



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGIA

**TESIS**

**“ESTRÉS LABORAL Y CLIMA LABORAL EN LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA TEXTIL TOPITEX,  
CHINCHA 2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
**CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR  
PSICOLÓGICO**

PRESENTADO POR:  
**MONDALGO DÍAZ, LIZ YANEET**

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:  
MG. GIORGIO ALEXANDER AQUIJE CÁRDENAS  
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-9450-671X

CHINCHA, 2022.



**ASESOR:**

Mg. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas

**MIEMBROS DE JURADO:**

Dra. Juana María Marcos Romero

PRESIDENTE

Mg. Margarita Doris Saira Sacsi

SECRETARIA(O)

Mg. Juan Carlos Ruiz Ocampo

MIEMBRO

## **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado en primer lugar a Dios y luego a todas las personas que me han apoyado durante el desarrollo de mi trabajo en especial a mis padres y mi pequeño hijo por ser las personas de mi mayor motivación para realizar todas mis metas

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a Dios por ser la fortaleza de vida, a mis padres por brindarme su apoyo incondicional para poder lograr todas mis metas propuestas. Por otro lado, agradecer a mis profesores por brindarme sus mejores enseñanzas con el fin de lograr la elaboración de este trabajo

## Resumen

La presente investigación es básica con diseño descriptivo correlacional no experimental, la cual tiene como objetivo la determinar la relación entre las variables Estrés Laboral y Clima Laboral en los colaboradores de la empresa textil Topitex, Chincha 2020, para lo cual se empleó una muestra de 55 personas. Asimismo, se utilizó dos encuestas adaptadas a la realidad peruana como instrumento de recolección de datos, cuya fiabilidad del instrumento de Estrés laboral OIT-OMS fue analizada mediante el coeficiente alfa de Cronbach ( $\alpha=,935$ ) así mismo de la misma manera el instrumento de Clima Laboral tuvo un coeficiente de alfa de Cronbach ( $\alpha=,966$ ). Los datos fueron analizados en MS Excel 2019 y SPSS versión 25, de donde se determinaron resultados para las variables Estrés Laboral Y Clima Laboral, concluyendo que la correlación de Pearson entre ambas variables es de ,083 que se entiende por una relación positiva baja y con una significancia de ,545 entre las variables dando por entendido que no hay ningún tipo de relación, sim embargo el 72.7% de los colaboradores tienen un nivel bajo de estrés laboral y el 50.9% de los colaboradores manifiestan un favorable clima laboral.

**Palabras clave:** Clima Laboral, Estrés Laboral, Desempeño laboral, Motivacion.

## **ABSTRACT**

The present research is basic with a non-experimental correlational descriptive design, which aims to determine the relationship between the variables Labor Stress and Labor Climate in the collaborators of the textile company Topitex, Chincha 2020, for which a sample of 55 was used. persons. Likewise, two surveys adapted to the Peruvian reality were used as a data collection instrument, whose reliability of the ILO-WHO Labor Stress instrument was analyzed using Cronbach's alpha coefficient ( $\alpha = .935$ ) likewise in the same way the instrument of Work Climate had a Cronbach's alpha coefficient ( $\alpha = .966$ ). The data were analyzed in MS Excel 2019 and SPSS version 25, from which results were determined for the variables Work Stress and Work Climate, concluding that the Pearson correlation between both variables is .083, which is understood as a low positive relationship and with a significance of .545 among the variables, assuming that there is no type of relationship, however, 72.7% of the collaborators have a low level of work stress and 50.9% of the collaborators show a favorable work environment.

Keywords: Work Climate, Work Stress, Work performance, Motivation.

## INDICE GENERAL

Resumen.....	v
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>8</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>8</b>
2.1. Descripción del problema .....	10
2.2. Pregunta de investigación general.....	12
2.4. Justificación e Importancia.....	13
2.5 Objetivo General y específicos.. ..	14
2.7. Alcances y limitaciones.....	15
<b>III. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>16</b>
3.1 Antecedentes.....	16
3.2. Bases teóricas .....	23
3.3. Marco Conceptual.....	30
<b>IV. METODOLOGÍA .....</b>	<b>31</b>
4.1. Tipo y nivel de investigación .....	31
4.2. Diseño de investigación .....	32
4.3. Población y muestra .....	32
4.4. Hipótesis general y específica .....	33
4.5. Identificación de las Variables .....	35
4.6. Recolección de datos.....	38
<b>V. RESULTADOS.....</b>	<b>39</b>
5.1. Presentación de resultados .....	39
<b>VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>44</b>
6.1. Análisis descriptivo de los resultados .....	41
6.2. Comparación de resultados con marco teórico.....	62
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>64</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>66</b>
ANEXOS.....	71
Anexo 01: Instrumento de Investigación.....	71
Anexo 02: Ficha de Validación Juicio de Expertos .....	79
Anexo 03. Matriz de Consistencia .....	81
Anexo 04. Matriz de Operacionalización de Variables.....	87
Anexo 05. Informe de Turnitin .....	90

## I. INTRODUCCIÓN

En el siguiente estudio de investigación se pretende abordar un tema de suma importancia en su validez y relevancia para la salud mental de la sociedad mundial, nacional y local, como lo es, el estrés laboral y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex de Chíncha. Asimismo, es necesario tener en cuenta que se ha tomado en consideración a una población como los trabajadores que están entre jóvenes y adultos. Este grupo de colaboradores, por la misma labor que desempeñan a diario en sus actividades asignadas, se encuentran travesando por una serie de episodios de estrés, son vulnerables a padecer diversas alteraciones, emocional y físicas, o sólo por influencia del contexto social con el que interaccionan, sino que perciben un buen o mal clima laboral dentro del equipo de trabajo de la empresa. De igual forma, el carácter peligroso del estrés laboral se relaciona con la presión por parte de la empresa, factor económico, la carga excesiva de trabajo y también entra a tallar lo que es el clima laboral con los conflictos entre los compañeros o superiores.

Por lo descrito, la investigación planteada tiene como propósito determinar si existe relación entre el estrés laboral y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex de la provincia de Chíncha, en la región Ica, al sur del Perú. Cabe destacar que el proyecto propuesto se ha distribuido en apartados a fin de ordenar el contenido metodológico y teórico, iniciando con el prospecto teórico sustentatorio necesario para la comprensión epistemológica del fenómeno estudiando, así como para la profundización y revisión de trabajos anteriores que han estudiado la misma variable. Como punto siguiente, se procede a detallar la estructura metodológica que compone el trabajo, iniciando desde el planteamiento de los problemas y objetivos y cerrando con la descripción de las técnicas y estrategias para efectuar el muestreo y el análisis de los datos.



Finalmente, se ubica un apartado exclusivo para la bibliografía sobre los materiales y textos tomados como referencia, asimismo se adjuntan documentos de gestión metodológica tales como la matriz de consistencia y el test que se pretende emplear a modo de anexos. Las autoras del presente trabajo de investigación comprenden que el abordaje del estrés laboral y el clima laboral compone un eje temático sensible y de vital relevancia para la construcción de una sociedad con salud mental y hacia la construcción de una cultura de paz en las diversas empresas de la provincia como del país.



## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 2.1. Descripción del problema

En Madrid, Press (2018) indica que el 27% de los colaboradores están en el peligro de poder pasar por un estrés laboral constante que es a consecuencia por una exigencia demasiado fuerte en el trabajo, firmeza del sistema de trabajo y el poco manejo sobre esta circunstancia, según los resultados a través de una encuesta la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU) donde participaron 815 individuos que sus edades oscilaban entre 25 y 64 años. El estrés laboral de forma constante produce a las personas que lo padecen “sentirse emocionalmente cansados y tomar distancia de su laboral”, la OCU dio a conocer que no solo perjudica su desempeño laboral, sino que a su vez en su vida y en lo emocional. Esta inseguridad solo lo para el personal con un contrato temporal (36%) y aquellos que laboran en el sector privado (30%) y a su vez los que laboran en el sector público (17%).

El estrés laboral crece en la Argentina. Así lo afirma la Universidad Siglo 21 en el último estudio confeccionado por el Observatorio de Tendencias Sociales y Empresariales. Según el sondeo, el 38,9% de los empleados dijo que “siempre o casi siempre” le resulta difícil relajarse después de una jornada laboral. Y a un 30% de los consultados directamente les cuesta cada vez más ir a trabajar.

En Perú, los expertos nos mencionan que, de acuerdo a los reportes sobre la salud, el 60% aproximadamente de los individuos del país padecen el estrés y que el 70% de los colaboradores del Perú padecen el estrés laboral. Identifico que las edades más recurrentes para padecer este fenómeno oscilan en los 25 a 40 años, cuando los individuos empiezan a sumar responsabilidad y compromisos, viendo que el sexo femenino son las más vulnerables a poder padecer de estrés.(Capital Humano, 2019)

Quispe (2016) Considera que los colaboradores pertenecientes a la generación de los millennials, es decir; los nacidos entre los años de 1981 al año 2000, no son ajenos a esta problemática, ya que en estudios realizados por la asociación Americana de psicología en el año 2018 evidencia que son los millennials quienes presentan mayores niveles de estrés laboral que cualquier individuo de otras generaciones, debido a que están en constante interacción con la tecnología, sumando a las expectativas laborales y exigencias de las empresas, lo cual provoca que muchas veces pierden el control de las situaciones que desequilibra su ambiente laboral.

En Argentina, se realizó una encuesta a través de la página de empleo Bumeran, el 54% de los que resolvieron la encuesta pudieron asegurar que no se sentían contentos con el clima laboral de su trabajo. Cuando se preguntó qué razones eran las que no hacían que se sintieran cómodos, el 64% dijo porque la organización no presta atención a sus colaboradores, 19% menciona que hay diferencias y peleas entre el equipo de trabajo, el 14% nos menciona que existe ofensas con sus compañeros y jefes, y el 3% nos dice que la competencia entre el equipo de trabajo. Al seguir investigando si se sentían respetados como trabajadores el 66% menciona que no se sienten respetados en la empresa. En relación con el motivo, todos dice que es el factor económico, así que el 48% no su desempeño no es reconocido mediante bonos, premios o un sueldo. (Infobae, 2020)

En Perú, el clima laboral es una de las condiciones más relevantes para los colaboradores. Aptitus hizo una encuesta donde se dio un resultado que el 81% valoran que el clima laboral es una pieza importante en el rendimiento del trabajo, entonces el 86% de las personas estarán dispuestos a dejar el trabajo si no existe un buen clima laboral. Pero el 19% dijo que esta situación no afecta en sus labores. Y en cómo se maneja el clima en el trabajo de una empresa, el 70% que son tomadas sus opiniones, ideas, sugerencias e incluso soluciones y que el 30% menciono que no hacían nada y por último el 49% de los colaboradores dicen que alguna empresa utiliza la

meritocracia a través del reconocimiento o premio por el rendimiento laboral. (Andina, 2018)

Por otro lado, en la provincia de Chíncha, en donde se desarrollará el presente trabajo de investigación en la empresa organizacional de textil Topitex, según los testimonios de algunos colaboradores, el clima laboral se refleja en la cultura de cada organización y sus modelos de líderes que son los indicados para ser fuente de motivación y de modelo de conductas a seguir con la capacidad de resistencia ante los cambios y toma de decisiones dentro de la organización, así mismo el estrés laboral, lo relacionan con el cansancio o el sobre esfuerzo que muchas veces por la exigencia de trabajo les causan, los colaboradores creen que ambas variables tienen mucho que ver ya que muchas veces por el cansancio puedes generar un mal clima laboral con tus compañeros de trabajo.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

Para esta investigación se tomó como pregunta principal la siguiente:

- ¿Cuál es la relación entre el estrés y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha - 2020?

## **2.3. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha - 2020?
- ¿Cuál es el nivel de clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha - 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión Estructura Organizacional y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha - 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión Territorio Organizacional y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha - 2020?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión Influencia de Líder y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chinchá - 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión Respaldo de Grupo y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chinchá - 2020?

#### **2.4. Justificación e Importancia**

Teniendo en cuenta que los trabajadores tienen una vivencia con presión dentro del trabajo, problemas económicos, sobre carga en las actividades que desempeñan a diario, conflictos entre compañeros y también entre sus superiores, que los vuelven vulnerables a lo que es padecer estrés laboral y que haya una influencia en el clima laboral de la empresa donde se trabaja.

Asimismo, considerando que los trabajadores son víctimas de las consecuencias del estrés laboral y a su vez de percibir un buen o mal clima laboral en el trabajo, por tanto, se considera como necesidad primordial para establecer una cultura de paz dentro de las organizaciones, el estudio del estrés laboral y clima laboral en la población de trabajadores es con el fin de detectar a tiempo aquellas personas que están padeciendo el estrés y saber la raíz que desencadena eso. la dependencia emocional en población adolescente, de forma válida y confiable, el grado de relación entre el estrés laboral y el clima laboral en los colaboradores de una empresa chinchana.

Cabe destacar que la importancia del presente estudio se fundamenta en cumplir con el objetivo de la presente investigación, conllevará a que se divulguen los resultados para crear conciencia en el resto de las empresas en torno a las consecuencias aversivas que son producidas a causa del padecimiento de estos estados, procurando priorizar el mantenimiento de factores protectores a fin de evitar el estrés laboral y que estos influyan en el clima laboral.

El presente estudio de investigación tiene como fin indagar sobre la relación que existe en ambas variables, quedando como antecedentes que pueda servir para el conocimiento en cuanto al estrés laboral y clima laboral en la población de los trabajadores de las distintas empresas de la población de Chíncha, asimismo nos permite desarrollar la investigación en la empresa textil Topitex que se realizara el recojo de datos tras una evaluación precisa con instrumentos fiables y válidos. los motivos que nos llevaron a investigar a los trabajadores de organizaciones son por los efectos de la presión laboral los colaboradores tienden a sufrir el estrés laboral a causa del clima laboral inadecuado.

## **2.5. Objetivo general**

- Determinar la relación entre el estrés y clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha – 2020.

## **2.6. Objetivos específicos**

- Determinar el nivel de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha - 2020
- Determinar nivel de clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha – 2020
- Determinar la relación entre la dimensión Estructura Organizacional y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha – 2020
- Determinar la relación entre la dimensión Territorio Organizacional y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha - 2020
- Determinar la relación entre la dimensión Influencia de Líder y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha - 2020

- Determinar la relación entre la dimensión Respaldo de Grupo y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chincha – 2020.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **2.7.1. Alcances:**

- Investigaciones sobre las variables estrés laboral y clima laboral
- La población de estudio son los colaboradores de la empresa textil Topitex.
- La investigación se realizará en la provincia de Chincha

### **2.7.2. Limitaciones:**

- Horarios de los colaboradores
- La pandemia del Covid- 19
- Acceder a la población
- Temas Administrativos

### **III. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1. Antecedentes**

##### **3.1.1. Internacionales**

Diaz et al., (2018) en su tesis titulada: “Estrés Laboral En El Departamento De Gestión Humana De La Empresa Ventas & Servicios S.A” para la obtención del grado de Licenciatura en Psicología en la Universidad Cooperativa de Colombia. El estudio tiene como objetivo poder brindar estrategias, momentos y ejercicios personales-laborales en el manejo y control del estrés laboral, se llevó a cabo en distintas fases, la primera fue en una entrevista semi-estructurada en la cual se presta atención a sus ideas sobre cuáles son las causas que producen el estrés en lo laboral, en la segunda fase por los resultados que se obtuvo gracias a las entrevistas, se dedujo que la cantidad de postulantes hacia un cargo influye de una u otra manera por un analista de selección. Se utilizó el instrumento MBI Inventario De Burnout De Maslach que tiene 22 ítems, su muestra fue de 15 trabajadores; se concluyó que el estrés es como una saciedad física y mental y el Burnout es cuando el estrés es constantemente repetitivo a causa de tener medidas para contrarrestar el estrés en el personal.

Hidalgo, (2016), en su tesis: “El Estrés En La Deserción Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Milmarcas En La Ciudad De Quito” para obtener el grado de Psicología Industrial en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. tiene como objetivo principal El siguiente estudio su objetivo comprender la relación que existe en el estrés y la deserción laboral, su enfoque investigativo fue crítico-propositivo, cualitativo y cuantitativo; tipo de investigación exploratoria-descriptiva, su muestra es de 50 trabajadores, se pudo concluir con distintas deferencias con elevados niveles de estrés que presenta el personal y a su vez hacen que su decisión sea dejar de laboral en la organización.

