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.681$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ) para Hernández, et al. (2012) la insatisfacción por la retribución recibida, es la insatisfacción generada por los resultados laborales como el salario, para Palma (2004) el clima laboral es la percepción de aquellas características relacionadas con el lugar de trabajo y que

posibilita trazar un plan para poder conseguir los objetivos organizacionales; estos resultados son similares a los encontrados por Perea (2016) quien encontró que existe relación inversa entre las variables.

Asimismo, entre la dimensión insatisfacción del ejercicio profesional de la variable estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.704$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ) para Hernández, et al. (2012) la insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución, es la percepción negativa del trabajo, esta insatisfacción se relaciona con los métodos, ambiente y decisiones tomadas en el entorno laboral, para Palma (2004) el clima laboral es la percepción de aquellas características relacionadas con el lugar de trabajo y que posibilita trazar un plan para poder conseguir los objetivos organizacionales; estos resultados son similares a los encontrados por Perea (2016) quien encontró que existe relación inversa entre las variables.

Continuando el análisis, entre la dimensión falta de motivación para el desempeño de la variable estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.746$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ) para Hernández, et al. (2012) la falta de motivación para el desempeño, es la percepción negativa de las relaciones sociales con compañeros y supervisores, desencadenando una desmotivación, para Palma (2004) el clima laboral es la percepción de aquellas características relacionadas con el lugar de trabajo y que posibilita trazar un plan para poder conseguir los objetivos organizacionales; estos resultados son similares a los encontrados por Perea (2016) quien encontró que existe relación inversa entre las variables.

Entre la dimensión exceso de demandas laborales de la variable estrés laboral y el clima organizacional se encontró que existe una relación inversa alta ( $r=-.708$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ) para Hernández, et al. (2012) el exceso de demandas laborales, es la percepción de elevadas demandas laborales y poco control sobre el trabajo, para Palma (2004) el clima laboral es la percepción de aquellas características relacionadas con el lugar de trabajo y que posibilita trazar un plan para poder conseguir los objetivos organizacionales; estos resultados son similares a los encontrados por Perea (2016) quien encontró que existe relación inversa entre las variables.

Finalmente, entre la dimensión demérito profesional de la variable estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.718$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ) para Hernández, et al. (2012) el demérito profesional es la percepción de altas demandas laborales y las bajas recompensas que obtiene el trabajador por su esfuerzo, para Palma (2004) el clima laboral es la percepción de aquellas características relacionadas con el lugar de trabajo y que posibilita trazar un plan para poder conseguir los objetivos organizacionales; estos resultados son similares a los encontrados por Perea (2016) quien encontró que existe relación inversa entre las variables.

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

Después de conocidos los resultados de la presente investigación, se llega a las siguientes conclusiones:

- En el sexo masculino y femenino predomina el nivel alto de estrés laboral en un 56.5% y 65% respectivamente; por otro lado, en las edades de 22-31 y 32-57 predomina el nivel alto de estrés laboral en un 65.2% y 52.9% respectivamente; finalmente, en las áreas cocina, control y calidad, cosecha, GTH, producción agrícola, SSOMA predomina el nivel alto de estrés laboral en el 66.7%, 80.0%, 61.5%, 64.3%, 61.1% y 60.0% respectivamente, mientras en sanidad el nivel bajo en el 60%.
- En el sexo masculino y femenino predomina el nivel muy desfavorable de clima laboral en un 73.9% y 77.5% respectivamente; por otro lado, en las edades de 22-31 y 32-57 predomina el nivel muy desfavorable de clima laboral en un 76.1% y 76.5% respectivamente; finalmente, en las áreas cocina, control y calidad, cosecha, GTH, producción agrícola, SSOMA predomina el nivel muy desfavorable de clima laboral en el 100%, 100%, 76.9%, 78.6%, 66.7% y 100% respectivamente, mientras en sanidad el nivel muy favorable en el 40%.
- Entre la dimensión desgaste emocional de la variable estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.633$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ).