Iza (2016), en su tesis “el estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa productos familia Sancela del Ecuador S.A, 2016” para obtener el título de psicología industrial en la universidad técnica de Ambato Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Ecuador. El trabajo de estudio en el cual su objetivo es poder saber la relación que existe en ambas variables, su muestra fue de 62 trabajadores, el enfoque es cuantitativa-cualitativa, los niveles de investigación exploratorio, descriptivo, correlacional, se pudo concluir que el estrés influye demasiado en lo que es el desempeño laboral.

Encalada Villa (2018), en su tesis: “Reforzar El Clima Laboral En Los Colaboradores De La Empresa Sebatelec. Cia. Ltda., Mediante La Elaboración De Un Taller De Concientización Sobre El Rumor En El Trabajo.” Para obtención del título de Tecnólogo en Administración de Recursos Humanos – Personal en el Tecnológico Superior Cordillera, Ecuador. Sebatelec Cia. Ltda., Es una organización que como objetivo es vender artículos electrónicos industrial para mantener contentos a sus consumidores una de sus competencias es dar artefactos de una excelente calidad es por ello que sus trabajadores desempeñan una labor más de ocho horas a diario teniendo como consecuencia la fatiga, el estrés y una clara no motivación para el trabajador. Se realizó un sondeo donde se pudo notar que tanto los trabajadores como la organización están comprometidos y dispuestos a tener talleres que se basaran en la motivación individual para que sea un beneficio para la empresa. El método que se utilizo es inductivo, deductivo; su tipo es descriptiva, documental, bibliográfica de análisis; su muestra es de 20 trabajadores.

Sierra Garcia (2015), en su investigación titulada: "El Clima Laboral En Los/As Colaboradores/As Del Área Administrativa Del Hospital Regional De Cobán, A.V." a fin de obtener el grado en Psicología Industrial en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. La investigación se realiza con 29 individuos, siendo 16 individuos de sexo

femenino y 13 de sexo masculino, el instrumento utilizado fue el “Diagnóstico del Clima Laboral (Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, 2010) de 45 ítems y acoplado por la Lic. Mabell Mejia, es tipo y diseño descriptiva. En los resultados se pudo observar que el Clima Laboral en el área de Administración, es tolerante, destacando la comunicación y la relación entre los equipos de trabajos y los dirigentes de la organización, sin embargo, es recomendable mejorar la comunicación dando apoyo en el desarrollo individual en superioridad y oportunidades. Debido a todos los resultados se propuso conclusiones y recomendaciones que brindan una táctica motivacional donde se pueda mejorar el Clima Laboral y se puede también reflejar en las otras áreas del Hospital para la mejor atención a los usuarios.

Jiménez-Bonilla & Jiménez-Bonilla (2016), en su investigación denominada: “Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo”, Ecuador. El estudio es descriptivo que quiere evaluar las propiedades del clima laboral, condición que contribuye en la conducta de los colaboradores, con la idea de desarrollar la aptitud del psicólogo laboral en el control necesario de la destreza personal de la organización de adquisición intensivo. Su propósito es definir de que forma el clima laboral perjudica el nivel de agrado de sus trabajadores. Se quiere especificar los grados en los cuales se encuentra las dimensiones del clima laboral en los colaboradores de su organización, habiendo utilizado el instrumento estandarizado OPS y S10/12 para identificar los grados de Liderazgo, Motivación, Reciprocidad, Participación y Satisfacción Laboral, donde la muestra fue de 102 colaboradores de las áreas de: administración, almacén, bodega y ventas. El resultado nos muestra que el clima laboral no es para nada complaciente. Por último, se determinó que la gran parte de la variable, en particular la atención en el departamento de administración, se muestra con nivel inferior y en las demás dimensiones se encuentra como no complacientes.

### 3.1.2. Nacionales

Hinojosa (2019), en su tesis: “Estrés y clima laboral en los asesores de servicios de un call center en el distrito de Breña” para obtener la licenciatura en Psicología por la Universidad Ricardo Palma, Perú. El estudio tiene como objetivo determinar la relación entre estrés y el clima laboral, se consideraron solo a 150 personas del área de cobranzas, se utilizó el test de estrés laboral OIT-OMS y el test de clima laboral CL-SPC, ambos test fueron acopladas a realidad peruana. Se mostraron en los resultados que hay una relación negativa significativa entre las variables.

Gálvez & Loloy (2017), en su tesis titulada: “Estrés y Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019” para obtener el título en Administración en la Universidad Cesar Vallejo, Perú. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación del estrés y clima laboral, la investigación es correlacional de diseño no experimental, con una muestra de 200 colaboradores, se utilizó dos cuestionarios OIT-OMS de Ivancevich y Matteson de estrés laboral y de Sonia Palma CL-SPC de clima laboral se concluye que los datos según la prueba estadística Chi<sup>2</sup> tienen 26,997 y una significancia de 0,001 siendo menor a 0.05, se comprobó que hay relación entre ambas variables.

Elizalde (2018), en su investigación: “Estrés y Clima laboral en los trabajadores de Caja Huancayo del distrito de Tumbes, 2018.” para obtener la licenciatura en Psicología en la Universidad Nacional de Tumbes, Perú. Su objetivo fue definir la relación entre ambas variables, su hipótesis nula, no existe relación inversa, su población fue de 16 colaboradores, los instrumentos fueron para el estrés OIT-OMS y el cuestionario de clima laboral, los resultados prueban la correlación inversa significativa en ambas variables. El coeficiente de Pearson = -0,473 que significa que la relación es negativa y en lo que es los objetivos resulta que el 75% tienen un nivel bajo de estrés, el 60% nivel alto en el clima laboral.

Mamani (2013), en su tesis denominada: “Estrés Y Clima Laboral En El Personal Administrativo De La Dirección Regional Agraria Puno, 2018”, para obtener el título en Licenciada en Trabajo Social en la Universidad Nacional del Altiplano, Perú. Tiene por objetivo dar a conocer la relación de ambas variables y su hipótesis es conocer si se relacionan de manera relevante, el estudio es de enfoque cuantitativo, es un estudio básico de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, su muestra es de tipo probabilístico de 69 colaboradores de ambos géneros; su instrumento fue el Cuestionario de Likert de 4 dimensiones para ambas variables, los datos se procesó en el programa SPSS 25 y para saber qué relación existe se utilizó  $r$  de Pearson, los resultados fueron que el estrés a nivel de su dimensión demanda laboral se correlaciona con el clima laboral con correlación de Pearson  $-0,279$ ; y la dimensión control del estrés tiene una relación significativa con el clima laboral con correlación de Pearson  $0,592$ .

Lujan, (2018), realizó una investigación a la cual denominó: “El Estrés Laboral de los colaboradores de una Empresa de Servicios de Elevadores de la Ciudad de Lima, 2018” para la obtención de licenciatura en Trabajo social en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú. Este estudio tiene por meta conocer el nivel de estrés laboral en los trabajadores, la muestra fue de 47 personas, el diseño es no experimental-descriptivo con un enfoque cuantitativo-transversal, se utilizó el instrumento “Cuestionario del Estrés Laboral” (adaptado en Lima, 2018), se obtuvo los resultados que nos permite conocer el nivel de estrés laboral es de nivel medio, como conclusión de resultados se dijo que el nivel de estrés laboral de los trabajadores es de nivel medio, ya que hay muchos estímulos que hace que se desarrolló la variable y eso afecta en las relación social en los trabajadores.

Gaspar Mariñas & Saravia Gonzales (2019), en su tesis: “Clima laboral y productividad, de los colaborador es de ventas de la empresa Altomayo- Lima, año 201, Propuesta de plan de mejora” para obtener el grado académico de maestro en Gestión Estratégica Empresarial en

la Universidad Privada San Juan Bautista, Perú. Lo que se quiere determinar es si existe y el nivel de relación que hay en ambas variables; con lo que se quiere determinar se podrá realizar un plan de mejora con el objetivo de que el rendimiento sea mejor, de la misma manera se espera que aquellas cosas que no estén trabajando de manera adecuada se valla superando y que las metas de la organización mejore. Su tipo de investigación descriptiva-correlacional, nivel de estudio correlacional, su muestra es de 46 personas, sus resultados fueron que los empleados no sienten el apoyo por parte de la empresa.

Neira (2018), en su tesis: "Impactos Del Clima Laboral En Colaboradores De Call Centers De Lima Metropolitana" para el grado de licenciatura en Administración de Empresas en la Universidad de Piura, Perú. Este estudio quiere dar a conocer cómo influye el Clima Laboral en sus trabajadores, en este estudio existen diversos elementos, los cuales se dividirán en tres; identificación con la empresa, comunicación y motivación, a su vez se quiere dar a conocer cuál de estos elementos es un problema para su personal. Como objetivo que tiene es conocer si sus normas van de la mano con las exigencias que haga que su personal no se sienta complacido; su hipótesis es saber cómo afecta el Clima Laboral en la rotación de sus colaboradores. Su muestra fue de 50 colaboradores, el diseño es no experimental-transversal y su nivel exploratorio descriptivo, y su tipo es cualitativa-descriptiva, se concluyó que la empresa debería brindar capacitaciones para los trabajadores para que los ayude a fortalecer su labor como profesional.

Núñez Perez (2018), en su investigación: "Clima Organizacional En Los Colaboradores De Una Empresa De Transporte De Pasajeros - Chiclayo 2017" para el grado de licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Perú. Este estudio se realiza con 32 personas aquellos trabajadores que dicen sentir desinterés con el Clima Laboral ya que sus ideas no son tomadas en cuenta, muy poco, son muy pocas las instrucciones

que se dan, su salario no refleja lo que ellos a diario realizan, no existe mucha comunicación y la empresa no ayuda en su crecimiento de sus destrezas. Su objetivo es sugerir un plan en base a la Mejora en el Clima Laboral, el instrumento utilizado es” SPC-CL” de la Ps. Sonia Palma, consta con 50 ítem asociados en 5 dimensiones siendo; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laboral; el resultado fue en tres niveles (bajo, medio, alto) que ayuda a indicar el nivel de cada dimensión, se concluye que el clima laboral está en el nivel medio a lo cual la empresa decidió realizar un plan de mejora. Su enfoque es cuantitativo de tipo descriptivo, su diseño es transversal, para la base de datos se trabajó con el programa SPSS, se concluyó que el personal se encuentra en un nivel medio es decir que los trabajadores son indiferentes al clima laboral.

### **3.1.3. Regionales o locales**

Garcia (2016) en su tesis titulada: “El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa Textil del Valle” - Octubre de 2016, para obtener el grado de licenciatura en Psicología de la Universidad Autónoma de Ica, Perú. Tuvo el objetivo de determinar cómo se relaciona el estrés con el desempeño de los colaboradores, para la recolección de datos se utilizó la técnica de observación, encuesta y cuestionario; el diseño fue no experimental de tipo cualitativo, su muestra fue los directivos y colaboradores y como resultado se obtuvo que el bajo rendimiento laboral es posible que sea afectado por este gran problema común en todos los trabajadores que es el estrés por lo cual se quiere enseñar que hay otras maneras para manejar el estrés sin recurrir a soluciones rápidas e inapropiadas.

Salas (2019), en su investigación denominada: “La Mejora En El Clima Laboral Dentro De La Institución Educativa Isabel La Católica” en la obtención del título de Psicología en la Universidad Autónoma de Ica, Perú. Tiene como objetivo saber qué nivel existe entre la satisfacción laboral y la identificación, se realizó este estudio con 30 personas, se

les evaluó con dos encuestas el primero mide la satisfacción laboral que tiene 37 ítems, el segundo mide la identificación laboral y tiene 24 ítems, se concluye que existe relación entre cómo se siente satisfecho laboral y como se identifica como persona.

### **3.2. Bases teóricas**

#### **Estrés Laboral**

Muchos estudiosos aun no encuentran un concepto clave para el estrés incluso en sus características singulares, puede decir que el estrés es la relación que existe en el organismo con el medio ambiente. Este tipo de estrés por lo regular aparece en organizaciones, donde el crecimiento de exigencia y presión hace que el colaborador muchas veces tenga consigo una serie de manifestaciones físicas y emocionales que puede traer consecuencia tanto en el ámbito laboral y a su vez en lo personal ya que está cruzando un cuadro de estrés laboral.

“Síndrome general de adaptación” según Hans Selye, 1926) quien estudio para ser médico clínico, es considerado como uno de los pioneros en el estudio el estrés en su teoría de estrés ambiental, Selye define esta adaptación en tres fases: Alarma de reacción, se identifica al estresador; Fase de adaptación, resiste al estresador; Fase de agotamiento, por el tiempo y la fuerza el cuerpo empieza a cansarse.

A su vez el estrés se divide en positivo y negativo, por lo tanto, el estrés positivo sirve de estímulo para que el trabajador pueda desarrollar su labor, y mientras tantos el estrés negativo trae consigo un malestar que descompensa lo físico y mental de la persona. (Selye, 1926)

Quispe (2016), el estrés es una reacción sintomática, mental y comportamental de una persona donde la presión interna y externa trata de encajar en ello. Se puede decir que el estrés se visualiza en la relación que hay entre la persona y su labor.

La "Organización Internacional del Trabajo OIT" (2016) da conocer que el estrés es la adaptación de lo sintomático y lo efectivo al deterioro a

causa de la alteraciones de los mandatos reconocidos, requerimiento y a las habilidades que la persona para poder enfrentar aquellos mandatos. El estrés está ligado a la exigencia que el colaborador pueda sentir por parte de la organización que los mandatos sobrepasen la capacidad, requerimiento y necesidad del empleado.

Lopategui (2000), nos dice que hay dos clases de estrés: Estrés Positivo (eustres) es donde la persona se relaciona con su estresador, pero tiene una mente abierta y creativa, se puede que este tipo de estrés es buenos para la salud de la persona es decir que el eustres es algo importante para el cumplimiento y crecimiento; pues no tendríamos una vida sin tener estímulos externos, pues sin este estrés hablaríamos de la muerte. Y a su vez el Estrés Negativo (distress), es aquel estrés que perjudica ya que no se puede asimilar por la gran sobrecarga de trabajo y lo único que produce es la reducción de productividad del individuo y este tipo de estrés está presente dentro de nuestra vida cotidiana y somos más propensos a sufrirlo.

Según Alcalde de Hoyos (2010), se refiere al estrés como discontinuidad que existe en el menester, anhelo, probabilidades del trabajador y la relación de la realidad, que a su vez pueden ser complicaciones entre las demandas y el control o la forma de como enfrentarlo y retribución que vendrá.

Según Siegrist (1996), nos dice que el estrés laboral se desarrolla cuando existe un elevado esfuerzo y una baja recompensa, que daño lo que es el amor propio y la autoeficacia del trabajador acompañado de todo lo que conlleva el estrés. Siegrist, tuvo la ingeniosa idea de crear el modelo "Desequilibrio esfuerzo-recompensa", mostrando que, en el elevado esfuerzo en la labor, puede ser de dos maneras, en primer lugar, está el Extrínseco que se basa en las demandas y obligaciones y en el segundo lugar está el Intrínseco en el que se desarrolla la motivación y la escasa forma de poder afrontar el estrés. En la baja recompensa, esta relaciona a tres estimulantes, dinero, estima y control del status.

Karasek (1979), nos habla que los niveles altos de estrés son producidos y están relacionados con la gran magnitud de sobre carga laboral o demanda laboral y también influye el poco manejo de control que el trabajador puede tener, nos menciona que muchas veces el tener poco manejo de control no nos permite que se desarrollen cualidades propias y la autonomía que la labor nos brinda, el desgaste y la demanda psicológica tiene una esencia cuantitativa, el grado de la actividad laboral con el tiempo que se dispone para hacer el trabajo y muchas veces los inconvenientes que hace que por ciertos momentos nos alejemos de las actividades. Lo propuesto por Karasak tiene características peculiares que son las siguientes:

Sarmiento & Schmid (2013), la definición de estrés se puede mostrar: son las manifestaciones que produce intranquilidad, el estrés se relaciona como estímulo y cómo podríamos reaccionar ante una circunstancia que pueda hacer de amenaza y a su vez comprendido el estrés como una respuesta. Sin embargo, se dice, que el estrés es la unión de los estímulos y respuestas. Se dice que el estrés definido como estímulo se podría comparar con una imposición, una demanda donde el ambiente está sobre el organismo, se podrá decir, que cuando la persona sienta estar en una circunstancia de amenaza y perjudicial frente emplea sus recursos adaptativos, psicológicos y físicos, con la finalidad de tener una estabilidad y equilibrio en lo interior para tener salvo su condición física y mental. Y el estrés en forma de respuesta del organismo se refiere a como se reacciona en lo conductual o físico frente a incentivos violentos o de amenaza, que entiende cada variación o reacción adaptativa frente a una alteración de equilibrio, de forma psicológica o física. Si el equilibrio no cambia, el estrés puede volverse crónica y el organismo enfrentar ciertas alteraciones como llegar a enfermarse y hasta incluso poder llegar a la muerte de un momento a otro.

Rostagno (2014), nos dice que el estrés es un proceso de forma originario, ya que no es algo que nace de la nada, es de origen natural es por ello que se tiene un uso exclusivo para él, es decir es la forma que el organismo pueda resguardarse. Rostagno se refiere a que el organismo en

lo general habrá niveles de estrés, como el compara como un país que tiene un entrenamiento de grado militar, es una situación que se puede mostrar cuando existe mucha presión en la vida que la podemos decir que son muy difíciles, es necesario poder sentir niveles de estrés en nuestra vida y cierta ocasión, podríamos decir es beneficioso para cualquier tipo de actividad que estemos realizando a lo largo de nuestra vida.

La Universidad Católica Boliviana San Pablo (2007), nos define al estrés como una respuesta física, psicológica y conductual de una persona que intenta acoplarse a la presión tanto interna como externa, a su vez nos define las tres fases del estrés de Melgosa en 1999 que son las siguientes:

- A. **Reacción de alarma.** El ser humano trata de protegerse de los estímulos estresadores, a través del sistema nervioso mostrando síntomas como deshidratación bucal, pupila dilatada, traspiración, rigidez en los músculos, taquicardia, problemas respiratorios y arterial, y elevación de la azúcar. Y en el sistema endocrino, se produce disfunciones en el hipotálamo, hipófisis y glándulas suprarrenales, mayor cantidad de adrenalina, noradrenalina y ACTH.
- B. **Estado de resistencia.** Se produce cuando el cuerpo no tiene el tiempo para afrontar la amenaza de estímulos que nos dañan de forma física, química, biológica o social, continúan su acoplándose de forma evolutiva. Baja el nivel de repuesta por el cansancio y existe un balance en lo interno y externo dentro de uno mismo. De esta forma el ser humano puede conllevar el estrés, y si no es posible sobrellevarlo se da paso a la siguiente fase.
- C. **Fase de agotamiento.** Sabiendo que la energía para poder acoplarse tiene un límite, sin embargo, si estrés continuo y consigue más fuerza, se puede sobrepasar la resistencia que la persona puede tener. El ser humano puede entrar en decadencia en capacidad física y disminuyen en capacidad de interrelación, provocando problemas psicomaticas.

## **Clima Laboral**

El clima laboral para muchos autores e investigadores se está basando en la gran significación del papel que se está jugándose en el sistema de las personas que conforman a la empresa en la función en que la empresa convive y evoluciona.

Chiavenato (2000), el nivel de motivación que se puede visualizar en los trabajadores, aquellos que liberan diferentes modos de motivación existentes en la interacción del trabajador y lo laboral. Se especifica que los trabajadores deberían estar listos para tener una normal estabilidad y satisfacer sus exigencias.

Chiavenato (2000), nos nombra que el clima organizacional, tiene un gran magnetismo con las conductas de los individuos. El ambiente laboral se relaciona de forma positiva y negativa con las conductas de una empresa. Es decir, que, si existe un clima laboral beneficioso, los empleados podrán desarrollarse con gran eficiencia y con ánimos de realizar su laboral con un mejor desempeño, otorgando lo destacado de la empresa y si hay un clima laboral que no es beneficioso, todo será lo inverso.

Según Rubio Navarro (2006), el clima laboral es el ambiente humano y físico en la evolución de la laboral diaria. Contribuye en el agrado y a su vez en el rendimiento, esto va de la mano con el “saber hacer” por parte de la gerencia, con las conductas del personal, con la forma que laboran y en cómo pueden relacionarse, con la relación que tenga con la organización, con los mecanismos que se utilizan y la propia función de cada individuo.

Chiavenato (2009), hace alusión sobre el clima laboral de una empresa, expresa cómo influye el ambiente ante la motivación de los individuos, de forma que se pueda nombrar con la habilidad y dominio del ambiente de la empresa que sienten y viven sus trabajadores y que afecta de una u otra manera en su comportamiento, este concepto se entiende claramente hacia las propiedades motivacionales del ambiente de la empresa, se podría decir que son características de la empresa que tienen como consecuencia una variedad de motivación en los trabajadores. El

clima laboral es elevado y beneficioso es distintas circunstancias, se relaciona con el ámbito motivacional de los individuos y así mismo tiene una relación de retroalimentación viceversa en lo motivacional del individuo y el clima laboral.

Según Stinger y Litwin (1978), nos señala que el clima laboral tiene 9 categorías las cuales son:

- A. Estructura: Se identifica con la impresión que los trabajadores tienen con la empresa acerca de las normativas y algunas limitaciones a que lo se enfrentan durante la evolución de las actividades laborales. En la forma en que la empresa puede vigor en la burocracia, contra el vigor dado en el ambiente de las actividades libres, no formal ni estructurado.
- B. Responsabilidad: Es el sentir de los individuos que son parte de la empresa con la libertad en tomar decisiones entrelazada a su labor. Es la forma en la que la supervisión que se realiza es en general, quiere decir, uno mismo puede sentir ser su propio jefe, líder, sin sentir que hay varias de revisión de su labor.
- C. Recompensa: Tiene que ver con la captación del trabajador ante la recompensa ante su buena labor desempeñándose de manera satisfactoria cada actividad, es ahí donde la empresa emplea más el reconocimiento y no el castigo.
- D. Desafío: Es que los trabajadores tengan conocimiento sobre las metas, objetivos y desafíos que aplica su labor. La empresa tiene calculados los peligros que tiene el lograr los objetivos brindados.
- E. Relaciones: Como percibe los trabajadores sobre el ambiente agradable en la organización y de una buena comunicación social entre pares, jefes y subordinados.
- F. Cooperación: Los trabajadores sienten la existencia de ayuda por la gerencia, superiores y sus compañeros, se enfocan en el apoyo de ambas partes.
- G. Estándares: Es el enfoque de la empresa ante las normativas del rendimiento.

- H. Conflicto: Es la aceptación de la opinión, ideas de los demás, sin miedo a enfrentarse y resolver de forma inmediata.
- I. Identidad: Es como el personal se llega a identificar con la empresa, con ganas de poder compartir y luchar por los objetivos y metas de la empresa.

Palma Carrillo (2004), menciona dimensiones del Clima laboral plasmada en un test psicológico Escala de Clima Laboral CL-SPC:

- A. Autorrealización; es la consideración que el individuo se relaciona con las probabilidades que el clima del trabajo favorezca el crecimiento de la persona y profesional en su futuro.
- B. Involucramiento Laboral; es identificarse con las normas de la empresa y poder comprometerse con el crecimiento de la empresa.
- C. Supervisión; es la función que tiene aquella persona que supervisa el trabajo con el apoyo y la orientación para el rendimiento del trabajo a diario.
- D. Comunicación; es la forma en que se va desarrollando la comunicación con fluidez, claridad y con palabras precisas ante cualquier tipo de información, que es muy importante al momento de la atención de los compradores.
- E. Condiciones Laborales; es cuando las empresas cumplen con reconocer las condiciones laborales brindando lo material, económico, y psicosocial, para cumplir con las actividades del trabajo.

Likert (1946), estableció que la conducta dado por los empleados está directamente entrelazado con las actividades de la administración y la condición laboral, se dice que la interacción que existe en la empresa esta percibida por el clima de la empresa como: los temas relacionado al entorno, tecnología y estructura del procedimiento de la empresa, los cargos que las personas tienen en la empresa y el sueldo que tiene, la forma de ser, actitud, satisfacción y lo que sienten los subordinados y los de grandes cargos del clima laboral. Esta teoría de Likert es una de las más activas y entendibles del clima laboral, intenta el estallido y establecer el ambiente cooperativo que ayuda a la eficacia y eficiencia personas y de la

empresa, con relación con las teorías actuales de la motivación, que muestran que el apoyo ayuda en la motivación del trabajador. La empresa que utiliza estrategias que ayudan a poder ser posible los objetivos y aspiración que tienen sus trabajadores, muestran un rendimiento creciente, el resultado que obtiene la empresa como productividad, faltas, rotación, desempeño, afecta en cómo se perciba el clima laboral. Por eso Likert planteo una teoría de análisis y diagnóstico laboral que se basa en tres variables causales que nos da dimensiones y clases de climas que pueda haber en una empresa. Likert propone tres variables que identifican peculiaridades que son de una empresa y ejerce a través de una percepción personal del clima de trabajo y esas variables son:

- A. Causales: Tienen un concepto como variable independiente, las van dirigidas a guiar el rumbo en el que una empresa va creciendo y tiene resultado beneficiosos. Se pueden hallar en estas variables: la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencias y actitudes.
- B. Intermedias: Se basa en la medición interna de la organización, en distintas características como las siguientes: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.
- C. Finales: Se originan a raíz de las causas de la variable causal e intermedia, que en frente ajustarse a los resultados que adquiere la empresa como: productividad, ganancia y pérdida.

### 3.3. Marco Conceptual

- **Calidad:** Estado de satisfacción de necesidad sobre un producto o servicio específico.
- **Clima laboral:** Conjunto de factores y condicionantes que afectan el funcionamiento de la organización y el comportamiento de los miembros que la componen.
- **Clima:** Conjunto de condiciones que rodean el sistema de la organización.

- **Comunicación:** Proceso de interrelación entre dos personas que buscan transferir información.
- **Desempeño laboral:** Grado de efectividad, ejecución y operatividad eficiente de trabajo desarrollado por el operario.
- **Desequilibrio:** Alteración del funcionamiento normal de algo.
- **Estrés laboral:** Estado de desborde en donde la persona siente que las exigencias del trabajo están por encima de sus límites de control.
- **Estrés:** Estado de desborde afectivo y a nivel emocional que perjudica la calidad de la persona.
- **Individuo:** ser que se encuentra facultado para tomar decisiones y transformar su entorno.
- **Motivación:** Grado de fuerza que estimula a la acción humana sobre una conducta.
- **Oportunidad laboral:** es aquel momento u ocasión en el que tienes la posibilidad de acceder a un trabajo.
- **Percepción:** Momento en que la persona se da cuenta de la existencia de algo o alguien siendo consciente.
- **Variables:** son los aspectos cuantitativos o cualitativos, respecto a las unidades de análisis en una investigación.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación que se adopta para la planificación de la investigación es descriptivo correlacional. Descriptivo porque se medirá, se recolectará datos informativos y se evaluará dos variables que son estrés y clima laborales; y es correlacional porque ambas variables se relacionarán. (Hernandez Sampieri et al., 2010).

## 4.2. Diseño de investigación

Hernández (2010) nos dice que el diseño es correlacional, por lo consiguiente, asimismo “no experimental”, ya que no se manipularan ambas variables, teniendo como centro el estudio el análisis y la relación de las variables de estudio, a su vez es transversal porque la información se obtuvo en un único tiempo.

## 4.3. Población y muestra

La población es el conjunto de universo total que estructura una investigación. Asimismo, la población que se va a considerar está configurada por la totalidad de trabajadores de la empresa Topitex, siendo un total de:

$$N = 125$$

Por otro lado, la muestra es aquella porción de la población que la representa y que, por tanto, es estadísticamente homogénea en cuanto a rasgos, características y resultados obtenidos, por ello, se procede a continuación a efectuar un muestreo mediante la fórmula muestral para poblaciones finitas proporcionales:

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

n	=	Muestra
Z	=	Nivel de confiabilidad
p	=	Población con la característica deseada
q	=	Población sin la característica deseada
e	=	Error máximo tolerado
N	=	Población

### Muestra

En este sentido, y considerando un nivel de confiabilidad de 99% y un error máximo tolerado del 5%, se obtuvo el tamaño muestral de 55.

$$n = 55$$

## **Criterios de inclusión y exclusión:**

### **Criterios de inclusión:**

- Todos los trabajadores del área de costura.
- Todos los supervisores del área de costura.

### **Criterios de exclusión:**

- A los analistas de ingeniería
- Los auditores internos

## **4.4. Hipótesis general y específica**

### **Hipótesis general**

**Ha:** Existe relación inversa estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex de Chincha, 2020.

**H0:** No existe relación inversa estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex de Chincha, 2020.

### **Hipótesis específicas 1:**

**Ha:** Existe un alto nivel de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chincha – 2020.

**H0:** No existe un alto nivel de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Topitex, Chincha 2020.

### **Hipótesis específica 2:**

**Ha:** Existe un desfavorable nivel de clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chincha – 2020

**H0:** No existe un desfavorable nivel de clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chincha- 2020.

### **Hipótesis específica 3:**

**Ha:** Existe relación inversa y estadísticamente significativa entre la dimensión Estructura Organizacional y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha – 2020

**H0:** No existe relación inversa y estadísticamente significativa entre la dimensión Estructura Organizacional y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha- 2020.

### **Hipótesis específica 4:**

**Ha:** Existe relación inversa y estadísticamente significativa entre la dimensión Territorio Organizacional y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha - 2020.

**H0:** No existe relación inversa y estadísticamente significativa entre la dimensión Territorio Organizacional y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha - 2020.

### **Hipótesis específica 5:**

**Ha:** Existe relación inversa y estadísticamente significativa entre la dimensión Influencia de Líder y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha – 2020

**H0:** No existe relación inversa y estadísticamente significativa entre la dimensión Influencia de Líder y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha – 2020

### **Hipótesis específica 6:**

**Ha:** Existe relación inversa y estadísticamente significativa entre la dimensión Respaldo de Grupo y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha – 2020.

**H0:** No existe relación inversa y estadísticamente significativa entre la dimensión Respaldo de Grupo y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chíncha – 2020.

#### **4.5. Identificación de las Variables**

Al ser una investigación correlacional de dos variables, las variables de estudio serán:

##### **Vx: ESTRÉS LABORAL**

La cual, se encuentra compuesta por las siguientes dimensiones:

- a) Clima Organizacional
- b) Estructura Organizacional
- c) Territorio Organizacional
- d) Tecnología
- e) Influencia de Líder
- f) Falta de cohesión
- g) Respaldo de grupo

##### **Vy: CLIMA LABORAL**

La cual, se encuentra compuestas por las siguientes dimensiones:

- a) Realización Personal
- b) Involucramiento Laboral
- c) Supervisión
- d) Comunicación
- e) Condiciones Laborales

Finalmente, las variables intervinientes consideradas serán:

- A. Edad
- B. Sexo

#### **4.6. Recolección de datos**

Este instrumento fue desarrollado con el propósito de valorar el estrés laboral, asimismo, se adaptó en el Perú con el fin de investigar e investigar las causas de estrés que hay en las empresas, utilizando el criterio de juicio de expertos.

En tal sentido, la estructura instrumental está compuesta por siete dimensiones las cuales son: “clima organizacional”, “estructura organizacional”, “territorio organizacional”, “tecnología”, “influencia del líder”, “falta de cohesión” y “respaldo del grupo”.

La valoración de este instrumento se reúne en los siguientes niveles estresores: bajo, intermedio y alto. No tiene límite de tiempo para la aplicación, es de 25 ítems, con alternativas múltiples en escala Likert: Siempre

- Generalmente
- Frecuentemente
- Algunas veces
- Ocasionalmente
- Raras veces
- Nunca

#### **Escala de clima laboral CL-SPC:**

El cuestionario fue inventado y a su vez normalizada por Sonia Palma Carrillo (2004) y está diseñada en la escala Likert con 50 ítems.

La aplicación puede ser manual o computarizada y dura 15 minutos aproximadamente. La fiabilidad se obtuvo a través de realizar la investigación en 1323 trabajadores de una empresa de diferente rubro, teniendo como fin de establecer la fiabilidad del cuestionario utilizado en el estudio de investigación a través del alfa de Cronbach, demostrando correlaciones de .97 y .90, lo que nos dice que es un cuestionario netamente fiable.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de resultados

Tabla 1. Prueba de normalidad de variables y dimensiones de estudio

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadísticos	gl	Sig.	Estadísticos	Gl	Sig.
Clima Organizacional	,140	55	,009	,945	55	,014
Estructura Organizacional	,176	55	,000	,937	55	,006
Territorio Organizacional	,124	55	,036	,944	55	,013
Tecnología	,116	55	,064	,950	55	,024
Influencia del lider	,130	55	,021	,934	55	,005
Falta de Cohesion	,108	55	,161	,971	55	,195
Respaldo de grupo	,153	55	,003	,961	55	,070
Realizacion personal	,071	55	,200*	,976	55	,341
Involucramiento	,081	55	,200*	,986	55	,779
Supervision	,110	55	,093	,975	55	,292
Comunicación	,109	55	,099	,968	55	,143
Condiciones laborales	,091	55	,200*	,983	55	,633
ESTRES LABORAL	,077	55	,200*	,969	55	,175
CLIMA LABORAL	,094	55	,200*	,976	55	,344

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** De acuerdo al análisis muestral la prueba de normalidad correspondiente al tamaño de  $n=55$  Kolmogorov-Smirnov.