- Entre la dimensión insatisfacción por la retribución recibida de la variable estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.681$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ).
- Entre la dimensión insatisfacción del ejercicio profesional de la variable estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.704$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ).
- Entre la dimensión falta de motivación para el desempeño de la variable estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.746$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ).
- Entre la dimensión exceso de demandas laborales de la variable estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.708$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ).
- Entre la dimensión demérito profesional de la variable estrés laboral y el clima organizacional existe una relación inversa alta ( $r=-.718$ ) altamente significativa ( $p=.000$ ).



## 4.2. Recomendaciones

Conociendo las conclusiones a las que se llegó en el presente estudio, se recomienda realizar las siguientes actividades:

Al jefe de gestión del talento humano:

- Realizar talleres para seguir fortaleciendo el clima organizacional en cada uno de los colaboradores.
- Crear y desarrollar talleres con los gerentes y directivos en relación al clima organizacional, con la finalidad de que ellos tomen conciencia del nivel en que se encuentran y así puedan ir mejorarlo y esto les permita seguir teniendo colaboradores satisfechos con la organización.
- Promover campañas con fin de dar a conocer a las organizaciones la importancia del desarrollo de un buen clima organizacional para la obtención de bajos niveles de estrés en los colaboradores y que esto se pueda replicar también en empresas que se dediquen a diversos rubros.
- Realizar otras investigaciones con distintas variables con la finalidad de obtener nuevos hallazgos en la misma población.

## REFERENCIAS

- APA (2010). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. Manual moderno.
- Alcántara, V. A. (2019). *Clima organizacional de la empresa de Transportes Turismo Vásquez Asociados S.R.L., basado en el modelo CL-SPC, 2017*. Chiclayo.
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Barbosa, S. d., Souza, S., Martins, K. Y., y Moreira, J. S. (2018). *Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios*. Paraíba.
- Baguer, Á. (2009). *Dirección de personas: un timón en la tormenta*. Ediciones Díaz de Santos.
- Bravo, M. E., y Salazar, J. C. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *PODIUM*, 131-143.
- Bernal, C. (2010). Proceso de investigación científica. *Metodología de la investigación*, 3, 74-230.
- Castillo., C. A. (2016). *Relación entre la percepción del clima organizacional y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un instituto de salud de Lima Metropolitana*. Lima.

- Chiavenato, I., y González, E. A. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (No. HD58. 7. C45 2009.). McGraw-Hill.
- Charry Condor, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34.
- Demerouti, E., Bakker, A. y Bulters, A. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131-149. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00030-7
- Gavidia, D. I. (2019). *Clima laboral según el modelo de Litwin y Stringer aplicado a la empresa Moliperú en la ciudad de Chiclayo 2018. Chiclayo.*
- Gonzales, Ch. (2018). *Estrés laboral en docentes de la primera infancia* (Tesis de pregrado). Corporación Universitaria Minuto De Dios-UNIMINUTO.  
[https://repository.uniminuto.edu/xmlui/bitstream/handle/10656/6388/TP\\_ED\\_GonzalezGonzalezCharleneAndrea\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.uniminuto.edu/xmlui/bitstream/handle/10656/6388/TP_ED_GonzalezGonzalezCharleneAndrea_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Granados, C. C., y Romero, M. P. (2017). *Estrés laboral y clima organizacional de los colaboradores de salud de las microredes de la red de salud Jauja- 2017. Huancayo.*
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández, A., Ortega, R., y Reidl, L. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-claves del pensamiento*,

<http://www.scielo.org.mx/pdf/enclav/v6n11/v6n11a7.pdf>

Hoyos, J. (2010). *Estrés laboral, informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo*. Junta de Andalucía

Kath, L. M., Stichler, J. F., Ehrhart, M. G., y Sievers, A. (2013). Predictors of nurse manager stress: A dominance analysis of potential work environment stressors. *International Journal of Nursing Studies*, 50(11), 1474–1480. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.02.011>

Leka, Stavroula., Griffiths, Amanda., y Cox, Tom. (2004), *Estrategias sistemáticas de solución de problemas*, Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones, Reino Unido. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lewin, K. (1939). Field theory and experiment in social psychology: Concepts and methods. *American journal of sociology*, 44(6), 868-896.