En la Tabla N°5 se aprecia que el resultado de la significancia de la prueba de normalidad es superior al valor teórico ( $\alpha=0.05$ ), tomando la decisión de aceptar la hipótesis nula. Por lo tanto, se indica que los resultados obtenidos corresponden a una distribución paramétrica.

Tabla 2. Correlación entre la variable estrés laboral y clima laboral

		NIVEL DE ESTRES LABORAL	NIVEL DE CLIMA LABORAL
NIVEL DE ESTRES LABORAL	Correlación de Pearson	1	,083
	Sig. (bilateral)		,545
	N	55	55

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** En la tabla 2, se alcanzó un coeficiente de correlación de Pearson= ,083 el cual se entiende como correlación positiva muy baja entre ambas variables, con una  $\rho = ,545$  ( $\rho < ,05$ ). Esto nos permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación, concluyendo que no existe relación inversa significativa entre el Estrés Laboral y Clima Laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex 2020.

Tabla 3. Correlación entre la dimensión Estructura Organizacional y la Variable Clima Laboral

		ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	NIVELES DE CLIMA LABORAL
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,155
	Sig. (bilateral)		,257
	N	55	55

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** La tabla 3, se exponen los resultados para el tercer objetivo específico, el coeficiente de correlación de Pearson = ,155 el cual se entiende como correlación positiva muy baja, con una  $\rho = ,257$ . Esto permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación, concluyendo que no existe relación inversa significativa entre la dimensión

estructura organizacional y clima laboral en los colaboradores de la empresa textil Topitex 2020.

Tabla 4. Correlación entre la dimensión Territorio Organizacional y la variable Clima Laboral

		TERRITORIO ORGANIZACIONAL	NIVELES DE CLIMA LABORAL
TERRITORIO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,038
	Sig. (bilateral)		,784
	N	55	55

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** La tabla 4, se exponen los resultados para el cuarto objetivo específico, el coeficiente de correlación de Pearson = ,038 el cual se entiende como correlación positiva muy baja, con una  $p = ,784$ . Esto permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación, concluyendo que no existe relación inversa significativa entre la dimensión estructura organizacional y clima laboral en los colaboradores de la empresa textil Topitex 2020.

Tabla 5. Correlación entre la dimensión Influencia del Líder y la variable Clima Laboral

		INFLUENCIA DEL LIDER	NIVELES DE CLIMA LABORAL
INFLUENCIA DEL LIDER	Correlación de Pearson	1	,091
	Sig. (bilateral)		,511
	N	55	55

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** La tabla 5, se exponen los resultados para el quinto objetivo específico, el coeficiente de correlación de Pearson = ,091 el cual se entiende como correlación positiva muy baja, con una  $p = ,511$ . Esto permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación, concluyendo que no existe relación inversa significativa entre la dimensión influencia de líder y clima laboral en los colaboradores de la empresa textil Topitex 2020.

Tabla 6. Correlación entre la dimensión Respaldo de Grupo y la variable Clima Laboral

		RESPALDO DE GRUPO	NIVELES DE CLIMA LABORAL
RESPALDO DE GRUPO	Correlación de Pearson	1	,083
	Sig. (bilateral)		,546
	N	55	55

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:** La tabla 6, se exponen los resultados para el tercer objetivo específico, el coeficiente de correlación de Pearson = ,083 el cual se entiende como correlación positiva muy baja, con una  $p = ,546$ . Esto permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación, concluyendo que no existe relación inversa significativa entre la dimensión respaldo de grupo y clima laboral en los colaboradores de la empresa textil Topitex 2020.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

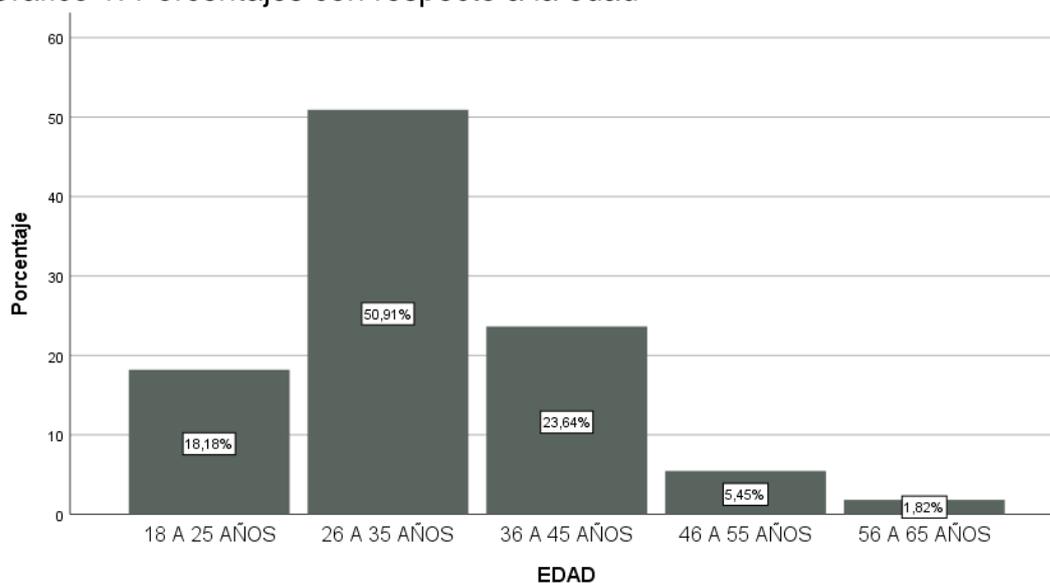
### 6.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes con respecto a la edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 A 25 AÑOS	10	18,2	18,2	18,2
	26 A 35 AÑOS	28	50,9	50,9	69,1
	36 A 45 AÑOS	13	23,6	23,6	92,7
	46 A 55 AÑOS	3	5,5	5,5	98,2
	56 A 65 AÑOS	1	1,8	1,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Gráfico 1. Porcentajes con respecto a la edad



Fuente: elaboración propia

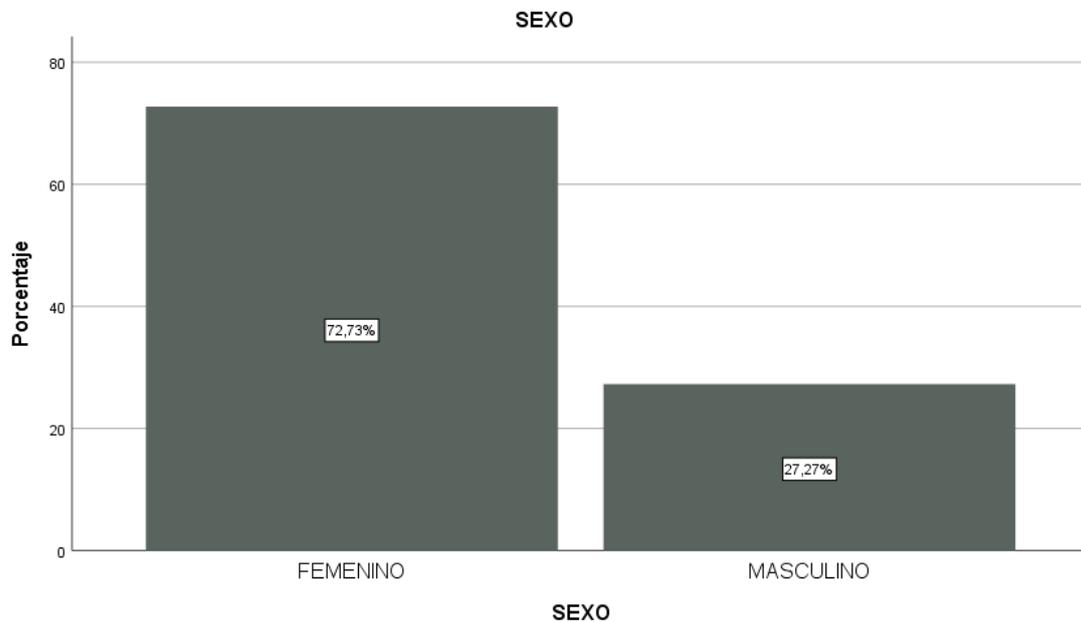
**Interpretación:** El porcentaje con respecto a la categoría de edades en la tabla N°06 y gráfico N°01 se aprecia los resultados que el 50.9% de la muestra son colaboradores de 26 a 35 años, el 23.6% son de 36 a 45 años, el 5.5% son de 46 a 55 años y el 1,8% son de 56 a 65 años.

Tabla 7. Distribución de frecuencia y porcentajes con respecto al sexo

		<b>SEXO</b>			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	FEMENINO	40	72,7	72,7	72,7
	MASCULINO	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Grafico2. Porcentaje con respecto al sexo



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Porcentajes y frecuencia de acuerdo al sexo en la tabla N°07 y grafico N°02 se aprecia que el 72.7% de colaboradores son de sexo femenino y el 27.2% es masculino.

Tabla 8. Estadísticos de fiabilidad de la variable Estrés Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	25

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es ,935 puntos y según el rango de la tabla de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna muy alta.

Tabla 9. Estadísticos de fiabilidad de la variable Clima Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	50

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es ,966 puntos y según el rango de la tabla de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna muy alta.

Tabla 10. Tabla de frecuencia de resultados de los reactivos de la variable Estrés Laboral

Enunciado	Nunca		Raras veces		Ocasionalmente		Algunas Veces		Frecuentemente		Generalmente		Siempre		TOTAL	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	8	15%	16	29%	2	4%	24	44%	0	0%	4	7%	1	2%	55	100%
2	19	35%	17	31%	2	4%	11	20%	4	7%	1	2%	1	2%	55	100%
3	9	16%	16	29%	7	13%	15	27%	5	9%	2	4%	1	2%	55	100%
4	14	25%	15	27%	14	25%	23	42%	5	9%	2	4%	0	0%	73	133%
5	16	29%	14	25%	2	4%	11	20%	3	5%	4	7%	5	9%	55	100%
6	18	33%	9	16%	4	7%	8	15%	3	5%	5	9%	8	15%	55	100%
7	15	27%	12	22%	2	4%	17	31%	2	4%	4	7%	3	5%	55	100%
8	13	24%	12	22%	1	2%	17	31%	5	9%	4	7%	3	5%	55	100%
9	12	22%	12	22%	2	4%	21	38%	1	2%	3	5%	4	7%	55	100%
10	12	22%	15	27%	2	4%	18	33%	1	2%	5	9%	2	4%	55	100%
11	16	29%	11	20%	7	13%	10	18%	4	7%	5	9%	2	4%	55	100%
12	15	27%	15	27%	5	9%	12	22%	3	5%	3	5%	2	4%	55	100%
13	12	22%	11	20%	5	9%	15	27%	5	9%	4	7%	3	5%	55	100%
14	15	27%	18	33%	3	5%	10	18%	4	7%	2	4%	3	5%	55	100%
15	18	33%	15	27%	5	9%	10	18%	1	2%	5	9%	1	2%	55	100%
16	22	40%	13	24%	3	5%	8	15%	1	2%	5	9%	3	5%	55	100%
17	21	38%	15	27%	2	4%	12	22%	1	2%	2	4%	2	4%	55	100%

18	6	11%	13	24%	6	11%	11	20%	7	13%	5	9%	7	13%	55	100%
19	10	18%	14	25%	2	4%	14	25%	6	11%	4	7%	5	9%	55	100%
20	24	44%	12	22%	3	5%	7	13%	2	4%	4	7%	3	5%	55	100%
21	9	16%	18	33%	5	9%	12	22%	2	4%	5	9%	4	7%	55	100%
22	23	42%	19	35%	1	2%	7	13%	3	5%	1	2%	1	2%	55	100%
23	10	18%	19	35%	9	16%	8	15%	3	5%	3	5%	3	5%	55	100%
24	12	22%	10	18%	9	16%	14	25%	1	2%	5	9%	4	7%	55	100%
25	13	24%	13	24%	6	11%	14	25%	2	4%	5	9%	2	4%	55	100%

---

Tabla 11. Frecuencia de los resultados de los reactivos de la variable Clima Laboral

Enunciado	Ninguno o Nunca		Poco		Algo o Regular		Mucho		Todo o Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	4	7%	10	18%	16	29%	22	40%	3	5%	55	100%
2	2	4%	10	18%	19	35%	21	38%	3	5%	55	100%
3	4	7%	4	7%	13	24%	22	40%	12	22%	55	100%
4	3	5%	8	15%	18	33%	20	36%	6	11%	55	100%
5	1	2%	15	27%	23	42%	14	25%	2	4%	55	100%
6	5	9%	4	7%	22	40%	16	29%	8	15%	55	100%
7	2	4%	7	13%	12	22%	26	47%	8	15%	55	100%
8	1	2%	2	4%	18	33%	26	47%	8	15%	55	100%
9	6	11%	5	9%	19	35%	22	40%	3	5%	55	100%
10	1	2%	7	13%	16	29%	23	42%	8	15%	55	100%
11	0	0%	12	22%	14	25%	23	42%	6	11%	55	100%
12	1	2%	7	13%	9	16%	25	45%	13	24%	55	100%
13	0	0%	3	5%	14	25%	24	44%	14	25%	55	100%
14	2	4%	8	15%	17	31%	22	40%	6	11%	55	100%
15	1	2%	12	22%	18	33%	15	27%	9	16%	55	100%
16	3	5%	7	13%	19	35%	18	33%	8	15%	55	100%
17	0	0%	3	5%	15	27%	23	42%	14	25%	55	100%
18	0	0%	4	7%	19	35%	24	44%	8	15%	55	100%
19	1	2%	6	11%	20	36%	18	33%	10	18%	55	100%
20	1	2%	9	16%	25	45%	9	16%	11	20%	55	100%
21	4	7%	10	18%	17	31%	14	25%	10	18%	55	100%
22	1	2%	8	15%	23	42%	13	24%	10	18%	55	100%
23	1	2%	6	11%	16	29%	18	33%	14	25%	55	100%
24	3	5%	9	16%	14	25%	17	31%	12	22%	55	100%
25	1	2%	6	11%	10	18%	28	51%	10	18%	55	100%

26	0	0%	3	5%	14	25%	24	44%	14	25%	55	100%
27	0	0%	3	5%	13	24%	24	44%	15	27%	55	100%
28	1	2%	9	16%	15	27%	18	33%	12	22%	55	100%
29	2	4%	5	9%	14	25%	21	38%	13	24%	55	100%
30	4	7%	7	13%	16	29%	20	36%	8	15%	55	100%
31	2	4%	10	18%	13	24%	16	29%	14	25%	55	100%
32	0	0%	4	7%	15	27%	26	47%	10	18%	55	100%
33	0	0%	6	11%	8	15%	25	45%	16	29%	55	100%
34	3	5%	8	15%	15	27%	19	35%	10	18%	55	100%
35	3	5%	8	15%	15	27%	20	36%	9	16%	55	100%
36	2	4%	5	9%	21	38%	20	36%	7	13%	55	100%
37	0	0%	12	22%	18	33%	19	35%	6	11%	55	100%
38	1	2%	5	9%	14	25%	25	45%	10	18%	55	100%
39	1	2%	8	15%	24	44%	16	29%	6	11%	55	100%
40	1	2%	8	15%	21	38%	20	36%	5	9%	55	100%
41	3	5%	9	16%	18	33%	19	35%	6	11%	55	100%
42	1	2%	6	11%	20	36%	22	40%	6	11%	55	100%
43	2	4%	3	5%	21	38%	21	38%	8	15%	55	100%
44	1	2%	13	24%	13	24%	19	35%	9	16%	55	100%
45	2	4%	9	16%	21	38%	17	31%	6	11%	55	100%
46	5	9%	12	22%	18	33%	14	25%	6	11%	55	100%
47	0	0%	9	16%	21	38%	14	25%	11	20%	55	100%
48	2	4%	8	15%	25	45%	13	24%	7	13%	55	100%
49	1	2%	10	18%	25	45%	15	27%	4	7%	55	100%
50	1	2%	12	22%	22	40%	12	22%	8	15%	55	100%

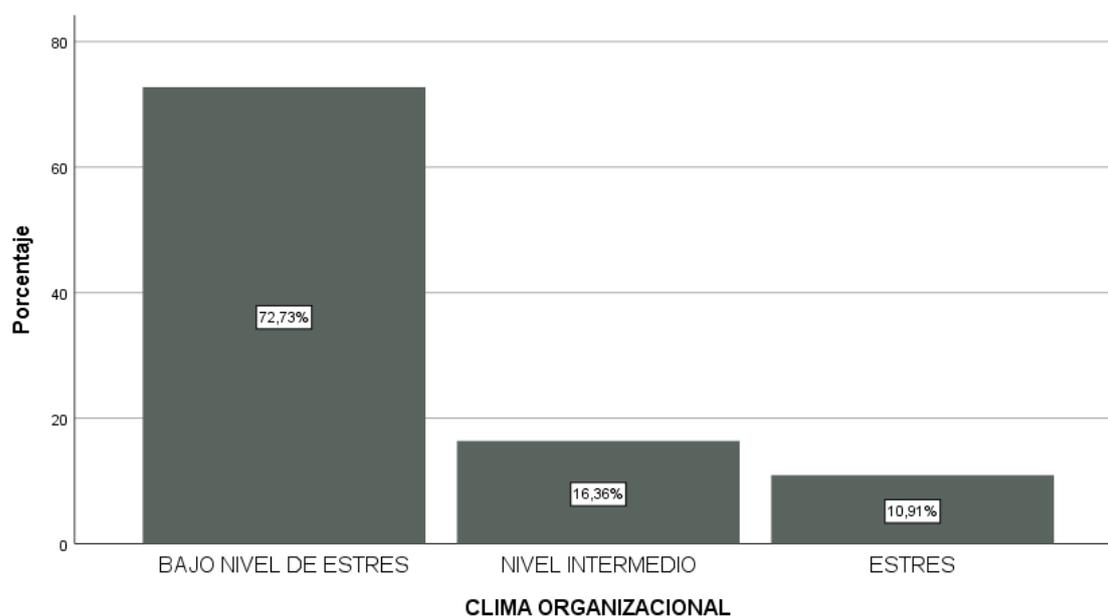
## 5.1. TABLA DE FRECUENCIA Y GRAFICOS POR DIMENSIONES

Tabla 12. Dimensión Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO NIVEL DE ESTRES	40	72,7	72,7	72,7
	NIVEL INTERMEDIO	9	16,4	16,4	89,1
	ESTRES	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Grafico 3. Clima Organizacional



Fuente: elaboración propia

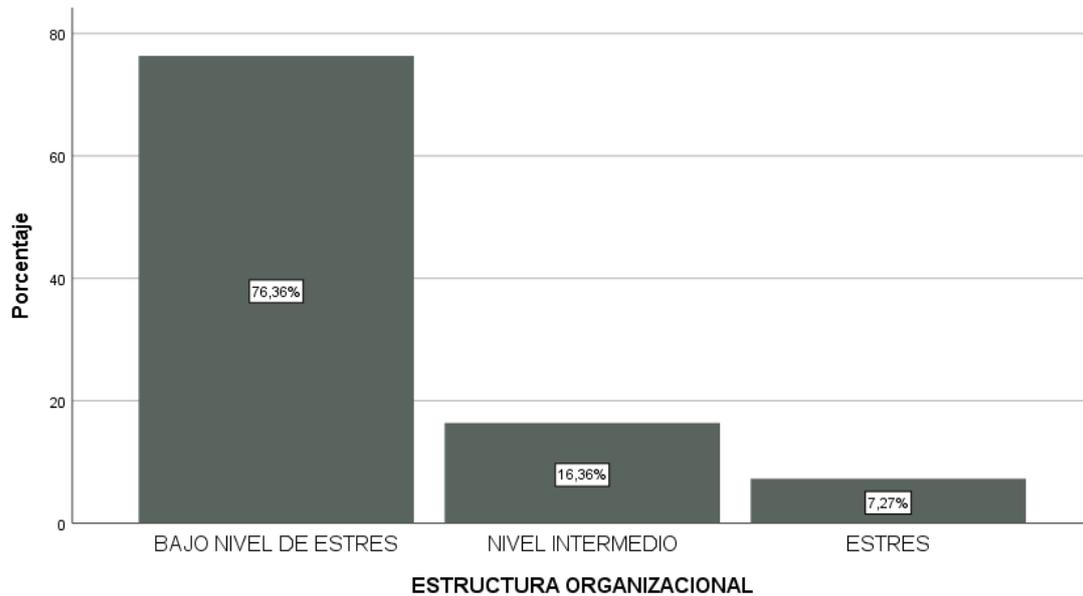
**Interpretación:** El porcentaje de la dimensión clima organizacional de acuerdo a la categoría de respuestas. En la tabla N° 12 y grafico N°03 se aprecian los resultados por categorías de respuestas, para dimensión clima organizacional el 72.7% de los colaboradores de la muestra demostraron bajo nivel de estrés, el 16.3% nivel intermedio y el 10.9% de colaboradores se encuentran con estrés.

Tabla 13. Estructura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO NIVEL DE ESTRES	42	76,4	76,4	76,4
	NIVEL INTERMEDIO	9	16,4	16,4	92,7
	ESTRES	4	7,3	7,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Grafico 4. Estructura Organizacional



Fuente: elaboración propia

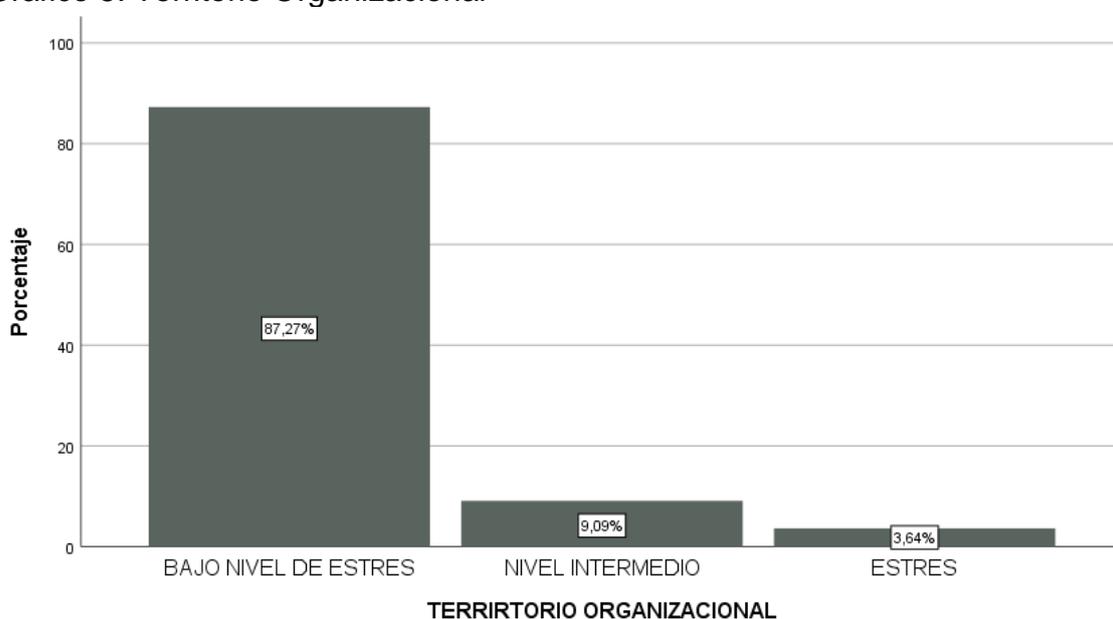
**Interpretación:** El porcentaje de la dimensión estructura organizacional de acuerdo a la categoría de respuestas. En la tabla N° 13 y grafico N°04 se aprecian los resultados por categorías de respuestas, para dimensión estructura organizacional el 76.3% de los colaboradores de la muestra demostraron bajo nivel de estrés, el 16.3% nivel intermedio y el 7.2% de colaboradores se encuentran con estrés.

Tabla 14. Territorio Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO NIVEL DE ESTRES	48	87,3	87,3	87,3
	NIVEL INTERMEDIO	5	9,1	9,1	96,4
	ESTRES	2	3,6	3,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Grafico 5. Territorio Organizacional



Fuente: elaboración propia

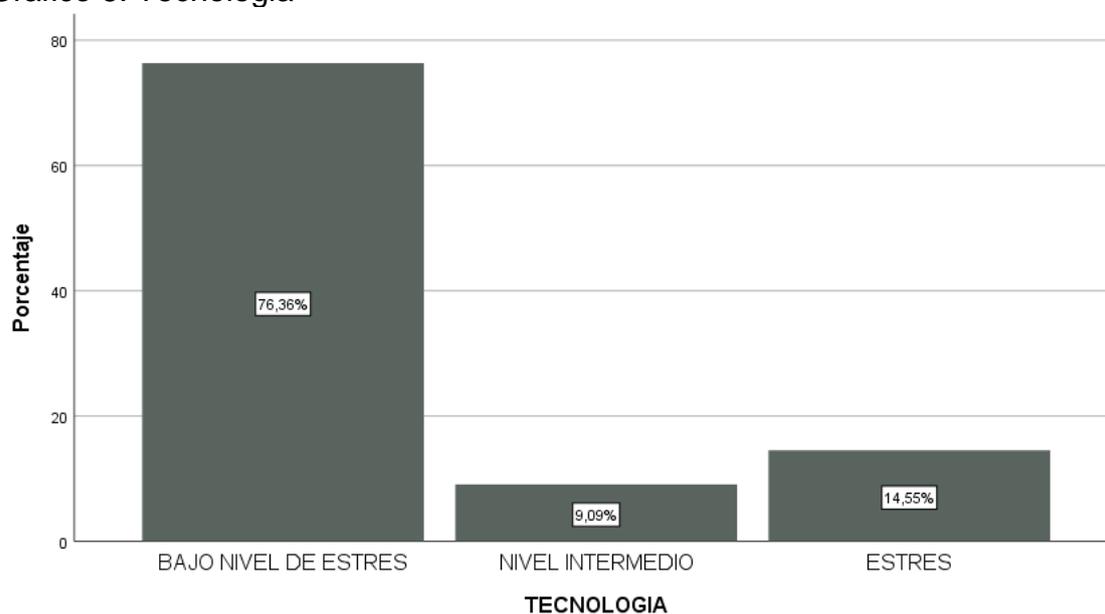
**Interpretación:** El porcentaje de la dimensión territorio organizacional de acuerdo a la categoría de respuestas. En la tabla N° 14 y grafico N°05 se aprecian los resultados por categorías de respuestas, para dimensión territorio organizacional el 87.2% de los colaboradores de la muestra demostraron bajo nivel de estrés, el 9% nivel intermedio y el 3.6% de colaboradores se encuentran con estrés.

Tabla 15. Tecnología

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BAJO NIVEL DE ESTRES	42	76,4	76,4	76,4
	NIVEL INTERMEDIO	5	9,1	9,1	85,5
	ESTRES	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Grafico 6. Tecnología



Fuente: elaboración propia

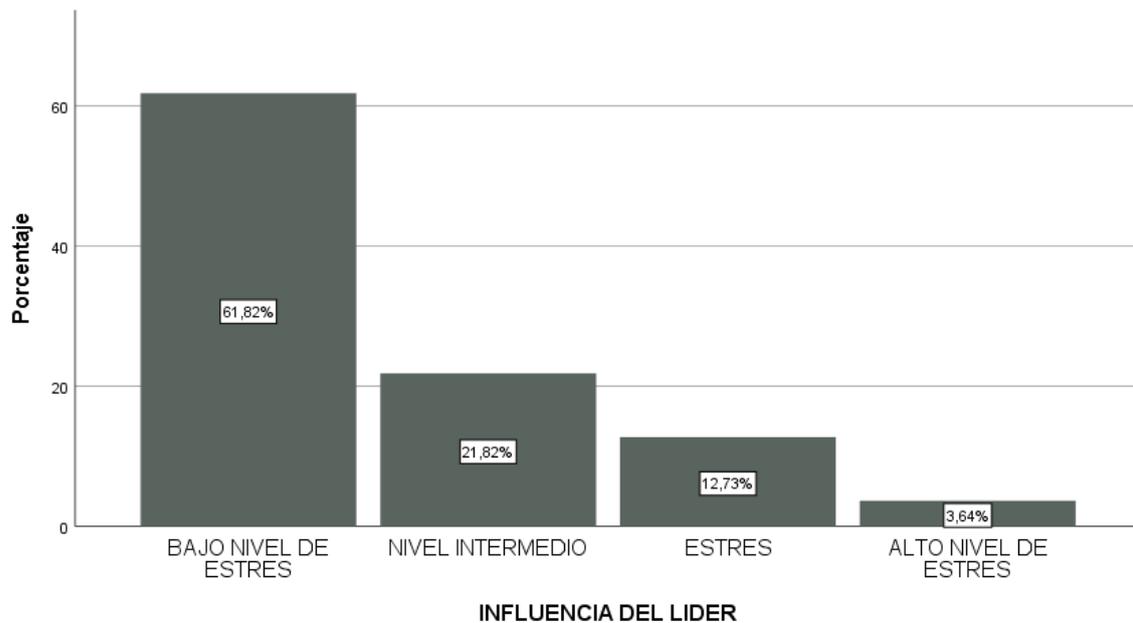
**Interpretación:** El porcentaje de la dimensión tecnología de acuerdo a la categoría de respuestas. En la tabla N° 15 y grafico N°06 se aprecian los resultados por categorías de respuestas, para dimensión tecnología el 76.3% de los colaboradores de la muestra demostraron bajo nivel de estrés, el 9 % nivel intermedio y el 14.5% de colaboradores se encuentran con estrés.

Tabla 16. Influencia Del Lider

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO NIVEL DE ESTRES	34	61,8	61,8	61,8
	NIVEL INTERMEDIO	12	21,8	21,8	83,6
	ESTRES	7	12,7	12,7	96,4
	ALTO NIVEL DE ESTRES	2	3,6	3,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Grafico 7. Influencia del líder



Fuente: Elaboración propia

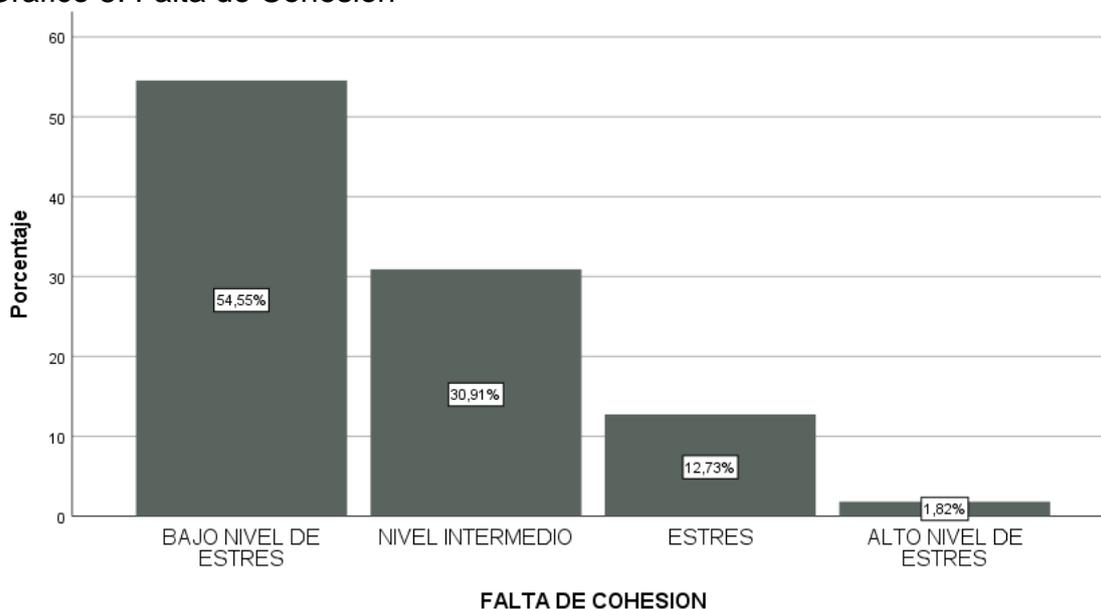
**Interpretación:** El porcentaje de la dimensión influencia del líder de acuerdo a la categoría de respuestas. En la tabla N° 16 y grafico N°07 se aprecian los resultados por categorías de respuestas, para dimensión influencia del líder el 61.8% de los colaboradores de la muestra demostraron bajo nivel de estrés, el 21.8% nivel intermedio, el 12.7 estrés y el 3.6% de colaboradores se encuentran con alto nivel de estrés.