Morales, D. y Basualdo, V.(2019). *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Siglo XXI Editores.

Muro, M. J. (2018). *Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Pro Semillas S.A.C. 2016-2017*. Chiclayo.

Perea, A. F. (2016). *Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales*. Lima.

Pretil, M. S. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados en la empresa Sociedad Agrícola Virú S.A – año 2016*. Chincha.

- Luceño, L.; Martín, J. yTobal, J. (2008). *El cuestionario multidimensional DECORE: Un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Madrid.*  
[http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=588](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=588)
- Organización Internacional de Trabajo. (28 de Abril de 2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo.* [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_473270.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés.*  
[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)
- Osorio, J. E., y Cárdenas Niño, L. (2017). Work stress: a review study. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90.
- Palma, S. (2004). Diagnóstico del clima organizacional en colaboradores dependientes de Lima Metropolitana. *Revista del departamento de psicología*, 5, 49-59.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL–SPC: Manual. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1).
- Peraza, Y., y García, M. (2004). Clima organizacional: conceptos y experiencias. *Revista transporte, desarrollo y medio ambiente*, 24(1/2), 27-30.
- Pintado, E. (2011). *Comportamiento organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano.* <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl>.

- Ramirez, F. F. (2015). *El clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa limones Piuranos S.A.C - 2015*. Piura.
- Robbins, SP, Decenzo, DA, Mary, C., D'Borneville, H., Jasso, EM, Estrada Zárate, JH y Rodríguez Batres, A. (2013). *Fundamentos de administración: Conceptos esenciales y aplicaciones*. Pearson Educación.
- Rodríguez, A. A., Retamal, M. P., Lizana, J. N., y Cornejo, F. A. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud y sociedad*, 2(2), 219-234.
- Salamea., W. L. (2015). *El Clima Organizacional y su influencia en el estrés Laboral de los colaboradores de la Compañía de Seguros Sweaden*. Quito.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., y Osborn, R. (2008). *Organization Behavior and Group Dynamics*.
- Universidad Señor de Sipán (2017). *Código de ética de investigación de la USS*. Chiclayo.
- Urdanivia, C. C., y Yerrén, M. E. (2019). *Análisis del clima laboral basado en el modelo CL-SPC en una empresa de seguridad y vigilancia*. Chiclayo.
- Vásquez, A. J., y Gonza, D. A. (2018). *Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores de entidades públicas pertenecientes a la generación millennial, Tarapoto 2018*. Tarapoto.
- Vidarte, K. M., y Valencia, A. J. (2018). *Estrés laboral crónico en vendedores y calidad de servicio de una empresa distribuidora de bebidas y*

*abarrotes de la ciudad de Chiclayo, durante agosto a diciembre del*  
2017. Chiclayo

# **ANEXOS**



## ANEXO 1

### RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE TÍTULO.



Pimentel, 12 mayo del 2021

#### VISTO

El oficio N° 0063-2021/FH-DTS-USS, de fecha 10 mayo de 2021, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social, informa que la (el) estudiante CASTRO TORRES JOSE JAVIER, solicita el cambio de título de tesis; y;

#### CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...)"*.

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, el Artículo 6 (6.5) de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 Fines de la universidad que señala: *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística"*.

Que, de acuerdo al artículo N° 36 del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C. Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS, que indica:

- Artículo N° 34: *"El asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de facultad"*.

- Artículo N° 36: *"El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de Investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional"*.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)"*

- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"*.

- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."*.

Que, visto el oficio N° 0063-2021/FH-DTS-USS, de fecha 10 mayo de 2021, emitido por la Escuela Profesional de Trabajo Social, quien eleva la solicitud presentada por la (el) estudiante CASTRO TORRES JOSE JAVIER, en donde solicita el cambio del tema de investigación (tesis) denominado: **"ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES AGRÍCOLAS OLMOS S.A.C. 2020-2021"**; por el de: **"ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL, 2020- 2021"**.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR y APROBAR** el cambio de título de tesis denominado: **"ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL, 2020- 2021"** presentado por la (el) estudiante CASTRO TORRES JOSE JAVIER.