Tabla 17. Falta de Cohesion

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO NIVEL DE ESTRES	30	54,5	54,5	54,5
	NIVEL INTERMEDIO	17	30,9	30,9	85,5
	ESTRES	7	12,7	12,7	98,2
	ALTO NIVEL DE ESTRES	1	1,8	1,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Grafico 8. Falta de Cohesion



Fuente: Elaboración propia

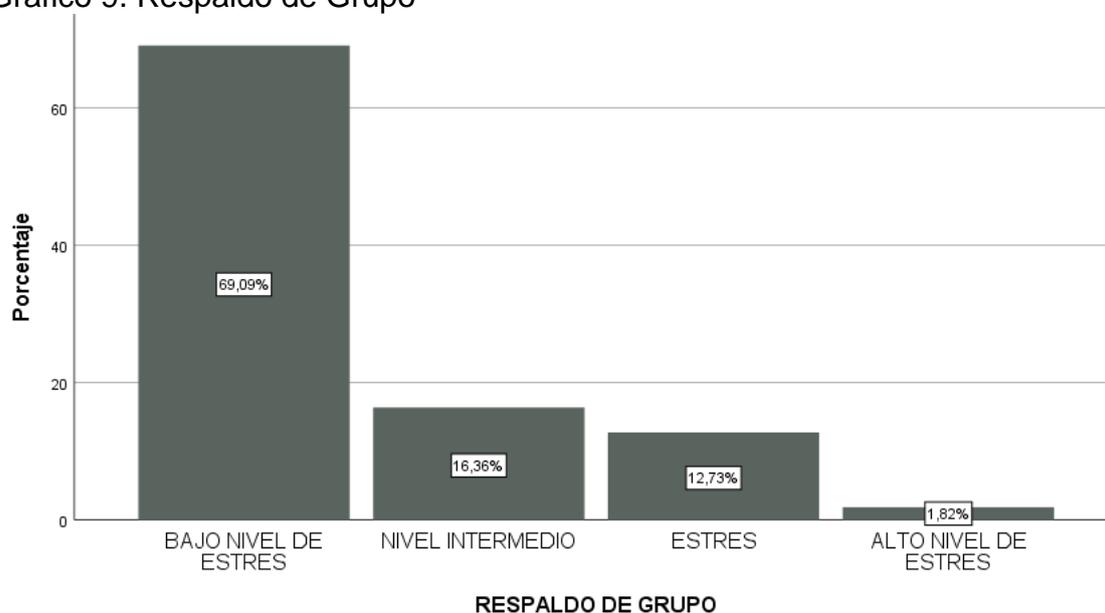
**Interpretación:** El porcentaje de la dimensión falta de cohesión de acuerdo a la categoría de respuestas. En la tabla N° 17 y grafico N°08 se aprecian los resultados por categorías de respuestas, para dimensión falta de cohesión el 54.5% de los colaboradores de la muestra demostraron bajo nivel de estrés, el 30.9% nivel intermedio, el 12.7% estrés y el 1.8% de colaboradores se encuentran con alto nivel de estrés.

Tabla 18. Respaldo de Grupo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO NIVEL DE ESTRES	38	69,1	69,1	69,1
	NIVEL INTERMEDIO	9	16,4	16,4	85,5
	ESTRES	7	12,7	12,7	98,2
	ALTO NIVEL DE ESTRES	1	1,8	1,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Grafico 9. Respaldo de Grupo



Fuente: Elaboración propia

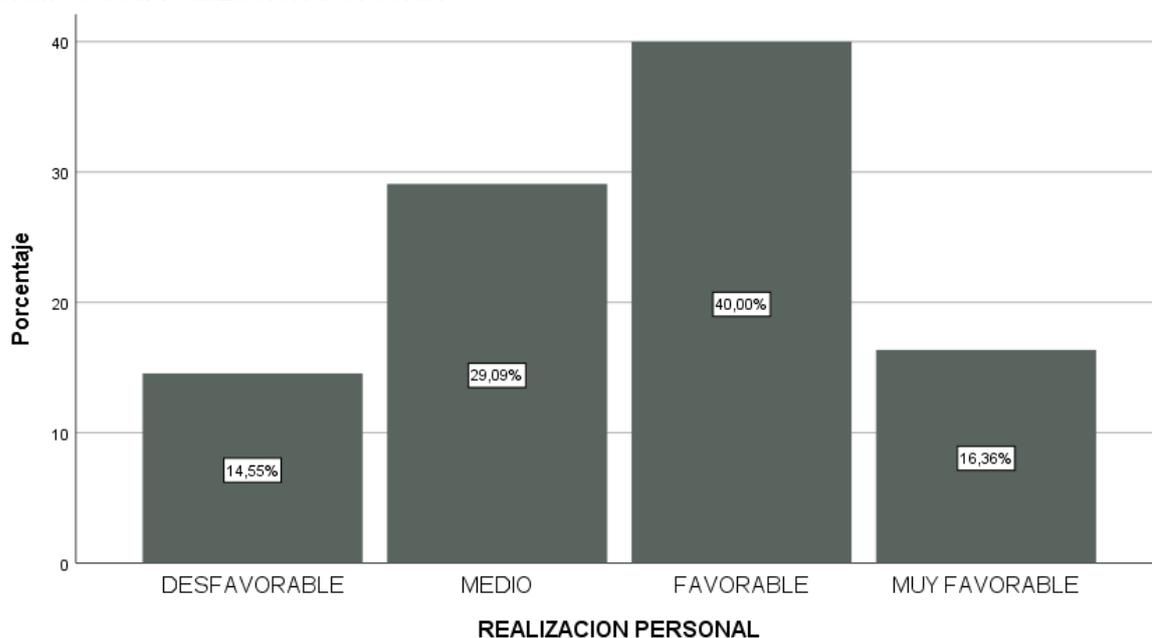
**Interpretación:** El porcentaje de la dimensión respaldo de grupo de acuerdo a la categoría de respuestas. En la tabla N° 18 y grafico N°09 se aprecian los resultados por categorías de respuestas, para dimensión respaldo de grupo el 69% de los colaboradores de la muestra demostraron bajo nivel de estrés, el 16.3% nivel intermedio, el 12.7 estrés y el 1.8% de colaboradores se encuentran con alto nivel de estrés.

Tabla 19. Realizacion personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESFAVORABLE	8	14,5	14,5	14,5
	MEDIO	16	29,1	29,1	43,6
	FAVORABLE	22	40,0	40,0	83,6
	MUY FAVORABLE	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Grafico 10.Realizacion Personal



Fuente: Elaboración propia

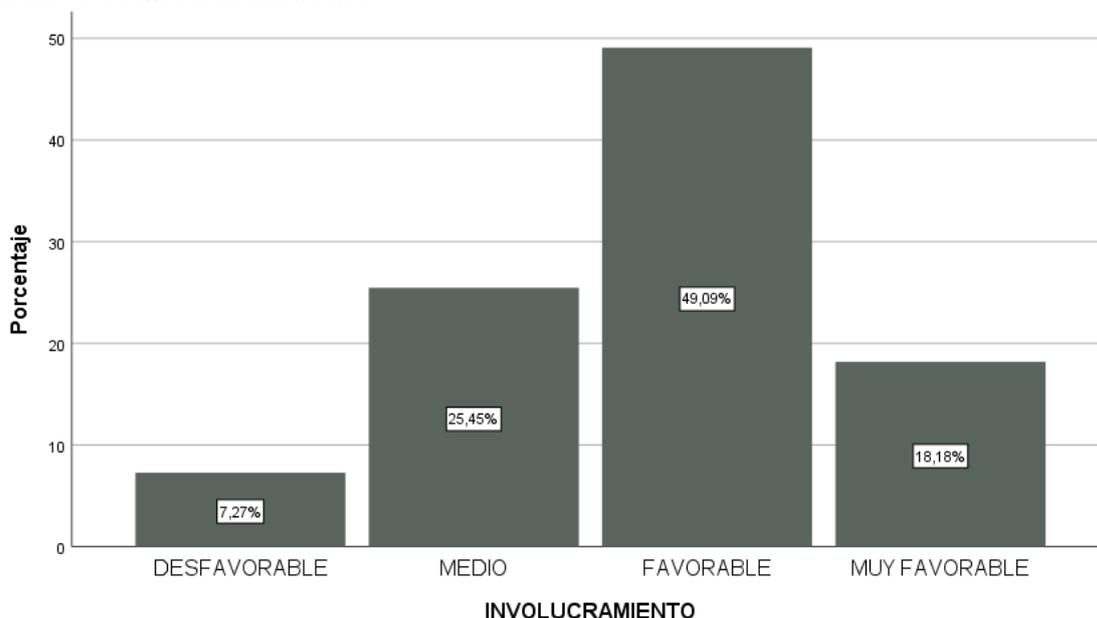
**Interpretación:** El porcentaje de la dimensión realización personal de acuerdo a la categoría de respuestas. En la tabla N° 19 y grafico N°10 se aprecian los resultados por categorías de respuestas, la para dimensión realización personal el 14.5% de los colaboradores de la muestra respondieron desfavorable, el 29% medio, el 40% favorable y el 16.3% de colaboradores se encuentran muy favorable.

Tabla 20. Involucramiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESFAVORABLE	4	7,3	7,3	7,3
	MEDIO	14	25,5	25,5	32,7
	FAVORABLE	27	49,1	49,1	81,8
	MUY FAVORABLE	10	18,2	18,2	100,0
	FAVORABLE				
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Grafico 11. Involucramiento



Fuente: Elaboración propia

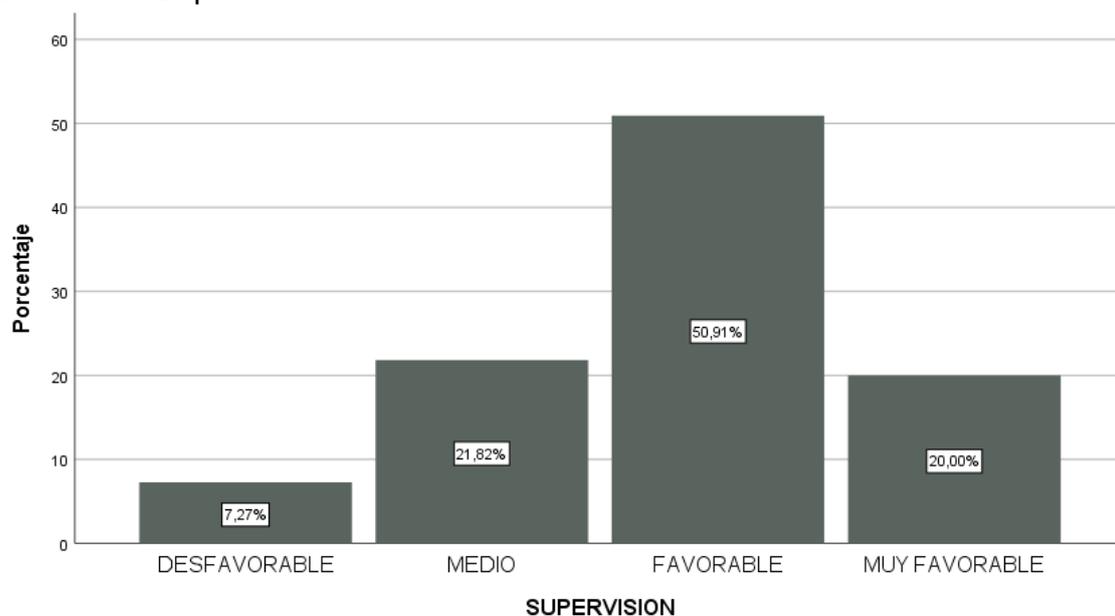
**Interpretación:** El porcentaje de la dimensión involucramiento de acuerdo a la categoría de respuestas. En la tabla N° 20 y grafico N°11 se aprecian los resultados por categorías de respuestas, para la dimensión involucramiento el 7.2% de los colaboradores de la muestra respondieron desfavorable, el 25.4% medio, el 49% favorable, y el 18.1% de colaboradores se encuentran muy favorable.

Tabla 21. Supervision

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESFAVORABLE	4	7,3	7,3	7,3
	MEDIO	12	21,8	21,8	29,1
	FAVORABLE	28	50,9	50,9	80,0
	MUY FAVORABLE	11	20,0	20,0	100,0
	FAVORABLE				
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Grafico 12. Supervision



Fuente: Elaboración propia

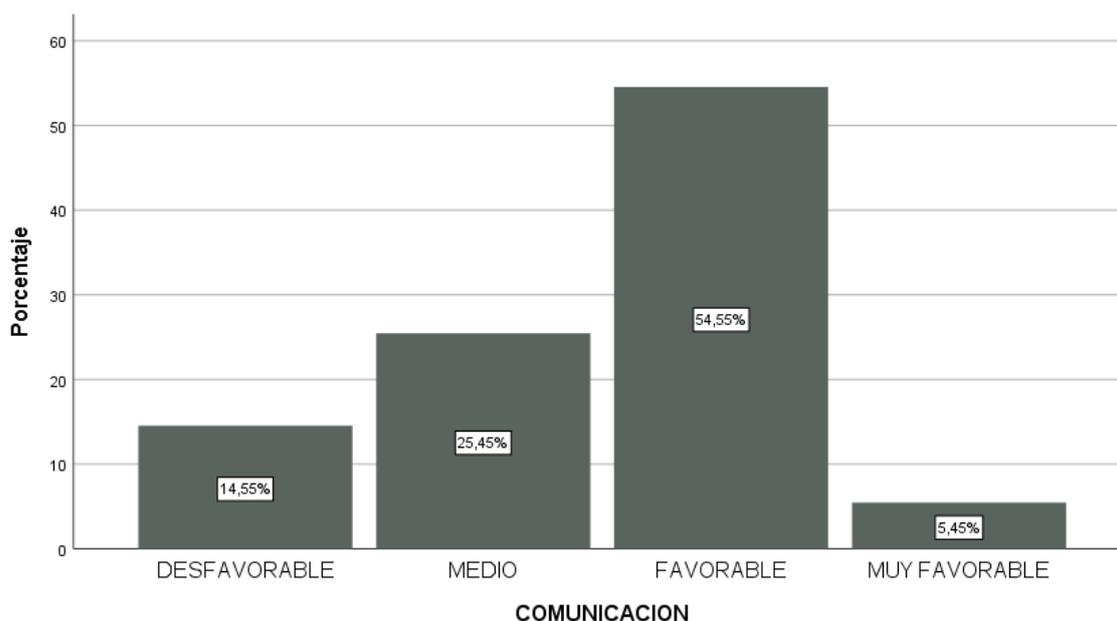
**Interpretación:** El porcentaje de la dimensión supervisión de acuerdo a la categoría de respuestas. En la tabla N° 21 y grafico N°12 se aprecian los resultados por categorías de respuestas, para la dimensión supervisión el 7.2% de los colaboradores de la muestra respondieron desfavorable, el 21.8% medio, el 50.9% y el 20% de colaboradores se encuentran muy favorables.

Tabla 22. Comunicacion

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESFAVORABLE	8	14,5	14,5	14,5
	MEDIO	14	25,5	25,5	40,0
	FAVORABLE	30	54,5	54,5	94,5
	MUY FAVORABLE	3	5,5	5,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Grafico 13. Comunicacion



Fuente: Elaboración propia

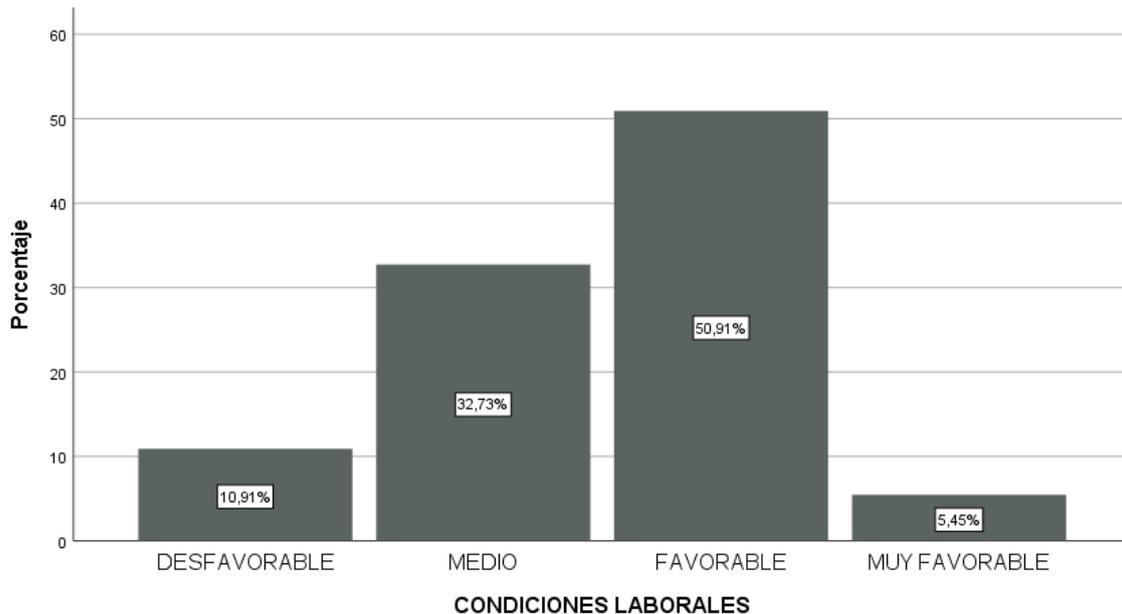
**Interpretación:** El porcentaje de la dimensión comunicación de acuerdo a la categoría de respuestas. En la tabla N° 22 y grafico N°13 se aprecian los resultados por categorías de respuestas, para la dimensión comunicación el 14.5% de los colaboradores de la muestra respondieron desfavorable, el 25.4% medio, el 54.5 favorable y el 5.4% de colaboradores se encuentran muy favorable.