**ADRESA DE CONTACTO**  
074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

**RESOLUCIÓN N° 0521-2021/FDH-USS**

**ARTÍCULO SEGUNDO: DESIGNAR** como **ASESOR** a la **MG. ELIZABETH SARA SALAZAR GARCÍA** para la investigación de tesis conforme se detalla a continuación:

ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL, 2020-2021*	CASTRO TORRES JOSE JAVIER
--	---------------------------

**ARTÍCULO TERCERO: DEJAR SIN EFECTO** la Resolución N° 0686-2020/FH-USS de fecha 30 de noviembre del 2020 y la Resolución N° 0685-2020/FH-USS de fecha 30 de noviembre del 2020, **en el extremo** que corresponde a la estudiante **CASTRO TORRES JOSE JAVIER**.

**ARTÍCULO CUARTO: DISPONER** que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



**Mg. Cabrera Leonardini Daniel Guillermo**  
Decano Facultad de Derecho y Humanidades



**Mg. Delgado Vega Paula Elena**  
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, **Perú**

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de ~~Facultad~~, ~~Jefes de Oficina~~, Jefes de Área, Archivo.

---

**ANEXO 2**  
**LA CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA INVERSIONES**  
**AGRICOLAS OLMOS S.A.C PARA DESARROLLAR LA**  
**INVESTIGACIÓN.**

**AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN**

Chiclayo, 13 de Julio del 2021

Quien suscribe: OLIVER MARTIN SIFUENTES ALVARADO

Sr.

Representante Legal – Empresa INVERSIONES AGRICOLAS OLMOS S.A.C.

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación,

denominado: ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL, 2020-2021.

Por el presente, el que suscribe, señor (a) (ta), representante legal de la empresa: INVERSIONES AGRICOLAS OLMOS S.A.C , AUTORIZO al estudiante: CASTRO TORRES JOSE JAVIER, identificado con DNI N° 73434463, estudiante de la Escuela Profesional de TRABAJO SOCIAL , y autor del trabajo de investigación denominado ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL, 2020-2021. , al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros con o planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de: ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL, 2020-2021., enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



Jefe de Gestión de Talento Humano

Nombre y Apellidos: OLIVER MARTIN SIFUENTES ALVARADO  
DNI N° 80235735

Cargo de la empresa: JEFE DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

**ANEXO 3**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Sr. Colaborador se le comunica que se está realizando una investigación conducida Javier Castro de la Universidad Señor de Sipán con el objetivo de encontrar la relación existente entre el estrés laboral y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Agrícolas Olmos, 2020.

En la cual se necesita su participación, Si usted accede a participar en este estudio, en el cual se le aplicará dos cuestionarios. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento a cerca de su participación. Igualmente, usted podrá retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Desde ya agradezco su participación.

---

PARTICIPANTE FIRMA

---

INVESTIGADOR FIRMA

## ANEXO 4

### INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL

EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO: Femenino / Masculino

#### INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta una serie de enunciados que tienen cuatro opciones de respuesta donde usted podrá responder marcando con un aspa (x), en el número que crea conveniente:

1	2	3	4
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente

N°	Enunciado	1	2	3	4
1	Me siento indiferente para hacer propuesta de mi trabajo.				
2	Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.				
3	Es insuficiente el pago que recibo.				
4	Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.				
5	Me siento sin ganas de ir a trabajar.				
6	Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.				
7	Estoy insatisfecho con mi trabajo.				
8	Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.				
9	Estoy anímicamente agotado de mi trabajo.				
10	Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar de calidad en esta empresa.				
11	Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.				
12	Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.				
13	Me siento tenso tan sólo de pensar en mi trabajo.				
14	Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.				
15	Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.				
16	Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.				
17	Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.				
18	Me siento sin ganas de ir a trabajar				
19	Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.				
20	Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.				
21	Me enoja con facilidad en el trabajo.				
22	Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.				