Tabla 23. Condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESFAVORABLE	6	10,9	10,9	10,9
	MEDIO	18	32,7	32,7	43,6
	FAVORABLE	28	50,9	50,9	94,5
	MUY FAVORABLE	3	5,5	5,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Grafico 14. Condiciones laborales



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** El porcentaje de la dimensión condiciones laborales de acuerdo a la categoría de respuestas. En la tabla N° 23 y grafico N°14 se aprecian los resultados por categorías de respuestas, para la dimensión condiciones laborales el 10.9 % de los colaboradores de la muestra respondieron desfavorable, el 32.7 medio, el 50.9 favorable y el 5.4% de colaboradores se encuentran muy favorables.

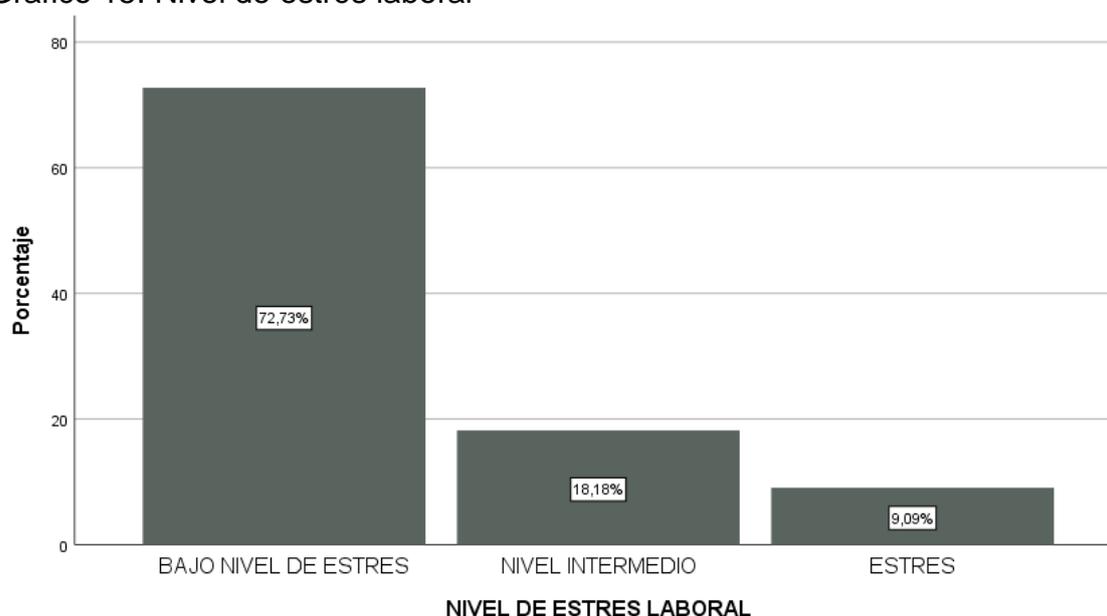
## 5.2. TABLA DE FRECUENCIA Y GRAFICOS POR VARIABLE

Tabla 24. Nivel de Estrés Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO NIVEL DE ESTRES	40	72,7	72,7	72,7
	NIVEL INTERMEDIO	10	18,2	18,2	90,9
	ESTRES	5	9,1	9,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Grafico 15. Nivel de estrés laboral



Fuente: Elaboración propia

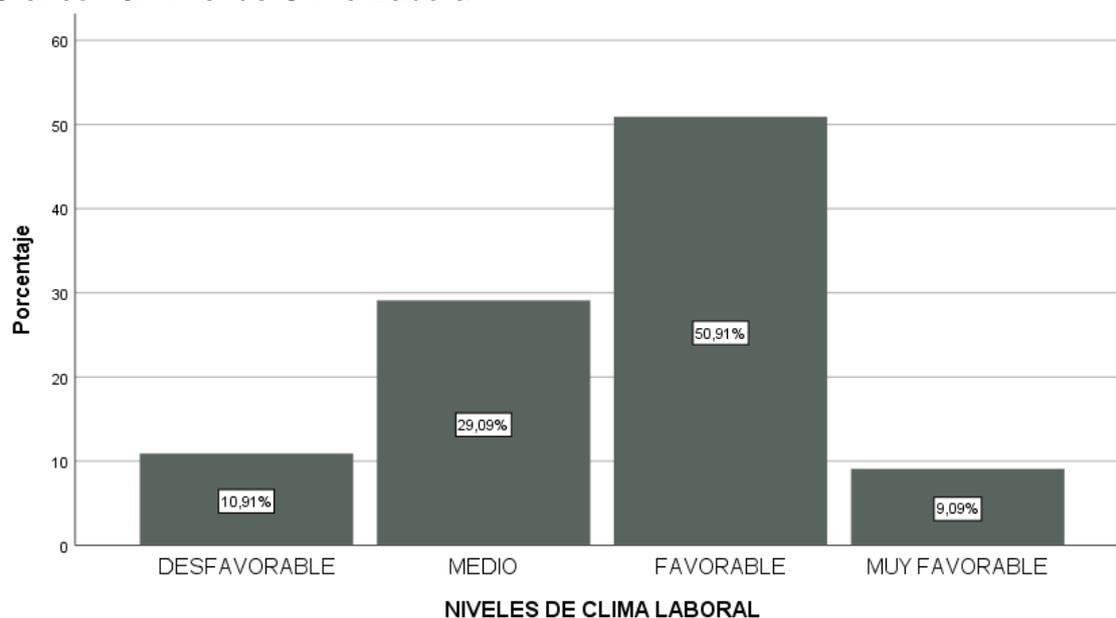
**Interpretación:** El porcentaje de la variable estrés laboral de acuerdo a la categoría de respuestas. En la tabla N° 24 y grafico N°15 se aprecian los resultados de la variable estrés laboral, donde se obtuvo un resultado de consolidado que el 72.7% de los colaboradores de la muestra presentan bajo nivel de estrés, el 18.1% de colaboradores presentan nivel intermedio y el 9% de los colaboradores se encuentran con estrés.

Tabla 25. Nivel de Clima Laboral

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	DESFAVORABLE	6	10,9	10,9	10,9
	MEDIO	16	29,1	29,1	40,0
	FAVORABLE	28	50,9	50,9	90,9
	MUY FAVORABLE	5	9,1	9,1	100,0
	FAVORABLE				
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Gráfico 16. Nivel de Clima Laboral



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** El porcentaje de la variable clima laboral de acuerdo a la categoría de respuestas. En la tabla N°25 y gráfico N°16 se aprecian los resultados de la variable clima laboral, donde se obtuvo un resultado consolidado que el 10.9% de los colaboradores de la muestra respondieron desfavorable, el 29% medio, el 50.9% respondieron favorable y el 9% de los colaboradores de la muestra respondieron favorable.

## 6.2. Comparación de resultados con marco teórico

Dicha investigación tiene como propósito dar a conocer si existe alguna relación entre estrés laboral y clima laboral, así que por ellos se tomaron 2 test, los cuales son Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la Escala de Clima Laboral SP-CL. Ayudándonos de las dimensiones que tiene cada test que nos ayudara a medir la correlación entre ambas variables.

Teniendo en cuenta como antecedente la investigación Elizalde (2018), en su investigación; El coeficiente de Pearson =  $-.473$  que significa que la relación es negativa y en lo que es los objetivos resulta que el 75% tienen un nivel bajo de estrés, el 60% nivel alto en el clima laboral, comparando con los resultado de obtenido la correlación tiene un coeficiente de =  $.083$  dándonos una relación positiva muy baja y en los niveles de estrés tenemos como resultado que el 72.73% de los colaboradores tiene un nivel bajo de estrés y que el 50.91% de los colaboradores tiene un nivel favorable en clima laboral.

Así mismo podemos observar que en base al marco teórico los resultados son muy distintos pero que se aporta a este tipo de investigaciones de forma correlacional de ambas variables ya que en este tiempo los colaboradores de distintas empresas tienden a tener estos dos problemas que afectan al rendimiento laboral.

Es importante también mencionar que en los resultados también se evaluaron las dimensiones de ambas variables. En las tablas de frecuencia y los gráficos por dimensiones se obtuvo resultados distintos de acuerdo a los distintos niveles de las variables ya mencionadas.

Así podemos dar a conocer que ciertas dimensiones de la variable estrés no se correlacionaron con la variable clima laboral, una de ellas fue la estructura organizacional donde se obtuvo una relación positiva muy baja con un coeficiente de =  $.155$  lo que nos lleva a recordar a Likert (1946), que estableció que la conducta dado por los empleados está directamente entrelazado con las actividades de la administración y la condición laboral,

se dice que la interacción que existe en la empresa esta percibida por el clima de la empresa como: los temas relacionado al entorno, tecnología y estructura del procedimiento de la empresa.

Finalmente podemos decir que los resultados obtenidos en las correlaciones de las variables y dimensiones nos da una relación positiva muy bajo que podremos decir que no hay una relación significativa en ambas variables.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir de los resultados se pueden extraer las siguientes conclusiones

- De acuerdo a la correlación de la variable estrés laboral y clima laboral se alcanzó un coeficiente de correlación de Pearson= ,083 el cual se entiende como correlación positiva muy baja entre ambas variables, con una  $p = ,545$  ( $p < ,05$ ). Esto nos permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación, concluyendo que no existe relación inversa significativa entre el Estrés Laboral y Clima Laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex 2020.
- De acuerdo al primer objetivo específico se concluyó que el nivel de estrés en los colaboradores se manifestó de la siguiente manera que el 72.7% mostro un bajo nivel de estrés, el 16.3% un nivel intermedio y un 7.2% presenta estrés.
- En segundo objetivo específico, se obtuvo que el nivel de clima laboral en los colaboradores se manifestó de la siguiente manera que el 10.9% mostro un clima laboral desfavorable, el 29 presento un nivel medio, el 50.9% mostro un nivel favorable y el 9% mostró el nivel muy favorable.
- En relación al tercer objetivo específico, se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson = ,155 el cual se entiende como correlación positiva muy baja, con una  $p = ,257$ . Esto nos permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación, concluyendo que no existe relación inversa significativa entre la dimensión estructura organizacional y clima laboral en los colaboradores de la empresa textil Topitex 2020.
- En relación al cuarto objetivo específico, se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson = ,155 el cual se entiende como correlación positiva muy baja, con una  $p = ,257$ . Esto nos permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación, concluyendo que no existe relación inversa significativa entre la dimensión territorio organizacional y clima laboral en los colaboradores de la empresa textil Topitex 2020.
- En relación al quinto objetivo específico, se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson = ,091 el cual se entiende como correlación positiva muy baja, con una  $p = ,511$ . Esto nos permite aceptar la hipótesis

nula y rechazar la hipótesis de investigación, concluyendo que no existe relación inversa significativa entre la dimensión influencia de líder organizacional y clima laboral en los colaboradores de la empresa textil Topitex 2020.

- En relación al sexto objetivo específico, se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson = ,083 el cual se entiende como correlación positiva muy baja, con una  $p = ,546$ . Esto nos permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación, concluyendo que no existe relación inversa significativa entre la dimensión respaldo de grupo y clima laboral en los colaboradores de la empresa textil Topitex 2020.

### **Recomendaciones**

- A partir de los resultados se recomienda a la empresa seguir fortaleciendo el clima laboral, con los métodos, estrategias y orientaciones en cuanto al manejo de la inteligencia emocional con todo el colaborador que pertenecen a la empresa, mediante talleres con respecto en habilidades sociales y gerenciales, así como también promover actividades de recreación, ejercicios de relajación, uso de tiempo libre, para tener un trabajo eficiente y saludable.
- Se recomienda a la empresa a establecer buenas relaciones con los compañeros de trabajo, supervisores y gerentes mejorando las capacidades comunicativas.
- Se recomienda a la empresa a establecer estrategias para obtener un buen clima laboral fomentando actividades de recreación, flexibilidad y trabajo en equipo.
- Se recomienda a la empresa a poder identificar y clasificar las tareas y actividades que los colaboradores realizan durante su jornada de trabajo
- Se recomienda mejorar la motivación hacia los colaboradores de parte de los líderes de la empresa.
- Se recomienda mejorar las habilidades del respaldo de grupo en cada área de trabajo para mejorar el trabajo en equipo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alcalde de Hoyos, J. (2010). *ESTRÉS LABORAL Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo.*
- Andina. (2018). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño | Noticias | Agencia Peruana de Noticias Andina.* <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Arias Gallegos, W. L. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Publica*, 38(4), 525–535. <https://doi.org/10.1590/S0864-34662012000400004>
- Capital Humano. (2019). *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral | Recursos Humanos, el portal del Capital Humano | Guía empresas recursos humanos peru.* <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos subrayado | Taiga NeLiel sama - Academia.edu.* [https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato.\\_Administracion\\_de\\_Recursos\\_Humanos\\_subrayado](https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato._Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado)
- Chiavenato Idalberto. (2009). *Administración de Recursos Humanos: capital humano de las organizaciones.* Mc Graw Hill Educación.
- Elizalde, V. (2018). *Estrés y Clima laboral en los trabajadores de Caja Huancayo del distrito de Tumbes, 2018.* 1–91. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/404/TESIS - ELIZALDE FARIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Encalada Villa, J. C. (2018). *REFORZAR EL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SEBATELEC. CIA. LTDA., MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE UN TALLER DE CONCIENTIZACIÓN SOBRE EL RUMOR EN EL TRABAJO. D.M.Q. 2017-2018.* 10(1), 279–288. <https://doi.org/10.1542/peds.2006-2099>

- Gálvez, A. E. S., & Loloy, M. E. K. (2017). *El Estrés y Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- García, R. A. (2016). “EL ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA”TEXTIL DEL VALLE”– OCTUBRE DE 2016. 6, 1939.
- Gaspar Mariñas, J., & Saravia Gonzales, K. (2019). “CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD, DE LOS COLABORADORES DE VENTAS DE LA EMPRESA ALTOMAYO-LIMA, AÑO 2017, PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA” TRABAJO. 5(564), 1–19. <https://doi.org/10.4324/9781315853178>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. In *Metodología de la investigación*. <http://www.casadellibro.com/libro-metodologia-de-la-investigacion-5-ed-incluye-cd-rom/9786071502919/1960006>
- Hidalgo, A. G. (2016). “El Estrés En La Deserción Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Milmarcas En La Ciudad De Quito.” [http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23172/1/Ana Guadalupe Hidalgo.pdf](http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23172/1/Ana%20Guadalupe%20Hidalgo.pdf)
- Hinojosa, S. C. S. (2019). *Estrés y clima laboral en los asesores de servicios de un call center en el distrito de Breña*. 1–51.
- Infobae. (n.d.). *Clima laboral: según una encuesta, el 54% de las personas no se siente cómoda en el trabajo - Infobae*. Retrieved June 15, 2020, from <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/>
- Iza Iza, M. L. (2016). “EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA PRODUCTOS FAMILIA SANCELA DEL ECUADOR S.A.”
- Jiménez-Bonilla, D., & Jiménez-Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su

incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Ciencia Unemi*, 9(18), 26. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol9iss18.2016pp26-34p>

Julieth Katherin Diaz Vargas, Paula Alejandra Bonilla Valderrama, & Diego Mauricio Moore Jimenez. (2019). *ESTRÉS LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA DE LA EMPRESA VENTAS & SERVICIOS S.A.* 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Karasek. (1979). *Modelo demanda – control - apoyo social de Karasek* [. 2013. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/modelo-demanda-control-apoyo-social-de-karasek/>

La Organización Internacional del Trabajo OIT. (2016). *ESTRÉS LABORAL*.