23	Estoy harto de mi trabajo.				
24	Son excesivas las tareas a realizar.				
25	Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.				
26	Tengo ganas de cambiar de trabajo.				
27	Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.				
28	Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.				
29	Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero.				
30	Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.				
31	Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.				
32	Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado.				
33	Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.				
34	El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.				
35	Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.				
36	Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.				

## ANEXO 5

### ESCALA DE CLIMA LABORAL CL – SPC

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente y coloque el número que usted cree conveniente, según su punto de vista. Conteste todas las preguntas, asimismo no existen respuestas buenas ni malas. ¡SUERTE!

- **Ninguno o Nunca: 1**
- **Poco : 2**
- **Regular o Algo : 3**
- **Mucho : 4**
- **Todo o Siempre : 5**

<b>N°</b>	<b>Ítem</b>	
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 trabajo son retadores.	
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	

15	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	
16	Se valora los altos niveles de desempeño	
17	Los colaboradores están comprometidos con la organización	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	
30	Existe buena administración de los recursos.	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	
39	El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	



44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	
45	Se dispone de tecnología que 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 de acuerdo al desempeño y los logros	

## Anexo 5

### Validación por juicio de expertos

#### FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Instrumento de Estrés Laboral que forma parte de la investigación: "Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores de una empresa agroindustrial, 2020-2021."

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación Comunicación y Desarrollo Humano, denominada como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	LUZ ANGELICA GONZALES MONTERO
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica ( )      Educativa ( X )      Social ( )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	SECTOR PÚBLICO: 35 Años 10 meses.
<b>Institución donde labora:</b>	SECTOR PRIVADO: 12 Años
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b> (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento "Cuestionario de estrés laboral".
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

#### 3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO "Cuestionario de estrés laboral".

<b>Nombre del instrumento:</b>	"Cuestionario de estrés laboral"
<b>Autor(es):</b>	José Javier Castro Torres

## FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Instrumento de Estrés Laboral que forma parte de la investigación: "Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores de una empresa agroindustrial, 2020-2021."

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación Comunicación y Desarrollo Humano, denominada como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	LUZ ANGELICA GONZALES MONTERO
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica ( )                      Educativa ( X )                      Social ( )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	SECTOR PÚBLICO: 35 Años 10 meses.
<b>Institución donde labora:</b>	SECTOR PRIVADO: 12 Años
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b> (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento "Cuestionario de estrés laboral".
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

### 3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO "Cuestionario de estrés laboral".

<b>Nombre del instrumento:</b>	"Cuestionario de estrés laboral"
<b>Autor(es):</b>	José Javier Castro Torres

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:*

- 1 No cumple con el criterio
- 2. Bajo Nivel
- 3. Moderado nivel
- 4. Alto nivel

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:*

- 1 No cumple con el criterio
- 2. Bajo Nivel
- 3. Moderado nivel
- 4. Alto nivel

	supervisores, desencadenando una desmotivación.	21. Me enoja con facilidad en el trabajo.	4	4	4	
		22. Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.	4	4	4	
		23. Estoy harto de mi trabajo.	4	4	4	
		24. Son excesivas las tareas a realizar.	4	4	4	
5. Exceso de demandas laborales	La percepción de elevadas demandas laborales y poco control sobre el trabajo.	25. Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.	4	3	3	
		26. Tengo ganas de cambiar de trabajo.	4	4	4	
		27. Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.	4	4	4	
		28. Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.	4	4	4	
		29. Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero.	4	4	4	
6. Demérito profesional	La percepción de altas demandas laborales y las bajas recompensas que obtiene el trabajador por su esfuerzo.	30. Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.	4	4	4	
		31. Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.	4	3	3	
		32. Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado.	4	4	4	
		33. Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.	4	4	4	
		34. El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.	4	3	3	
		35. Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.	4	3	3	
		36. Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: Chiclayo 10 de junio 2021

  
 Srta. Luz Angélica Gonzales Montero  
 TRABAJADORA SOCIAL  
 CTSF. 3098

[Luz\\_valeria2006@hotmail.com](mailto:Luz_valeria2006@hotmail.com)

942482469

## FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Instrumento de Estrés Laboral que forma parte de la investigación: "Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores de una empresa agroindustrial, 2020-2021."

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación Comunicación y Desarrollo Humano, denominada como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Zoila Haydee Cortez Ciudad
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )                      Doctor ( )
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica ( )      Educativa ( )      Social ( )      Organizacional ( x )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	15
<b>Institución donde labora:</b>	Cronia consulting
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x ) )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b> (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pre grado: La influencia del clima laboral en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Distribuidora PMAE.I.RL. en el año 2021. Autor: Rosario Guadalupe Cortegana Montejo, Universidad Nacional de Trujillo.</li> <li>2. Post grado: La disminución del voluntariado y su incidencia en la gestión comunal del programa nacional Cuna Más, Trujillo, 2018 Autor: Giovana Rodríguez Ávila – Universidad César Vallejo.</li> </ol>

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento "Cuestionario de estrés laboral".
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

### 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado "Cuestionario de estrés laboral" por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:*

- 1 No cumple con el criterio
- 2. Bajo Nivel
- 3. Moderado nivel
- 4. Alto nivel



#### 4. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
1. Desgaste Emocional	La forma en la que el estrés generado por el trabajo afecta emocionalmente al colaborador.	1. Me siento indiferente para hacer propuesta de mi trabajo.	4	4	4	
		2. Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.	4	4	4	
		3. Es insuficiente el pago que recibo.	4	4	4	
		4. Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.	4	3	4	
		5. Me siento sin ganas de ir a trabajar.	4	4	4	
		6. Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.	4	4	4	
2. Insatisfacción por la retribución recibida	La insatisfacción generada por los resultados laborales como el salario	7. Estoy insatisfecho con mi trabajo.	4	4	4	
		8. Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.	4	4	4	
		9. Estoy anímicamente agotado de mi trabajo.	4	4	3	
		10. Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar de calidad en esta empresa.	4	4	4	
		11. Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.	4	4	4	
		12. Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.	4	4	4	

3. Insatisfacción del ejercicio profesional	La percepción negativa del trabajo, esta insatisfacción se relaciona con los métodos, ambiente y decisiones tomadas en el entorno laboral.	13. Me siento tenso tan sólo de pensar en mi trabajo.	4	4	4	
		14. Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.	4	4	4	
		15. Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.	4	4	4	
		16. Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.	4	4	4	
		17. Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.	4	4	4	
		18. Me siento sin ganas de ir a trabajar	4	4	4	
4. Falta de motivación para el desempeño	La percepción negativa de las relaciones sociales con compañeros y supervisores, desencadenando un desmotivación.	19. Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.	4	4	4	
		20. Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.	4	4	4	
		21. Me enojo con facilidad en el trabajo.	4	4	4	
		22. Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.	4	4	4	
		23. Estoy harto de mi trabajo.	4	4	4	
		24. Son excesivas las tareas a realizar.	4	4	4	
5. Exceso de demandas laborales	La percepción de elevadas demandas laborales y poco control sobre el trabajo.	25. Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.	4	4	4	
		26. Tengo ganas de cambiar de trabajo.	4	4	4	

		27. Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.	4	4	4	
		28. Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.	4	4	4	
		29. Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero.	4	4	4	
		30. Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.	4	4	4	
6. Demérit o profesional	La percepción de altas demandas laborales y las bajas recompensas que obtiene el trabajador por su esfuerzo.	31. Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.	4	4	4	
		32. Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado.	4	4	4	
		33. Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.	4	4	4	
		34. El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.	4	4	4	
		35. Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.	4	4	4	
		36. Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: 10 de junio del 2021



-----  
 Magister, Zoila Haydee Cortez CiudadCTSP N ° 8139  
 zcortez@croniaconsulting.com/987826338

## FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Instrumento de Estrés Laboral que forma parte de la investigación: "Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores de una empresa agroindustrial, 2020-2021."

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación Comunicación y Desarrollo Humano, denominada como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	José Marcos Ulises Córdova Llontop
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( x )
<b>Área de Formación académica:</b>	Clínica ( )                      Educativa ( )                      Social ( )                      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Organizacional
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional de Trujillo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b> (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	Docente asociado UNT

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento "Cuestionario de estrés laboral".
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

### 3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO "Cuestionario de estrés laboral".

<b>Nombre del instrumento:</b>	"Cuestionario de estrés laboral"
<b>Autor(es):</b>	José Javier Castro Torres
<b>Procedencia</b>	Chiclayo
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	De 15 a 20 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Organizacional

**Significación. Objetivo de la medición :**

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: “Cuestionario de estrés laboral”

ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
1. Desgaste Emocional	Hernández, et al. (2012) refieren que, es la forma en la que el estrés generado por el trabajo afecta emocionalmente al colaborador.
2. Insatisfacción por la retribución recibida	Hernández, et al. (2012) refieren que, es la insatisfacción generada por los resultados laborales como el salario
3. Insatisfacción del ejercicio profesional	Hernández, et al. (2012) refieren que, es la percepción negativa del trabajo, esta insatisfacción se relaciona con los métodos, ambiente y decisiones tomadas en el entorno laboral.
4. Falta de motivación para el desempeño	Hernández, et al. (2012) refieren que, es la percepción negativa de las relaciones sociales con compañeros y supervisores, desencadenando una desmotivación.
5. Exceso de demandas laborales	Hernández, et al. (2012) refieren que, es la percepción de elevadas demandas laborales y poco control sobre el trabajo.
6. Demérito profesional	Hernández, et al. (2012) refieren que, es la percepción de altas demandas laborales y las bajas recompensas que obtiene el trabajador por su esfuerzo.

#### 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado “Cuestionario de estrés laboral” por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:*

- 1 No cumple con el criterio
- 2. Bajo Nivel
- 3. Moderado nivel
- 4. Alto nivel

## 6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
1. Desgaste Emocional	La forma en la que el estrés generado por el trabajo afecta emocionalmente al colaborador.	1. Me siento indiferente para hacer propuesta de mí trabajo.	4	4	4	
		2. Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.	4	4	4	
		3. Es insuficiente el pago que recibo.	4	4	4	
		4. Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.	4	4	4	
		5. Me siento sin ganas de ir a trabajar.	4	4	4	
		6. Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.	4	4	4	
2. Insatisfacción por la retribución recibida	La insatisfacción generada por los resultados laborales como el salario	7. Estoy insatisfecho con mi trabajo.	4	4	4	
		8. Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.	4	4	4	
		9. Estoy anímicamente agotado de mi trabajo.	4	4	4	
		10. Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar de calidad en esta empresa.	4	4	4	
		11. Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.	4	4	4	
		12. Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.	4	4	4	
3. Insatisfacción del ejercicio profesional	La percepción negativa del trabajo, esta insatisfacción se relaciona con los métodos, ambiente y decisiones tomadas en el entorno laboral.	13. Me siento tenso tan sólo de pensar en mi trabajo.	4	4	4	
		14. Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.	4	4	4	
		15. Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.	4	4	4	
		16. Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.	4	4	4	
		17. Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.	4	4	4	
		18. Me siento sin ganas de ir a trabajar	4	4	4	
4. Falta de motivación para el desempeño	La percepción negativa de las relaciones sociales con compañeros y supervisores, desencadenando una desmotivación.	19. Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.	4	4	4	
		20. Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.	4	4	4	
		21. Me enojo con facilidad en el trabajo.	3	4	4	
		22. Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.	4	4	4	

		23. Estoy harto de mi trabajo.	4	4	4	
		24. Son excesivas las tareas a realizar.	4	4	3	
5. Exceso de demandas laborales	La percepción de elevadas demandas laborales y poco control sobre el trabajo.	25. Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.	4	4	4	
		26. Tengo ganas de cambiar de trabajo.	4	4	4	
		27. Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.	4	4	4	
		28. Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.	4	3	4	
		29. Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero.	4	4	4	
		30. Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.	4	4	4	
6. Demérito profesional	La percepción de altas demandas laborales y las bajas recompensas que obtiene el trabajador por su esfuerzo.	31. Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.	4	4	4	
		32. Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado.	4	4	4	
		33. Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.	4	4	4	
		34. El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.	4	4	4	
		35. Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.	4	4	4	
		36. Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: 10 de junio del 2021



Firma del evaluador

Dr. José Marcos Ulises Córdova Llontop

CTSP N°03381552

Telefono de contacto: +51 957 575 163



## Anexo 6

### Confiabilidad y validez del cuestionario de estrés laboral:

Para constatar la consistencia interna del cuestionario de estrés laboral, se calculó el alfa de Cronbach,  $\alpha = .988$  es decir, el cuestionario presenta una confiabilidad del 98,8% que la ubica en un nivel alto de confiabilidad. Todo el proceso estadístico se realizó en el Software estadístico SPSS-25.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.988	22

Valores de confiabilidad según hernandez (2018).

Valores	Nivel
-1 - 0	No confiable
0,01- 0,49	Baja confiabilidad
0,5- 0,75	Moderada confiabilidad
0,76- 0,89	Fuerte confiabilidad
0,9- 1	Alta confiabilidad

La validez del instrumento fue demostrada mediante la correlación de elementos corregidos que se observan valores superiores a .80. o que demuestra que el instrumento es válido.

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem 1	.812	.987
Ítem 2	.662	.988
ítem 3	.796	.987
ítem 4	.712	.988
ítem 5	.808	.987
ítem 6	.765	.987
ítem 7	.878	.987
ítem 8	.895	.987
ítem 9	.797	.987
ítem 10	.915	.987
ítem 11	.792	.987
ítem 12	.889	.987
ítem 13	.936	.987
ítem 14	.864	.987
ítem 15	.692	.988
ítem 16	.855	.987
ítem 17	.911	.987
ítem 18	.948	.987
ítem 19	.817	.987
ítem 20	.934	.987
ítem 21	.849	.987
ítem 22	.913	.987
ítem 23	.898	.987
ítem 24	.903	.987
ítem 25	.685	.988
ítem 26	.859	.987
ítem 27	.931	.987
ítem 28	.918	.987
ítem 29	.706	.988
ítem 30	.904	.987
ítem 31	.890	.987
ítem 32	.713	.988
ítem 33	.872	.987
ítem 34	.884	.987
ítem 35	.845	.987
ítem 36	.054	.989

## Anexo 7

### Autorización del autor para utilizar la escala de clima laboral

SONIA PALMA CARRILLO  
C.Ps.P. 106  
[spalma50@hotmail.com](mailto:spalma50@hotmail.com)

#### **CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION**

Autorización exclusiva a: José Javier Castro Torres – DNI 73434463

Institución: Universidad Señor de Sipán.

Motivo: Tesis: “Estrés Laboral y Clima Organizacional en colaboradores de una empresa agroindustrial, 2020-2021”

Instrumento autorizado: Escala Clima Laboral CL-SPC

Muestra de investigación: 90 trabajadores de una empresa agroindustrial.

Asesora: Mg. Elizabeth Sara Salazar García

La presente autorización es para uso del solicitante como autor único de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos en el análisis de las variables y en la muestra mencionada en dicho trabajo académico. El solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC; y es de su conocimiento que el análisis, calificación e interpretación de datos es de su entera responsabilidad con el uso de los baremos establecidos por la autora.

Mayo 31, 2021



*Sonia Palma Carrillo, PhD*

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

## Anexo 8

### Confiabilidad y Validez del Instrumento de Clima Laboral – SPC.

#### CONFIABILIDAD Y VALIDEZ

En la etapa de ajuste final de la Escala CL –SPC, los datos obtenidos de la muestra total, se analizaron con el Programa del SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de .97 y .90 respectivamente; lo que permite referir de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable. (Tabla N° 3)

Tabla N° 3 Análisis de confiabilidad Escala CL-SPC

Método de análisis	Escala DO-SPC
Alfa de Cronbach	.97
Split Half de Guttman	.90