Larico Apaza, S. (2016). *Nivel de estrés laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Express San Pedro S.C.R.L. Juliaca, 2016.* 72. [http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/658/Susan\\_Tesis\\_bachiller\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/658/Susan_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

LIKERT, R. (1946). *TEORIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE RENSIS LIKERT*. [https://www.academia.edu/23158966/TEORIA\\_DEL\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_DE\\_RENSIS\\_LIKERT](https://www.academia.edu/23158966/TEORIA_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_DE_RENSIS_LIKERT)

Lopategui Corsino, E. (2000). *ESTRÉS*. <http://www.saludmed.com/Documentos/Estres.html>

Lujan, P. (2018). *El Estrés Laboral de los colaboradores de una Empresa de Servicios de Elevadores de la Ciudad de Lima, 2018.* 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.1109/robot.1994.350900>

Mamani, M. L. M. (2013). *ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA PUNO, 2018.* Tesis, 1–13.

- Neira-alcarraz, D. (2018). *Impactos del Clima Laboral en colaboradores de Call Centers de Lima Metropolitana. 2017.*
- Núñez Perez, K. H. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS - CHICLAYO 2017.*
- Palma Carrillo, S. (2004). *ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC.*  
[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici3n)
- Press, E. (2018). *Un 27% de trabajadores est1 en riesgo de sufrir estr3s laboral seg1n una encuesta de OCU.*
- Quispe, & Gamios, H. K. J. R. (2016). “*NIVELES DE ESTR3S Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA.*”
- Rostagno, H. F. (2014). El abc del estr3s laboral. *Psyciencia*, 113.
- Rubio Navarro, E. (2006). *Clima Laboral.*  
<https://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>
- SALAS, P. J. T. (2019). LA MEJORA EN EL CLIMA LABORAL DENTRO DE LA INSTITUCI3N EDUCATIVA ISABEL LA CATOLICA. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sarmiento, S. L., & Schmid, R. A. (2013). *Enfermedades Laborales : C3mo Afectan El Entorno.* 1–95.
- Selye, H. (1926). *¿qu3 es el estr3s?*  
<https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>
- Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo “Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER.” In *Revista de Calidad Asistencial* (Vol. 20, Issue 3, pp. 165–170). Ediciones Doyma, S.L.  
[https://doi.org/10.1016/s1134-282x\(08\)74743-2](https://doi.org/10.1016/s1134-282x(08)74743-2)
- Sierra Garcia, M. (2015). “EL CLIMA LABORAL EN LOS/AS

COLABORADORES/AS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL REGIONAL DE COBÁN, A.V." *Metrologia*, 53(5), 1–116.  
<https://doi.org/10.1590/s1809-98232013000400007>

Stinger y Litwin. (1978). *Modelo de Litwin y Stinger sobre Clima Organizacional* - NUEVADMON.  
<https://sites.google.com/site/nuevadmon/desarrollo-organizacional-do/clima-organizacional/modelo-de-litwin-y-stinger-sobre-clima-organizacional>

Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2, 33–50.  
<http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>

Universidad Católica Boliviana San Pablo, B. (2007). El Estres Laboral Como Sintoma De Una Empresa. *Perspectivas*, núm. 20, 55–66.  
<https://doi.org/Disponible> en:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942331005> Cómo

## 4.7. ANEXOS

### 4.8. Anexo 01: Instrumento de Investigación

#### ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT

DATOS PERSONALES:

EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO:  M  F ÁREA DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

PUESTO QUE OCUPA: \_\_\_\_\_ JEFE: \_\_\_\_\_

#### INSTRUCCIONES:

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

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

N	ITEMS	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							

N	ITEMS	NUNCA	RARAS VECES	OCASIO NALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUEN TEMENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							

N	ITEMS	NUNCA	RARAS VECES	OCASIO NALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUEN TEMENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?							

**ESCALA DE OPINIONES CL – SPC**

DATOS PERSONALES:

EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO:  M  F ÁREA DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

PUESTO QUE OCUPA: \_\_\_\_\_ JEFE: \_\_\_\_\_

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

N		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					

#### 4.9. Anexo 02: ficha de validación juicio de expertos

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	:	Escala de Estrés Laboral OIT – OMS INSTRUCCIONES																																		
AUTORES	:	Ivankevich & Matteson																																		
AÑO	:	1989																																		
PROCEDENCIA	:	El instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.																																		
CONFIABILIDAD	:	0,966, según el alfa de Cronbach																																		
APLICACIÓN	:	Aplicación es individual, grupal y organizacional																																		
ÁMBITO DE APLICACIÓN z	:	Población laboral a partir de los 18 años.																																		
PARTICULARIDAD	:	Instrumento de exploración Psicológica																																		
DURACIÓN	:	Tiempo estimado de 10 a 15 minutos																																		
FINALIDAD	:	Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.)																																		
ESTRUCTURACIÓN	:	La prueba consta de 7 áreas.																																		
BAREMACIÓN	:	Tabla de cálculos de puntuaciones																																		
ESTRUCTURACIÓN	:	La prueba consta de 7 áreas.																																		
ÁREAS QUE MIDE LA ESCALA	:	<table border="1"> <thead> <tr> <th>N°</th> <th>ÁREAS</th> <th>NÚM. ÍTEMS</th> <th>RANGO DE ESTRÉS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Clima organizacional</td> <td>1, 10, 11, 20</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Estructura organizacional</td> <td>2, 12, 16, 24</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Territorio organizacional</td> <td>3, 15, 22</td> <td>3 a 21</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Tecnología</td> <td>4, 14, 25</td> <td>3 a 21</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Influencia del líder</td> <td>5, 6, 13, 17</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Falta de cohesión</td> <td>7, 9, 18, 21</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Respaldo del grupo</td> <td>8, 19, 23</td> <td>3 a 21</td> </tr> </tbody> </table>			N°	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS	1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28	2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28	3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21	4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21	5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28	6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28	7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21
N°	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS																																	
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28																																	
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28																																	
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21																																	
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21																																	
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28																																	
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28																																	
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21																																	
NIVELES DE ESTRÉS	:	<table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVELES DE ESTRÉS</th> <th>PUNTUACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Alto nivel de estrés</td> <td>&gt; 154</td> </tr> <tr> <td>Estrés</td> <td>118 – 153</td> </tr> <tr> <td>Nivel intermedio</td> <td>91 – 117</td> </tr> <tr> <td>Bajo Nivel de Estrés</td> <td>&lt; 90</td> </tr> </tbody> </table>			NIVELES DE ESTRÉS	PUNTUACIÓN	Alto nivel de estrés	> 154	Estrés	118 – 153	Nivel intermedio	91 – 117	Bajo Nivel de Estrés	< 90																						
NIVELES DE ESTRÉS	PUNTUACIÓN																																			
Alto nivel de estrés	> 154																																			
Estrés	118 – 153																																			
Nivel intermedio	91 – 117																																			
Bajo Nivel de Estrés	< 90																																			
ÁREAS	:																																			

## FICHA TECNICA

**Nombre de la Escala:** Clima Laboral CL-SPC

**Autora:** Sonia Palma Carrillo

**Procedencia:** Lima- Perú

**Año de Publicación:** 2013

**Administración:** Individual / Colectiva

**Ámbito de Aplicación:** Trabajadores con dependencia laboral

**Propósito:** Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

**Puntuación:** calificación manual

**Calificación:** de 1 a 5 puntos por cada ítem.

**Duración:** 15 a 20 minuto aproximadamente

### 1. CARACTERISTICAS GENERALES:

Los factores de componen la Escala de Clima Organizacional se describen a continuación:

- **Factor I: Autorrealización (1,6,11,16,21,26,31,36,41,46)**  
Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. Ejemplo de ítems en esta área son:
  - Existen oportunidades de progresar en la institución
  - Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse
- **Factor II: Involucramiento laboral (2,7,12,22,27,32,37,42,47)**  
Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Ejemplo de ítems en esta área son:
  - Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.
  - Los trabajadores están comprometidos con la organización
- **Factor III: Supervisión (3,8,13,18,23,28,33,38,42,48)**  
Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Ejemplo de ítems en esta área son:
  - El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan
  - La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar
- **Factor IV: Comunicación (4,9,14,19,24,34,39,44,19)**  
Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Ejemplo de ítems en esta área son:
  - Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo
  - La institución fomenta y promueve la comunicación interna

#### 4.10. Anexo 03. Matriz de Consistencia

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA</b>					
<b>TÍTULO: Estrés y Clima Laboral en los trabajadores de la empresa textil Topitex, Chincha 2020</b>					
<b>ESTUDIANTE: Mondalgo Díaz Liz Yaneet</b>					
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
¿Cuál es la relación entre el estrés y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chincha 2020?	Determinar la relación existente entre la relación entre el estrés y clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex, Chincha 2020.	Existe relación inversa estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex de Chincha, 2020.	<b>Variable X:</b> (Independiente) Estrés Laboral	a) Clima Organizacional b) Estructura Organizacional c) Territorio Organizacional d) Tecnología	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Método:</b> Inductivo  <b>Tipo:</b> Descriptivo Correlacional  <b>Nivel de estudio:</b> Básico  <b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal

<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>			
<p><b>Problema Específico 1:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los colaboradores de la empresa Textil Topitex de Chincha, 2020?</p>	<p><b>Objetivo Específico 1:</b></p> <p>Determinar el nivel de estrés laboral de los colaboradores de la empresa Textil Topitex de Chincha, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis Específica 1:</b></p> <p>Existe un alto nivel de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex de Chincha, 2020.</p>		<p>e) Influencia de Líder</p> <p>f) Falta de 78realizac</p> <p>g) Respaldo del grupo</p>	<p><b>Población:</b> 125</p> <p><b>Muestra:</b> 55 (muestreo probabilístico aleatorio)</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de información</b></p> <p>La técnica de recolección de información que se empleara es la aplicación de Cuestionario.</p>
<p><b>Problema Específico 2:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de clima laboral de los</p>	<p><b>Objetivo específico 2:</b></p> <p>Determinar el nivel de clima laboral de los colaboradores de</p>	<p><b>Hipótesis específica 2:</b></p> <p>Existe un desfavorable nivel de clima laboral en los colaboradores de la</p>			

colaboradores de la empresa Textil Topitex de Chinch, 2020?	la empresa Textil Topitex de Chinch, 2020.	empresa Textil Topitex de Chinch, 2020.			
<b>Problema específico 3:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión Estructura Organizacional y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex de Chinch, 2020?	<b>Objetivo específico 3:</b> Determinar la relación entre la dimensión Estructura Organizacional y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex de Chinch, 2020.	<b>Hipótesis específica 3:</b> Existe relación inversa y estadísticamente significativa entre la dimensión Estructura Organizacional y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex de Chinch, 2020.	<b>VARIABLE Y:</b> (Dependiente) <b>Clima Laboral</b>	a) Autorrealización b) Involucramiento Laboral c) Supervisión d) Comunicación e) Condiciones Laborales	<b>Instrumentos</b> - Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS. - Clima Laboral CL-SPC  <b>Técnica de análisis de datos,</b> Las técnicas de análisis e interpretación en la investigación se sustentaran en procedimientos basados en el análisis e interpretación de datos en el software estadístico SPSS versión 26 para el sistema operativo

<p><b>Problema específico 4:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión Territorio Organizacional y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex de</p>	<p><b>Objetivo específico 4:</b> Determinar la relación entre la dimensión Territorio Organizacional del clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex de Chinchá, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis específica 4:</b> Existe relación inversa y estadísticamente entre la dimensión Territorio Organizacional y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex de Chinchá, 2020.</p>			<p>Windows 10.1, mediante técnicas descriptivas univariadas como la distribución de frecuencias y porcentajes, y para el análisis de correlación que valide la hipótesis se empleará el coeficiente de correlación de Pearson, el cual será expresado en barras de error y gráficos de dispersión de datos.</p>
<p>Chinchá, 2020?</p> <p><b>Problema específico 5:</b></p>	<p><b>Objetivo específico 5:</b> Determinar la relación entre la</p>	<p><b>Hipótesis específica 5:</b> Existe relación inversa y estadísticamente entre la dimensión</p>			

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión Influencia de Líder y el clima laboral en los</p>	<p>dimensión Influencia de Líder y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil</p>	<p>Influencia de Líder y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex de Chincha, 2020.</p>			
<p>colaboradores de la empresa Textil Topitex de Chincha, 2020? <b>Problema específico 6:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión Respaldo de Grupo y el clima laboral en los colaboradores</p>	<p>Topitex de Chincha, 2020. <b>Problemas específico 6:</b> Determinar la relación entre la dimensión Respaldo de Grupo y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil</p>	<p><b>Hipótesis específico 6:</b> Existe relación inversa y estadísticamente entre la dimensión Respaldo de Grupo y el clima laboral en los colaboradores de la empresa Textil Topitex de Chincha, 2020.</p>			

de la empresa Textil Topitex de Chincha, 2020?	Topitex de Chincha, 2020				
--	--------------------------	--	--	--	--

#### 4.11. Anexo 04. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
<b>Estrés Laboral</b>	<b>Independiente</b>	-Estrés según La OIT (2001): Un trastorno que perjudica las finanzas, la producción y la salud física y psicológica de los trabajadores de las empresas en desarrollo y en vías de desarrollo.	Es un estado vivencial displacentero sostenido en el tiempo, acompañado en mayor o menor medida de trastornos psicofisiológicos que surgen en un individuo como consecuencia de la alteración de sus relaciones con el ambiente que impone al sujeto demandas o exigencias las cuales objetiva o subjetivamente.	Clima organizacional	Estructura organizacional referente a la 83realiz y visión	1, 10, 11, 20	-Bajo nivel de estrés. < 90,2	Estrés físico y el estrés mental.
				Estructura organizacional	Forma de interrelaciones entre los trabajadores de la empresa	2, 12, 16, 24	-Nivel intermedio. 90,3 – 117,2	El estrés agudo es el producto de una agresión intensa (aún violenta) ya sea física o emocional, limitada en el tiempo pero que supere el umbral del sujeto.
				Territorio organizacional	Espacio de trabajo en donde los trabajadores desarrollen actividades laborales	3, 15, 22	Estrés. 117,3 – 153,2	Cuando el estrés se presenta en forma crónica, prolongado en el tiempo, continuo, no necesariamente intenso, pero exigiendo adaptación permanente, se llega a sobrepasar el umbral de resistencia del sujeto para provocar las llamadas enfermedades de adaptación
				Tecnología	Eje sustentatorio del uso de herramientas modernas virtuales.	4, 14, 25	-Alto nivel de estrés > 153,3	Ritmo biológico que cuando se encuentra en una inactividad exagerada, poco solicitado o en reposo excesivo, la irritabilidad y fatiga resultante son índice de estrés por subestimulación.

				Influencia del Lider	Grado en que el jefe o supervisor inspira a hacer un buen trabajo a sus trabajadores	5, 6, 13, 17		
				Falta de Cohesion	Ausencia de cooperatividad entre los miembros del grupo	7, 9, 18, 21		
				Respaldo de Grupo	Forma en que existe la confianza en el compañero del trabajo	8, 19, 23		
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
<b>Clima Laboral</b>	<b>Dependiente</b>	-Entendido como la percepción sobre los aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Palma. S, 2004).	-En análisis d Clima Laboral puede realizarse al elaborar un diagnóstico de las percepciones de los individuos y los factores que las generan. Las dimensiones que han de considerarse como objeto de estudio para analizar el clima laboral en una organización son: - Realización personal. - Involucramiento Laboral. - Supervisión. - Comunicación - Condiciones Laborales	84realización personal	Conjunto de estrategias para que el colaborador u operario se desarrolle y fortalezca sus habilidades de trabajo.	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	- Muy favorable. Factores del I-V 42 – 50	Palma (2004). El Clima Laboral, entendido como la percepción sobre los aspectos vinculados al ambiente de trabajo, que permite ser un aspecto MUY FAVORABLE en el diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.
				Involucramiento laboral	Grado en que el trabajador se compromete con el trabajo que desarrolla	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	- Favorable. Factores del I-V 34 – 41	Palma (2004). El Clima Laboral, entendido como la percepción sobre los aspectos vinculados al ambiente de trabajo, que permite ser un aspecto FAVORABLE en el diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.



## ESTRÉS LABORAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TEXTIL TOPITEX, CHINCHA 2020

### INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	1%
3	<a href="https://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.upeu.edu.pe">repositorio.upeu.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo