



UNIVERSIDAD **AUTÓNOMA** DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

Estrés y clima laboral en el personal del area
de organización de la Empresa Yuppy, Lima – 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

PRESENTADO POR

Díaz Aguilar, Alberto Gonzalo

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

ASESOR

Mg. Vilcas Lazo, Alex Arturo

<https://orcid.org/0000-0002-9507-0153>

Chincha, Perú, 2025

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 02 de agosto del 2025

Mg. Jose Yomil Perez Gomez
Decano de la Facultad de salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que el, **Bach.** Alberto Gonzalo Díaz Aguilar, de la Facultad de ciencias de la salud, del programa Académico de PSICOLOGÍA, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS



TESIS

X

TITULADO:

“ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DEL AREA DE ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA YUPPY, LIMA - 2025”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,



Firmado digitalmente por:
VILCAS LAZO ALEX ARTURO
FIR 46088220 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/08/2025 01:36:12-0500

MG. Vilcas Lazo Alex Arturo
CODIGO ORCID: 0000-0002-9507-0153
DNI: 46088220

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Alberto Gonzalo Díaz Aguilar identificado con DNI N°10611450, en mi condición de estudiantes del programa de estudios de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Estrés y clima laboral en el personal del área de organización de la Empresa Yuppy, Lima-2025, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referencia de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

14%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplágio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 01 de AGOSTO del 2024



LEGALIZACIÓN A LA VUELTA →

EL NOTARIO NO SE RESPONSABILIZA POR
EL CONTENIDO DE ESTE DOCUMENTO
ART. 1341 C. CO. REG. LEGISLATIVO N° 10349

ESTE DOCUMENTO NO FUE
REDACTADO EN LA NOTARÍA



CERTIFICO QUE LA FIRMA QUE ANTECEDE
CORRESPONDE A Alvaro Gonzalo
DRAZ Sotela

IDENTIFICADO (A) CON DNI N°
10011430

EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL
CONTENIDO DEL DOCUMENTO

[Firma manuscrita]

01 AGO. 2025



BIOMETRICO N°
01602144

DRA HUGO GÓMEZ VILLAR
ABOGADO - NOTARIO DE HUARAZ

BOL / FACT N°

DEDICATORIA

A Melissa Norabuena, por su amor, apoyo incondicional y sacrificio. Por siempre creer en mí y por darme las herramientas para seguir adelante, incluso cuando los caminos parecieron imposibles. A mi hijo Joaquín, por ser mi fuente de motivación, alegría, por darme la fortaleza para seguir adelante y recordarme todos los días de la importancia de luchar por un mejor futuro.

A mis amigos Isaac y Romy, por acompañarme y apoyarme en los momentos de estrés y adversidad, y estar siempre presentes para mí cuando más lo necesitaba. Por último, pero no menos importante, a mí mismo, por la tenacidad y dedicación que me han permitido alcanzar este hito. Este proyecto refleja mi amor por el aprendizaje y está dedicado a todos los que me han inspirado a nunca dejar de soñar.

AGRADECIMIENTO

La Universidad Autónoma de Ica ha contribuido a darme las herramientas para formarme como futuro Licenciado en Psicología. Ha sido posible alcanzar este objetivo gracias a la visión integral del rol profesional en la sociedad, sus valores institucionales y esfuerzos por garantizar la educación de calidad.

Quisiera agradecer al asesor de tesis, Mg. Alex Vilcas, por su guía constante y voluntad de pasar por cada paso de la investigación conmigo. Gracias a su asesoramiento crucial, el proyecto se formuló y desarrolló adecuadamente.

Quiero expresar mi agradecimiento a la empresa YUPPY, a su Gerente general, Sra. Mónica Castañeda, por permitirme acceder a información clave y brindar facilidades para aplicar los conocimientos desarrollados en este trabajo. La conexión de la investigación con la realidad empresarial solo fue posible gracias a su confianza y colaboración, lo que agrega valor práctico a todo el ensayo académico. A mis compañeros de carrera, agradecimiento por el apoyo, la colaboración y el aprendizaje. Nuestro conocimiento adquirido se fortaleció, igual que nuestro sentido de comunidad y esfuerzo conjunto, mediante el intercambio de ideas, proyectos compartidos y nuestro apoyo mutuo.

Agradezco a todas las personas que brindaron información relevante para mi tesis. Sin su disposición y disposición para colaborar, ni siquiera se podría imaginar llevar a cabo investigaciones. A lo largo del camino, me dieron fuerza y motivación para no rendirme tanto con acciones y palabras de aliento, como simplemente estando cerca en los momentos más difíciles. Después de todo, incluso si no se incluye en los índices de libros de texto, en cualquier proceso de aprendizaje y automejora, el apoyo humano desempeña un papel crítico.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito establecer la correlación entre el estrés y el clima laboral en el personal del área de organización de la empresa Yuppy, situado en Lima en el año 2025. La investigación adoptó una metodología cuantitativa, adoptó un diseño no experimental de corte transversal y alcanzó un alcance correlacional. El enfoque se centra en el análisis de variables y en la ejecución de pruebas de hipótesis para identificar posibles correlaciones, la muestra consistió en 82 empleados, se les aplicó un cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT-OMS) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Se observó una correlación moderada y positiva entre las variables de estrés laboral (dimensión estructura y territorio organizacional) y el clima laboral en el personal del departamento de organización de la empresa. Los resultados indican que los colaboradores ejercen una influencia baja en el grado de estrés laboral, con valores de 51% y 49% respectivamente ($Rho = -0,412$ y $p = 0,000$). En términos generales, se sugiere que la estructura organizacional es bien acogida por la mayoría de los empleados. Se concluye que no se establece una relación significativa entre estrés laboral y clima laboral; indicando que los colaboradores tienen una influencia muy limitada en el grado de estrés laboral, esto resalta que la estructura es, en general, bien recibida por la mayoría de los colaboradores.

Palabras clave: Salud ocupacional, satisfacción laboral, productividad laboral, ambiente de trabajo.

ABSTRACT

The purpose of this research was to establish the correlation between stress and the work environment among the staff of the organization department of the Yuppy company, located in Lima in the year 2025. The research adopted a quantitative methodology, a non-experimental cross-sectional design, and achieved a correlational scope. The focus was on analyzing variables and conducting hypothesis tests to identify possible correlations. The sample consisted of 82 employees, who were given a Work Stress Questionnaire from the International Labor Organization (ILO-WHO) and the SL-SPC Job Satisfaction Scale. A moderate and positive correlation was observed between the work stress variables (organizational structure and territory dimension) and the work climate among the staff of the company's organization department. The results indicate that employees have a low influence on the degree of work stress, with values of 51% and 49% respectively ($Rho = -0.412$ and $p = 0.000$). In general terms, it is suggested that the organizational structure is well received by most employees. It is concluded that there is no significant relationship between work stress and work climate, indicating that employees have a very limited influence on the degree of work stress, which highlights that the structure is, in general, well received by most employees.

Keywords: occupational health, job satisfaction, labor productivity, work environment.

ÍNDICE GENERAL

Portada	i
Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice general/Índice de tablas académicas y figuras	ix
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2.1. Descripción del Problema	15
2.2. Pregunta de investigación general	17
2.3. Preguntas de investigación específicas	18
2.4. Objetivo General	19
2.5. Objetivos específicos	19
2.6. Justificación e importancia	20
2.7. Alcances y limitaciones	22
III. MARCO TEÓRICO	24
3.1. Antecedentes	24
3.2. Bases teóricas	30
3.3. Marco conceptual	45
IV. METODOLOGÍA	47
4.1. Tipo y Nivel de investigación	47
4.2. Diseño de la Investigación	48
4.3. Hipótesis general y específicas	48
4.4. Identificación de las variables	50
4.5. Matriz de operacionalización de variables	51
4.6. Población – Muestra	53
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	54
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos	60

V. RESULTADOS	61
5.1. Presentación de Resultados	61
5.2. Interpretación de Resultados	72
VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS	79
6.1. Análisis inferencial	79
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	89
7.1. Comparación de resultados	89
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	99
ANEXOS	106
Anexo 1: Matriz de consistencia	107
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	108
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	115
Anexo 4: Data de resultados	116
Anexo 5: Documentos administrativos	124
Anexo 6: Evidencias fotográficas	128
Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud	129

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Colaboradores de la empresa Yuppy, según sexo	53
Tabla 2 Datos sociodemográficos	61
Tabla 3 Distribución de frecuencia de grupo ocupacional	60
Tabla 4 Distribución de frecuencia de clima laboral	62
Tabla 5 Distribución de frecuencia de estructura organizacional.	62
Tabla 6 Distribución de frecuencia de territorio organizacional.	64
Tabla 7 Distribución de frecuencia de tecnología	65
Tabla 8 Distribución de frecuencia de influencia del líder.	66
Tabla 9 Distribución de frecuencia de falta de cohesión.	66
Tabla 10 Distribución de frecuencia de respaldo de grupo.	67
Tabla 11 Distribución variable estrés laboral.	68
Tabla 12 Distribución de frecuencia de autorrealización.	68
Tabla 13 Distribución de frecuencia de involucramiento laboral.	69
Tabla 14 Distribución de frecuencia de supervisión.	70
Tabla 15 Distribución de frecuencia de comunicación.	70
Tabla 16 Distribución de frecuencia de condiciones laborales.	71

Tabla 17	Distribución de frecuencia del clima laboral.	72
Tabla 18	Pruebas de normalidad.	79
Tabla 19	Pruebas de hipótesis de estrés y clima laboral.	80
Tabla 20	Relación entre el estrés y clima laboral.	81
Tabla 21	Relación entre el estrés laboral en su dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral.	82
Tabla 22	Relación entre el estrés laboral, en su dimensión estructura organizacional y el clima laboral.	83
Tabla 23	Relación entre el estrés laboral, en su dimensión territorio organizacional y el clima laboral.	84
Tabla 24	Relación entre el estrés laboral, en su dimensión tecnología y el clima laboral.	85
Tabla 25	Relación entre el estrés laboral, en su dimensión influencia del líder y el clima laboral.	86
Tabla 26	Relación entre el estrés laboral, en su dimensión falta de cohesión y el clima laboral.	87
Tabla 27	Relación entre el estrés laboral, en su dimensión respaldo del grupo y el clima laboral.	88

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Datos sociodemográficos	61
Figura 2 Distribución de frecuencia de grupo ocupacional.	63
Figura 3 Distribución de frecuencia de clima laboral.	63
Figura 4 Distribución de frecuencia de estructura organizacional.	64
Figura 5 Distribución de frecuencia de territorio organizacional.	65
Figura 6 Distribución de frecuencia de tecnología.	65
Figura 7 Distribución de frecuencia de influencia del líder.	66
Figura 8 Distribución de frecuencia de falta de cohesión.	67
Figura 9 Distribución de frecuencia de respaldo de grupo.	67
Figura 10 Distribución variable estrés laboral.	68
Figura 11 Distribución de frecuencia de autorrealización.	69
Figura 12 Distribución de frecuencia de involucramiento laboral.	69
Figura 13 Distribución de frecuencia de supervisión.	70
Figura 14 Distribución de frecuencia de comunicación.	71
Figura 15 Distribución de frecuencia de condiciones laborales	71
Figura 16 Distribución de frecuencia del clima laboral	72

INTRODUCCION

En el actual contexto, el estrés y el clima laboral se han transformado en factores con peso propio. En este complicado escenario laboral, caracterizado por mayor competencia y exigencia, los trabajadores que conforman el departamento de organización de la empresa YUPPY se enfrentan a otras situaciones de diversa naturaleza que pueden repercutir de forma negativa en su estado anímico como también físico. El estrés puede tener una serie de expresiones diversas, desde el cansancio hasta la caída en la productividad.

Además, un espacio de trabajo se refiere a los atributos emocionales y psicológicos característicos que existen en una organización. Es más probable que un espacio de trabajo positivo fomente la colaboración, la creatividad y la dedicación entre los empleados. En cambio, un espacio de trabajo negativo intensificará el nivel de tensión y generará insatisfacción laboral.

Por lo tanto, diferentes entidades han comenzado a identificar la necesidad de establecer lugares que no solo beneficien a sus trabajadores, sino que también influyan en la mejora de las operaciones organizacionales.

En el presente, diversas organizaciones están poniendo en práctica diferentes políticas para abordar y administrar adecuadamente el estrés, con el objetivo de fomentar un entorno laboral que mejore el bienestar integral de sus colaboradores. Estas políticas y tácticas engloban un amplio rango de iniciativas de bienestar, así como también políticas de flexibilidad laboral. Estas no solo buscan mejorar el manejo del estrés en los trabajadores, sino que también buscan desarrollar una cultura organizacional más positiva, colaborativa y productiva.

El objetivo de este estudio es examinar la conexión entre el estrés y el clima organizacional en el área de organización de la empresa Yuppy, con el objetivo de reconocer cómo las condiciones de trabajo afectan tanto el bienestar emocional como físico de los empleados, y cómo estas repercuten en la productividad. La población en estudio, conformada por un total de 82 empleados, constituye un segmento considerable de la fuerza laboral de la empresa en estudio. Estos trabajadores cumplen funciones cruciales dentro de

la estructura organizativa, aportando de forma esencial al funcionamiento y progreso de la empresa.

La metodología de recopilación de datos se fundamentó primordialmente en la implementación de encuestas meticulosas, empleando dos cuestionarios minuciosamente elaborados: uno concebido específicamente para la evaluación y cuantificación del grado de estrés laboral en los trabajadores, y otro diseñado para cuantificar y analizar de manera exhaustiva el clima laboral en la empresa.

En consecuencia, la presente investigación se organizó en las siguientes secciones: comienza con el Resumen, seguido del Índice de tablas y el Índice de figuras. El Capítulo I, correspondiente a la Introducción, ofrece una visión general del estudio. El Capítulo II, denominado Planteamiento del problema, expone la descripción del problema, formula la pregunta de investigación principal y las preguntas específicas, plantea los objetivos generales y específicos, y aborda tanto la justificación como la relevancia del estudio, además de señalar su alcance y limitaciones.

En el Capítulo III: Marco teórico, se presentan los antecedentes más relevantes, tanto a nivel internacional como nacional, y se desarrolla el marco conceptual. A continuación, el Capítulo IV: Metodología describe la hipótesis general y las específicas, define las variables del estudio, presenta la matriz de operacionalización, así como la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y los procedimientos utilizados para el análisis de la información.

Posteriormente, el Capítulo V muestra los Resultados obtenidos, mientras que el Capítulo VI se centra en la Discusión de dichos resultados. Finalmente, se presentan las Conclusiones y recomendaciones, seguidas del apartado de Referencias bibliográficas y los Anexos que complementan el trabajo.

II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

A nivel internacional, el portal Observatorio de Recursos Humanos (2022), ha identificado que España sobresale con un impresionante 80% de índice de felicidad en su entorno laboral, mientras que los Emiratos Árabes Unidos muestran un notable 79% de satisfacción, el Reino Unido exhibe un 74% y Tailandia, con un 68%, afirman que la implementación del trabajo a distancia ha modificado significativamente su vivencia laboral. Dentro del contexto latinoamericano, Charles y su competente equipo de investigadores (2021) hacen un revelador hallazgo que revela que en el país de México, el 88% de los trabajadores se encuentran insatisfechos con su situación laboral actual. Respecto a lo anterior, un estudio chino demostró que, de 52 730 personas, el 35% experimentaron estrés psicológico durante el confinamiento, y las mujeres mostraron un peor estado que los varones. Otro hallazgo sugiere que los sujetos con edades de 18, 30 y 60 años presentaron mayor estrés, esto podría deberse a que los jóvenes estarían más expuestos a información por redes sociales lo que desencadenaría exceso de preocupación, y los sujetos mayores de edad, muy al margen de su riesgo mortal, tenían menor acceso a canales virtuales de atención que los servicios de salud ofrecían (Wang et al., 2020, citado en Huarcaya-Victoria, 2020).

En Latinoamérica en una encuesta llevada a cabo por McLennan (2023), se encuestó a aproximadamente 4,000 empleados de Latinoamérica y el Caribe, descubriendo que casi la mitad de los trabajadores (48%) experimentan estrés en su jornada laboral. Entre las principales causas de agotamiento identificadas se encuentran las altas presiones laborales (54%), la falta de un liderazgo adecuado (39%) y la presencia de una cultura tóxica en el entorno laboral (37%). Estos factores contribuyen significativamente al malestar de los empleados. Además, el 55% de los

participantes informó que durante el último año trabajaron sin sentirse bien mentalmente, lo que resalta la importancia de la salud emocional en el trabajo. El 61% mencionó también que no se sentían bien físicamente, lo que puede desencadenar problemas de salud relacionados con el estrés, como fatiga o trastornos musculares. Estas condiciones no solo afectan a los empleados, sino que también tienen un impacto negativo en las empresas. El estrés elevado puede llevar a un aumento en el ausentismo, ya que los empleados se ven obligados a tomar días de descanso. La rotación de personal también es más alta, ya que los empleados estresados tienden a abandonar sus puestos en busca de un ambiente más saludable. Por último, la productividad disminuye debido a la incapacidad de los empleados para rendir de manera efectiva. Este informe subraya la necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales para reducir el estrés y promover tanto el bienestar de los empleados como el éxito organizacional.

Obregón (2022) manifiesta que la empresa prioriza mantener un entorno saludable, trabajando en aspectos como la mejora de la comunicación. Esto llevó a concluir que la organización posee características de empresa saludable, ya que, pese a los constantes cambios de ubicación derivados de sus labores, los colaboradores cuentan con herramientas que les permiten desempeñarse de manera cómoda.

En Perú, Asmatt Fenco y Varas Valderrama (2021) realizaron un estudio de tipo básico y correlacional con el propósito de identificar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en docentes de educación básica regular en Chimbote durante el año 2021. Para ello, trabajaron con una muestra de 303 docentes seleccionados mediante muestreo no probabilístico. El análisis estadístico se llevó a cabo utilizando el software SPSS, y los resultados se interpretaron a través del coeficiente de correlación de Spearman, el cual arrojó un valor de -0.724 . Este resultado refleja una correlación inversa alta, indicando que a medida que los niveles de estrés laboral aumentan, el clima organizacional tiende a deteriorarse.

Perú, Bellido, et al. (2021) Se llevó a cabo un estudio exhaustivo que detalla la situación de los empleados del sector público en el departamento de Arequipa en medio de la pandemia; los resultados revelaron que, durante el período de confinamiento, un abrumador 97.2% de los trabajadores públicos presentaron signos de estrés laboral, tanto en niveles moderados como elevados, mientras que un significativo 77.6% manifestó carecer de autonomía en sus labores. Además, un considerable 89.5% reportó enfrentar demandas laborales elevadas, al tiempo que únicamente un reducido 18.9% mencionó recibir respaldo por parte de sus colegas o superiores jerárquicos; adicionalmente se encuentra que dicho estrés laboral se manifestó de la misma manera en ambos sexos y sin importar la edad que poseían; el hallazgo encontró también, que los trabajadores bajo régimen CAS muestran mayor estrés laboral junto a mayores exigencias laborales que el personal nombrado, y los obreros muestran mayor estrés, menor control de su trabajo y mayores exigencias laborales con menor apoyo social.

Los profesionales de la empresa YUPPY conocen las difíciles circunstancias a las que se enfrentan a diario. La abrumadora carga de trabajo impuesta por los objetivos de la institución genera un sentimiento generalizado de insatisfacción. Una parte pequeña del personal está empleada con contratos indeterminados, lo que genera una sensación de inestabilidad. La remuneración inadecuada y otras molestias pueden afectar significativamente al bienestar mental de estas personas. Se decidió iniciar el presente estudio en este contexto.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el estrés y el clima laboral en el personal del área de organización de la empresa Yuppy, Lima - 2025?

2.3. Preguntas de investigación específicas

PE1 ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión clima organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025?.

PE2 ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión estructura organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025?.

PE3 ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025?.

PE4 ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025?.

PE5 ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión influencia del líder y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025?.

PE6 ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025?.

PE7 ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión respaldo de grupo y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025?.

2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés y el clima laboral en el personal del área de organización de la empresa Yuppy, Lima - 2025.

2.5 Objetivos específicos

OE1. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión clima organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima – 2025.

OE2. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión estructura organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima – 2025.

OE3. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025?.

OE4. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025?.

OE5. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión influencia del líder y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima – 2025.

OE6. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima – 2025.

OE7. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión respaldo de grupo y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima – 2025.

2.6. Justificación e importancia

Justificación teórica: La investigación proporciona datos contemporáneos acerca del estrés y el ambiente laboral, los cuales inciden tanto en hombres como en mujeres, de acuerdo con el componente teórico. Además de enfatizar la significativa aportación teórica al análisis de las variables señaladas en relación con la población objetivo, en este caso, la empresa Yuppy, los hallazgos de la investigación contribuirán al desarrollo y expansión de otros estudios relativos a la variable. Por consiguiente, este proyecto funcionará como un soporte para investigaciones futuras.

Justificación práctica: Esta investigación tiene una sólida justificación práctica, ya que en un entorno empresarial competitivo, la satisfacción de los empleados impacta directamente en la productividad, el compromiso y la retención del personal. Determinar las dimensiones del estrés laboral que impactan el desempeño junto a las áreas de alta satisfacción que permite gestionar recursos humanos de manera efectiva. El resultado de este estudio servirá como base para la elaboración de políticas y programas que solucionen los problemas que los colaboradores enfrentan, mejorando su bienestar y la eficiencia organizacional.

Justificación metodológica: La investigación es fiable y los instrumentos aprobados son validados, lo que los hace soportados para su uso en investigaciones futuras que cubran cada una de las variables y dimensiones en el marco de este estudio cuidadoso y completo. Asimismo, cabe destacar, que la realización exitosa de un enfoque cuantitativo detallado, rigurosa y fiable en este tema concreto, de naturaleza primordial, con un enfoque correlacional adecuado y de ángulo relevante y un diseño no experimental bien realizado y bien presentado puede ser muy valioso para los estudios que se realizarán directamente en un tema mencionado.

Importancia: Los resultados de la presente investigación demuestran la importancia de analizar y establecer los principales vínculos entre el estrés y el clima laboral, considerando su amplia influencia en la efficientización de la producción y el bienestar de los trabajadores. En este sentido, los empleadores pueden mejorar las condiciones de trabajo y fortalecer el ambiente laboral para lograr resultados sostenibles en condiciones extraordinarias. Por lo tanto, el objetivo de este trabajo es descubrir si este problema existe otra vez y afecta la comunidad local. En el marco de este problema, es esencialmente importante operar en el ambiente en el que la iniciativa profesional esté incentivada. Si no es así, se sufre la limitación de sus intenciones personales y, por consiguiente, los planes de la organización para atraer especialistas experimentados se ven perjudicados. Por lo tanto, el objetivo de este trabajo es descubrir si este problema existe otra vez y afecta la comunidad local. En el marco de este problema, es esencialmente importante operar en el ambiente en el que la iniciativa profesional esté incentivada. Si no es así, se sufre la limitación de sus intenciones personales y, por consiguiente, los planes de la organización para atraer especialistas experimentados se ven perjudicados. A modo de cierre, puede señalarse que el clima organizacional es una consecuencia continua de las actitudes y creencias y una influencia continua y continua sobre las acciones y comportamientos. Esta valiosa herramienta puede ser uno de los factores de gestión más críticos, ya que tiene una función en la cultura.

Un entorno laboral incluye la estructura organizativa, la responsabilidad compartida, recompensas para los trabajadores, retos, oportunidades de proyectos y las interacciones entre colegas y superiores. La identificación del clima organizacional facilita la detección de factores influyentes en la organización. Esto permite ejecutar modificaciones planificadas para optimizar actitudes y comportamientos de los miembros, como formación, incentivos, reconocimientos, promociones, rotaciones y bienestar. Facilita la

implementación de modificaciones en la estructura organizativa en uno o más de los subsistemas que la constituyen.

2.7. Alcance y limitaciones

Alcances

Alcance social: Esta investigación se realizó con trabajadores tanto de RRHH como de la parte administrativa, de la empresa Yuppy, Lima.

Alcance espacial o geográfica: La investigación se llevó a cabo en la empresa Yuppy, ubicado en el distrito de Surco en la provincia de Lima, región Lima.

Alcance temporal: El estudio se realizó entre los meses de enero a junio del 2025.

Alcance metodológico: El estudio utilizó como metodología, el enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal, en el que se pudo determinar la relación entre las variables.

Limitaciones

Las limitaciones que se presentaron en este estudio, fueron las siguientes:

- Fue complicado conseguir la emisión de juicio de expertos, debido a que fue necesario completar trámites administrativos que conllevaron tiempo, se cumplió con todos los requisitos solicitados y se obtuvo juicio de experto.
- Otra limitación, fue en el momento de encuestar a los diferentes empleados, especialmente a los asistentes, dado que, debido a su profesión, fue imprescindible aguardarlos hasta que puedan disponer de un tiempo, solo para poder encuestarlos. Además, se tuvo que convencer a los empleados que mostraron resistencia a participar en la investigación, se les tuvo que explicar la importancia del estudio.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Ramos, G. Y., Flores, T. M., & Orellana, A. (2024), Honduras, *en su* estudio analizaron la relación entre el desempeño laboral y el estrés en los operarios del equipo 162 de Gildan Villanueva durante el segundo trimestre del año 2024. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de corte transversal. A través de una encuesta aplicada a una muestra de 30 operarios, se midieron los niveles de desempeño laboral y el estrés percibido. El instrumento utilizado fue validado con un alfa de Cronbach de 0.725, garantizando su confiabilidad. Los resultados indicaron una correlación positiva media entre el desempeño laboral y el estrés, con un coeficiente de Pearson de $r = .570^{**}$ y un nivel de significancia bilateral de 0.01. El procesamiento de los datos se realizó mediante el software estadístico SPSS 27. Esto significa que aproximadamente el 32.49% de la variabilidad en el desempeño laboral puede ser explicada por el estrés, basado en esta correlación. Esto sugiere que a medida que aumenta el estrés, también lo hace el desempeño laboral, aunque no de manera óptima. Los hallazgos resaltan la importancia de implementar estrategias para mitigar el estrés, ya que niveles elevados podrían eventualmente afectar la salud y el rendimiento de los operarios.

Onofre (2021), presentó su tesis teniendo como objetivo realizar un diagnóstico del nivel de estrés del personal, determinando los factores relacionados con el estrés laboral en la unidad de talento humano, como parte de los requisitos para obtener el grado de Maestría Profesional en Desarrollo del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo,

de tipo no experimental, con un diseño transversal y correlacional, utilizando como instrumentos el Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo, desarrollado por Ivancevich y Matteson, y el Instrumento de Evaluación del Desempeño del Sector Público elaborado por el Ministerio de Trabajo de Ecuador. La investigación se basó en una muestra de 40 trabajadores, cuyas edades fluctuaban entre los 24 y 63 años. Los hallazgos revelaron que el 26.2% de los participantes presentó niveles de estrés; un 38.2% registró un nivel medio, mientras que otro 38.2% evidenció un nivel alto. Asimismo, se identificó que los empleados con mayor nivel de estrés mostraban un bajo rendimiento laboral, en contraste con los 14 trabajadores con niveles bajos de estrés, quienes demostraron un desempeño óptimo. En conclusión, se determinó que el estrés laboral tiene un efecto negativo sobre el rendimiento, estableciendo una correlación inversa entre ambas variables.

En su investigación Barba J. (2020, Ecuador) tuvo como finalidad identificar los niveles de estrés laboral a los que están expuestos los colaboradores de la Corporación Impactex, ubicada en el Cantón Ambato, provincia de Tungurahua, durante el periodo de abril a septiembre de 2020. El estudio exploró tanto el estrés laboral como su relación con el clima organizacional dentro del entorno empresarial. Para sustentar teóricamente el proyecto, se revisaron libros, normas técnicas, artículos científicos y tesis académicas. Posteriormente, se procedió a la operacionalización de variables, utilizando como instrumento de medición la Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo de Ecuador, compuesta por 58 ítems distribuidos en 8 dimensiones y 8 subdimensiones. El cuestionario fue aplicado de manera virtual a una muestra de 93 trabajadores. Encontró que el 61% de los colaboradores percibían un clima organizacional desfavorable, mientras que el 39% lo consideraban favorable. Esta información es importante para saber cómo el estrés laboral puede afectar el ambiente de trabajo y, por ende, la productividad y bienestar de los empleados.

Finalmente, los resultados obtenidos tanto de la evaluación de riesgos psicosociales como de la encuesta ECO fueron analizados utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa H1, confirmando la existencia de una relación significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional en la Corporación Impactex.

Zabala (2020) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue describir el grado de relación entre el clima organizacional y el nivel de estrés laboral en los docentes de educación primaria de la unidad educativa República de Cuba, ubicada en la ciudad de La Paz. La metodología empleada combinó enfoques cualitativo y cuantitativo, siendo de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 31 maestros de nivel inicial, de los cuales se extrajo una muestra probabilística compuesta por 25 docentes de aula. se utilizaron dos instrumentos: el Cuestionario de Clima Organizacional, resultando que el 56% de los docentes calificaron el clima organizacional como regular, el 32% como bajo y el 8% como alto. En cuanto al estrés laboral, el 68% presentó niveles moderados, el 20% niveles significativos, el 8% niveles leves y el 4% niveles graves. Luego del análisis y de la interpretación de los resultados se pudo notar una relación inversa importante entre el clima organizacional y el estrés laboral, confirmando la hipótesis planteada. Además, se identificaron aspectos a mejorar, como las relaciones interpersonales, la tolerancia institucional, la integración grupal, la calidad de los ambientes, la comunicación y la motivación, elementos cuya optimización contribuiría a reducir los niveles de estrés. Finalmente, el estudio reveló una correlación negativa significativa de -0.789, con un nivel de significancia estadística de 0.01, indicando que mejoras en el clima organizacional se traducen en un incremento del bienestar y la productividad laboral.

Antecedentes nacionales

Herrería (2024) El propósito de este estudio llevado a cabo en el Comando de Policía Subzona Cotopaxi N° 5 (ecuador) fue evaluar el estrés laboral y su relación con el clima organizacional. Se adoptó una metodología descriptiva, correlacional e hipotética, con un enfoque cuantitativo para el análisis de los datos. El estudio involucró a 112 personas de carácter administrativo, seleccionados con un proceso de muestreo. Se emplearon dos instrumentos en la investigación: el Inventario de Agotamiento de Maslach - Encuesta de Servicios Generales y el instrumento de evaluación del clima laboral creado por Koys y Decottis. Los resultados arrojaron niveles bajos de agotamiento (93.75%), baja presencia de cinismo (95.45%) y un alto grado de eficacia profesional (91.07%) entre los participantes. En lo que respecta al clima organizacional, se identificó un nivel elevado en las dimensiones de autonomía (55.36%), cohesión (56.76%), confianza (58.04%), apoyo (42.34%) e innovación (62.50%). Por otro lado, se encontraron niveles medios en reconocimiento (53.57%), mientras la dimensión de presión mostró un nivel bajo (52.73%). En el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), se obtuvo un valor de 0.075. Estos resultados respaldan la hipótesis nula, la cual sostiene la ausencia de una relación entre el estrés laboral y el clima organizacional.

García (2022) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los colaboradores administrativos de dicho instituto. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 50 trabajadores administrativos, utilizando como técnica la encuesta y aplicando dos instrumentos

previamente validados: el cuestionario de clima organizacional del Ministerio de Salud (Minsa, 2011) y el cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS (Ivancevich y Matteson, 1989), adaptado por Ángela Suárez en 2013. Los resultados evidenciaron un coeficiente de correlación de 0.453. De los 50 encuestados, un 60% reportó niveles altos de estrés, mientras que el 40% restante presentó niveles moderados de estrés. El análisis de la percepción del clima organizacional reveló que un 55% de los colaboradores consideró que el clima laboral era desfavorable, con la mayoría señalando problemas de comunicación interna y falta de motivación. Solo el 25% de los encuestados manifestó una percepción positiva del clima organizacional. En conclusión entre el estrés laboral y el clima organizacional indica que las condiciones laborales influyen directamente en los niveles de estrés del personal administrativo. Esta relación refuerza la importancia de un ambiente laboral positivo y saludable como un factor clave para reducir el estrés entre los colaboradores.

Tintaya (2022) tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de ansiedad en trabajadores de una empresa privada de ventas al por menor de productos farmacéuticos y médicos en comercios especializados de la ciudad de Arequipa. Metodológicamente, la investigación fue de tipo de campo y de nivel descriptivo relacional, con corte transversal. Se aplicó la técnica del cuestionario. Para evaluar la variable de estrés laboral, se utilizó como instrumento el Cuestionario OIT/OMS y para evaluar la variable ansiedad, el cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI). Asimismo, se empleó una ficha de recopilación para registrar datos demográficos. La temporalidad estuvo comprendida de octubre a noviembre de 2022, se encuestó a un total 74 trabajadores. Los resultados exhiben un nivel de estrés predominantemente bajo e intermedio, con un 45.9% y 31.1%, respectivamente; la sumatoria del nivel estrés alto y muy alto nivel de estrés se ubica en un 23%.

Igualmente, se encontró un nivel de ansiedad estado mayoritariamente moderado en el 31.1% de trabajadores y alto, en el 45.9%, siendo el nivel de ansiedad rasgo moderado de 23.0% y alto, de 37.8%. Además, aplicando la prueba estadística de prueba Rho de Spearman, se halló correlación de 0.792 entre el nivel de estrés laboral y el nivel de Ansiedad Estado; mientras que entre el nivel de estrés laboral y el nivel de Ansiedad Rasgos los resultados revelan una correlación de 0.794. Se concluye que existe una relación positiva significativa entre el estrés laboral y el nivel de ansiedad estado y rasgo de los trabajadores.

Cayllahua (2021) llevó a cabo una investigación cuyo propósito fue determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores municipales de un distrito de Cusco, durante el año 2021. Se trató de un estudio de tipo básico, con un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 180 colaboradores. Para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos: la escala de clima laboral CL-SPC y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS, adaptada al contexto peruano, ambos validados y sometidos a pruebas de confiabilidad. Los resultados descriptivos mostraron que el 42.2% de los trabajadores percibían un clima organizacional favorable, mientras que el 87.2% reportaba bajos niveles de estrés laboral. A nivel inferencial, se evidenció una correlación negativa moderada entre el clima organizacional y el estrés laboral ($r = -0.606$, $p = 0.000$), lo que llevó a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Asimismo, se encontró una correlación negativa moderada entre la comunicación y el estrés laboral ($r = -0.593$, $p = 0.000$), así como entre las condiciones laborales y el estrés laboral ($r = -0.612$, $p = 0.000$). La investigación concluyó que un mayor nivel de clima organizacional se asocia con menores niveles de estrés laboral, y viceversa.

Llanos y Mayta (2021) El objetivo principal de la investigación fue analizar la relación existente entre el estrés y el clima organizacional en un centro médico privado. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño no experimental y de tipo correlacional. Para la recolección de datos, se aplicaron dos instrumentos: la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la escala de Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo. De un total de 247 profesionales, se seleccionó una muestra representativa de 80 trabajadores. Los resultados mostraron una correlación negativa moderada y significativa entre las variables analizadas ($r = -0.262$, $p < 0.05$). Se observa que el 73% de los trabajadores presentan un bajo nivel de estrés laboral, , asimismo el 76% de los trabajadores presentan un bajo nivel de estrés laboral en la dimensión organización y equipo de trabajo. Como resultado, se determinó que existe una correlación negativa entre el estrés laboral y el clima organizacional, lo que sugiere que, a medida que el estrés laboral incrementa, el ambiente dentro de la organización se ve afectado negativamente, según los datos obtenidos de la institución en Huaraz durante 2021.

Flores (2021) tuvo como propósito examinar la relación entre el estrés laboral y el clima laboral en los empleados de la Microred Cumba, ubicada en Bagua, durante el año 2021. Este trabajo se enmarca dentro de una investigación descriptiva con un diseño correlacional. La muestra estuvo compuesta por 104 trabajadores de la Microred Cumba (44 hombres y 60 mujeres) con edades comprendidas entre los 20 y 51 años o más. Se empleó un muestreo censal. Para la recolección de datos, se utilizaron el Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) de Spielberger y Vagg, adaptado por Cinthia Imán Merino, y la Escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma. Los resultados revelaron una relación inversa entre el estrés laboral y el clima laboral, lo que implica que un incremento en el estrés laboral afecta negativamente el clima dentro de la organización, y viceversa. Además, se encontró que el 39.4% de los empleados presentaban un nivel

moderado de estrés laboral en la dimensión de intensidad. En cuanto al clima laboral, el 48.1% de los trabajadores se ubicaron en un nivel medio, mientras que el 45.2% estuvo en un nivel desfavorable.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1 Estrés Laboral

El estrés laboral es “el término que se utiliza para describir la respuesta fisiológica y psicológica que los empleados experimentan con respecto a las demandas del entorno laboral que exceden la capacidad del empleado para controlar o afrontar”. La Organización Mundial de la Salud identifica el estrés en el trabajo como un factor importante que afecta significativamente la productividad y la salud física y mental, el bienestar de los trabajadores en general y en todo el mundo. Debido a la alta frecuencia de los siguientes tipos de estrés laboral, afectan significativamente el desempeño de los empleados. Algunos de los tipos más comunes de estrés laboral incluyen:

Estrés agudo: Se refiere a la reacción observada ante la situación concreta cuando se necesita una respuesta rápida. La reacción natural y adaptativa ante las demandas abruptas, tales como los desafíos o amenazas. Aunque sea temporal, el estrés agudo puede resultar en reacciones fisiológicas y emocionales fuertes. La respuesta disminuye a medida que las personas abarcan la situación. Se evapora si se trata el estrés con racionalidad. (Lazarus & Folkman, 1984).

El estrés crónico: En cuanto a la definición, se trata de un estado patológico que se desarrolla como resultado de la exposición prolongada a un número suficientemente amplio de un conjunto continuo de estímulos estresantes, cuya eliminación inmediata no es fácil. Además, esta condición continua puede conducir a la formación de alteraciones físicas y emocionales graves, socavando

sistemáticamente la calidad de vida de una persona en particular. (Kabat-Zinn, 1990).

El síndrome de burnout, también es conocido como agotamiento profesional, es una alteración psicológica cuyos síntomas principales son, la pérdida súbita de energía y sentimiento de cansancio extremo, actitudes de desapego y cinismo hacia las funciones realizadas y percepción de baja realización personal. Este trastorno es frecuente en trabajadores que llevar a cabo actividades demandantes en lo que a interacción social se refiere y en el nivel de responsabilidad del cargo, como es en el caso de la asistencia y del cuidado en general de los individuos. En el estudio de Torres, 2022, el burnout se muestra como un peligro considerable para la salud global de una persona, afectando tanto a su bienestar físico como emocional.

Asimismo, Román, Gelpí, Cano y Catalina (2009), en su obra *Cómo combatir al estrés laboral*, sostienen que el estrés laboral se caracteriza por una marcada inflexibilidad psicofísica, evidenciada cuando se produce un desequilibrio sustancial entre las demandas organizacionales y las competencias, habilidades y recursos individuales disponibles para enfrentarlas. Su investigación examina con profundidad las consecuencias adversas del estrés crónico en el entorno laboral, destacando su potencial para desencadenar enfermedades psicosomáticas y trastornos psicológicos que deterioran de forma significativa el desempeño y la eficiencia dentro de las estructuras organizativas.

Factores Causales del Estrés Laboral

La existencia de diversos factores de variada índole, tanto interna como externa, que afectan cada vez más al ambiente en el trabajo y perjudican al rendimiento individual así como a la dinámica en la organización. Al mismo tiempo, este problema influye directamente en la salud física y mental así como en la calidad de vida de los

trabajadores. En este sentido, los factores de estrés en el trabajo más comunes son los siguientes:

Exigencias laborales desproporcionadas: La asignación de cargas de trabajo excesivas, plazos altamente restrictivos y la insuficiencia de recursos operativos necesarios para la ejecución de las tareas asignadas (Karasek, 1979).

Limitaciones en el control laboral: Reducción de la autonomía decisional, restricciones en la capacidad de influir sobre el entorno de trabajo y disminución de las oportunidades de participación activa en los procesos organizacionales (Karasek & Theorell, 1990).

Clima organizacional negativo: La persistencia de conflictos interpersonales, junto con una marcada ausencia de apoyo social por parte de colegas y supervisores, propicia un ambiente laboral hostil (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Condiciones estructurales inadecuadas: Deficiencias en la infraestructura física y restricciones de recursos materiales que afectan adversamente tanto el bienestar como la productividad de los trabajadores (Cohen & Wills, 1985).

Factores extra organizacionales: Problemas familiares —como los conflictos intergeneracionales— y afecciones de salud crónicas que actúan como fuentes de estrés adicionales.

En una investigación realizada en el Hospital "Aída León de Rodríguez Lara" en Ecuador, Chuchuca y Mora (2020) encontraron que factores organizacionales como la carga excesiva de trabajo y la falta de claridad en los roles afectaron negativamente el rendimiento del personal, lo que subraya la importancia de estos elementos en la generación del estrés laboral.

Dimensiones del Estrés Laboral

Sobrecarga de Trabajo: La sobrecarga de trabajo es una de las dimensiones más comunes del estrés laboral. Se refiere a la

percepción de que el empleado tiene una cantidad excesiva de tareas que realizar, muchas veces con plazos muy ajustados. Esto genera presión, ansiedad y, si no se maneja adecuadamente, agotamiento físico y mental (Karasek, 1979).

Ejemplo: Los empleados que tienen una carga de trabajo inadecuada en relación con los recursos disponibles (como tiempo o personal) experimentan un estrés considerable (Bakker & Demerouti, 2007).

Ambigüedad de Roles: La ambigüedad de roles sucede cuando los colaboradores no tienen claridad sobre las funciones que deben cumplir o acerca de lo que se espera de ellos. Esto provoca, entre otras cosas, confusión, ansiedad e inseguridad puesto que el trabajador no tiene claro si está cumpliendo lo requerido ni tiene idea de qué tareas debe priorizar. (Kahn et al., 1964).

Ejemplo: Un trabajador que recibe tareas contradictorias de diferentes jefes o que no está claro sobre su papel dentro de un proyecto puede sentirse estresado y desmotivado (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970).

Conflictos Interpersonales: Los conflictos interpersonales dentro del entorno laboral pueden generar altos niveles de estrés. Esto incluye disputas con compañeros de trabajo, subordinados o supervisores, ya que la falta de una comunicación efectiva o las malas relaciones laborales pueden desencadenar tensiones y estrés crónico (Spector & Jex, 1998).

Ejemplo: La rivalidad entre compañeros de trabajo o la falta de apoyo por parte de un supervisor puede generar un ambiente hostil que contribuya al estrés laboral (Whetten & Cameron, 2016).

Inseguridad Laboral: La inseguridad sobre el futuro laboral puede ser un factor de estrés significativo. Los empleados que temen perder su empleo, o aquellos que atraviesan períodos de reestructuración

organizacional o cambios frecuentes en la empresa, pueden experimentar niveles elevados de ansiedad (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Ejemplo: Los empleados que están en empresas que pasan por procesos de reestructuración o que no tienen un contrato estable pueden sentir una constante preocupación por su estabilidad laboral (Mauno et al., 2007).

Estilo de Liderazgo: La comprensión de los diferentes estilos de liderazgo también contribuye al estudio del estrés laboral. En general, un liderazgo poco empático, autoritario e incluso inestable puede intensificar el estrés. Por el contrario, un liderazgo participativo, apoyador y más sensible a las necesidades del equipo puede despejar este estrés (Bass, 1990).

Ejemplo: Un líder que altera reiterativamente las prioridades de un proyecto sin aviso previo, no entrega la retroalimentación necesaria y proporciona instrucciones poco claras e imprecisas, genera ansiedad e inseguridad en su grupo de trabajo. (Northouse, 2018).

Condiciones de Trabajo: Así mismo, la disposición de los factores físicos tales como la luz, la temperatura, el ruido y la ergonomía, también generan efectos en la magnitud del estrés que se experimenta. Un clima laboral no solo incómodo, sino peligroso, puede empeorar el estrés (Sauter et al., 1990).

Por ejemplo: Wells (2000) indica que un trabajador que labora en condiciones ruidosas, en una silla incómoda y con mala iluminación, sufre de distintos malestares físicos que aumentan su estrés.

Falta de Reconocimiento y Recompensas: El no recibir reconocimiento ni recompensas es, también, un esfuerzo importante de estrés laboral. Los empleados que piensan que sus esfuerzos no son recompensados de manera apropiada pueden llegar a experimentar desmotivación y estrés. (Eisenberger et al., 1986).

Ejemplo: Un trabajador que realiza un esfuerzo adicional sin recibir un reconocimiento por parte de la organización puede sentir que su trabajo no es apreciado, lo que aumenta el estrés (Cropanzano et al., 2003).

Ambiente de Trabajo Competitivo: Un ambiente de trabajo muy estresante enfocado solo en la productividad, descuidando el bienestar de los empleados, puede provocar estrés. Esto es aún más evidente en situaciones donde los colaboradores se ven en la obligación de lucharse entre ellos, en lugar de ayudarse mutuamente (De Dreu & Weingart, 2003).

Ejemplo: La competencia continua por alcanzar objetivos de ventas puede inducir estrés, especialmente cuando los empleados perciben que el trabajo en equipo no es reconocido o apreciado. (Jehn, 1995).

Desajuste entre Habilidades y Exigencias: El desajuste entre las habilidades de los empleados y las exigencias de su trabajo (sobre todo cuando estas son demasiado altas) también contribuye al estrés laboral. Los empleados que sienten que no tienen las habilidades necesarias para realizar su trabajo con éxito a menudo experimentan frustración y ansiedad (Edwards & Rothbard, 2000).

Ejemplo: Un empleado que debe realizar tareas con las que no está familiarizado, como el manejo de nuevas tecnologías, puede sentirse abrumado y experimenta estrés. (Crawford et al., 2010).

Modelos Teóricos de Estrés Laboral

El Modelo de Demanda-Control, formulado por Robert Karasek en 1979, se posiciona como uno de los marcos teóricos más ampliamente adoptados para el análisis del estrés ocupacional en contextos laborales contemporáneos. Este modelo plantea que el

estrés percibido en el trabajo es el resultado de la interacción dinámica entre las demandas psicosociales impuestas por la organización y el nivel de control decisional que poseen los trabajadores sobre sus tareas y responsabilidades. En entornos laborales donde confluyen altas exigencias con una limitada autonomía en la toma de decisiones, se incrementa notablemente la vulnerabilidad al estrés y a la ansiedad. La exposición prolongada a factores estresantes puede ocasionar diversos problemas en la salud física y mental, además de afectar negativamente el rendimiento laboral de las personas involucradas.

El Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, El modelo propuesto por Siegrist en 1996, afirma que la dinámica de trabajo puede explicarse utilizando el principio de reciprocidad, y las recompensas se distribuyen teniendo en cuenta la cantidad de esfuerzo realizado para obtenerlas. Esto incluye una remuneración económica, el reconocimiento social y las oportunidades profesionales de ascenso. Las principales fuentes de riesgo en un entorno organizacional son la inseguridad laboral, la falta de oportunidades laborales, los cambios inesperados en el trabajo, y la falta de estabilidad en las oportunidades profesionales. Una dosis constante de desproporción entre el esfuerzo y la recompensa recibida aumenta la vulnerabilidad a varias enfermedades.

Especialmente, una combinación de alta demanda, falta de recompensa y gran necesidad de control puede conducir a alteraciones en respuestas fisiológicas y psicológicas, lo que aumenta el riesgo de enfermedades cardíacas. Aunque este modelo no se limita a combinar variables estructurales, tampoco excluye factores individuales.

Modelo Transaccional de Afrontamiento y Estrés, este enfoque teórico, sugerida por Lazarus y Folkman en su obra seminal de 1984, subraya la importancia crítica de examinar meticulosamente la compleja interacción entre el individuo y su ambiente laboral en el

que se desenvuelve diariamente. Desde este enfoque, el estrés laboral ocurre cuando las exigencias del trabajo superan los recursos que el empleado tiene para manejarlas de manera efectiva. En un resumen detallado que combina las distintas definiciones ofrecidas por los expertos en los estudios especializados, se podría proponer una interpretación del intrincado fenómeno del estrés laboral como la expresión de desbalances en el bienestar físico y/o emocional del individuo que ejerce una labor profesional, derivados de las exigencias y presiones intrínsecas al entorno laboral en el que se desenvuelve.

3.2.2 Clima Laboral

Brunet (2011), Lo describe como un conjunto de rasgos distintivos de cada compañía que las hacen singulares y distintivas a las demás entidades; estas peculiaridades son captadas por los empleados y moldean comportamientos tanto colectivos como individuales; además, destaca que para la satisfacción existen ciertos elementos de necesidades que impactan de manera significativa la percepción del ambiente laboral. Esos elementos podrían estar delineados por la arquitectura de la organización, la resolución de disputas, las formas de liderazgo, la comunicación y el control.

En 1924, Elton Mayo A consideración en este estudio es, puso el primer estudio profundo del entorno laboral. Sus investigaciones en el experimento de Hawthorne mostraron que dinámicas interpersonales entre los trabajadores, el nivel de interacción social en el ambiente de trabajo y la percepción de satisfacción en términos de condiciones físicas afectan simultáneamente la eficiencia y el volumen del trabajo de los empleados. Maya sostenía que no solo el estado de las condiciones laborales concretas de un trabajador costaba en la

felicidad del empleado, sino también la calidad de las relaciones sociales en el entorno laboral y el respaldo de la organización al que hacemos referencia cuando hablamos de espacio de trabajo positivo.

Dimensiones del Clima Laboral

El clima organizacional integra una serie de aspectos, elementos y factores que impactan en el ambiente de trabajo y en la productividad de los trabajadores de forma contundente, convirtiéndose así en un concepto bastante amplio y denso. Gracias al trabajo de múltiples expertos en la materia, al menos se puede distinguir un amplio rango de dimensiones que comprenden, por ejemplo, el ámbito material y el social dentro de la organización:

Condiciones Ambientales y Físicas del Entorno: Esto se refiere a la infraestructura laboral que incluye la ergonomía de los muebles y el espacio de trabajo disponible, el mobiliario ergonómico instalado en las instalaciones, la iluminación adecuada que facilita llevar a cabo las tareas de una manera eficaz, la ventilación óptima que promueve un clima saludable, temperatura controlada y otros factores físicos que son decisivos para asegurar un entorno laboral saludable. Un ambiente de trabajo estratégicamente diseñado y cómodo, junto con uno atractivo desde el punto de vista estético, contribuye positivamente a la eficacia, al bienestar y a la satisfacción de los trabajadores en la organización. Crear ambientes que fomenten la colaboración, la creatividad y el sentido de pertenencia puede contribuir considerablemente tanto al clima organizacional como al rendimiento general de la organización. Es imperativo tener en cuenta el diseño ergonómico, la distribución apropiada de los espacios y la integración de componentes que fomenten la motivación y el compromiso de los empleados, tal como lo señala el análisis efectuado por Anderson en su investigación publicada en 2012.

Dinámicas de las Relaciones Interpersonales: La dinámica de las relaciones interpersonales dentro de un equipo de trabajo, así como la eficiencia en los procesos de comunicación y cooperación con los supervisores inmediatos, constituye un eje fundamental para la construcción y sostenibilidad de un entorno organizacional eficiente. El impulso constante y continuo de acciones que promuevan la colaboración entre los empleados, el fortalecimiento del capital social dentro de la organización y la transparencia en la información contribuye a crear un ambiente de trabajo basado en la cooperación y la unidad., favoreciendo tanto la ejecución efectiva de las responsabilidades asignadas como el bienestar holístico y la satisfacción profesional de los miembros de la organización. Tal como señala Schein en su obra *Cultura organizacional y liderazgo* (2010), la presencia de un ambiente caracterizado por altos niveles de confianza mutua y comunicación transparente impacta de manera positiva en la productividad y en la fidelización de los colaboradores dentro de la estructura organizativa.

Apoyo y liderazgo: La comunicación clara y efectiva, junto con la colaboración estrecha y continua entre todos los miembros, son dos cosas clave que son necesarias para el éxito y el rendimiento máximo de un equipo de trabajo altamente capacitado. Tanto la comunicación efectiva como el trabajo en equipo son componentes fundamentales que trabajan juntos para respaldar el rendimiento exitoso de un grupo en la adquisición de objetivos y metas compartidos. La colaboración activa y la interacción constante entre y con uno u otro miembro es necesario para fortalecer la cohesión grupal y aumentar la productividad colectiva. Un líder que sea comprometido siempre estará presente para cada miembro de su equipo, lo que ofrecerá a todo el entorno laboral un ambiente basado en la confianza y la colaboración. Además de lo anterior, también vale la pena destacar que el liderazgo efectivo no se trata solo de inspirar a los demás. Ser

líder implica motivar a los demás al mismo tiempo que se fomenta un ambiente laboral basado en la confianza. La forma en que los líderes ejerce su liderazgo y la transparencia en el proceso de toma de decisiones son aspectos importantes que tienen un impacto significativo en el desarrollo de los equipos productivos y en el rendimiento de la cultura organizacional. Los líderes que promueven constantemente la transparencia, brindan un apoyo emocional sólido y se aseguran de dar una retroalimentación constructiva y positiva definitivamente contribuirán a instituir y mantener un entorno laboral saludable, armonioso y productivo, tal y como lo destacan Bass y Avolio quienes llevaron a cabo un estudio en 1994.

Políticas de Recursos Humanos: Las políticas de la organización, tales como los programas de desarrollo profesional, el reconocimiento al esfuerzo, las compensaciones, las evaluaciones de desempeño y las oportunidades de crecimiento, son factores esenciales que afectan cómo los empleados perciben su trabajo. Un entorno de justicia organizacional es crucial para fomentar un ambiente laboral positivo y satisfactorio. (Colquitt et al., 2001).

Modelos Teóricos sobre el Clima Laboral

A lo largo de los años, diversos investigadores han presentado modelos teóricos con el fin de explicar la formación y la percepción del ambiente laboral en las organizaciones. Entre los modelos más destacados se encuentran:

Modelo de Bienestar de Karasek y Theorell (2000) – Modelo de Demanda-Control: Este modelo propone que el estrés laboral ocurre cuando las exigencias del trabajo son altas y el control que el empleado tiene sobre sus tareas es limitado. Las demandas laborales incluyen el volumen de trabajo, las tareas a realizar y el ritmo de trabajo. Cuando los empleados tienen poco control (por ejemplo, poca

capacidad para tomar decisiones o influir en cómo se realiza el trabajo), el estrés aumenta, este sugiere que en situaciones de trabajo de alta demanda, si el trabajador tiene poca autonomía o control sobre cómo realizar su trabajo, experimentará estrés. Sin embargo, si el trabajador tiene mayor control sobre las tareas, aunque las demandas sean altas, el estrés será menor. El balance entre alta demanda y alto control se asocia con una mayor satisfacción laboral y menor estrés.

Modelo de Estilo de Liderazgo y Clima Organizacional de Zohar(2002): Zohar introdujo la idea de que el estilo de liderazgo es un factor determinante para la creación de un clima organizacional saludable o tóxico. Según este modelo, un liderazgo autoritario o desinteresado puede contribuir a un clima negativo que aumenta el estrés entre los empleados, mientras que un liderazgo participativo y empático fomenta un ambiente positivo que reduce el estrés. Este modelo establece que el estilo de liderazgo puede influir directamente en la percepción de los empleados sobre su ambiente de trabajo. Un líder que fomente la colaboración, la comunicación abierta y el reconocimiento de logros contribuirá a un clima de apoyo y seguridad, reduciendo así los niveles de estrés. Por el contrario, un líder que sea poco accesible o muy crítico podría generar un clima de tensión y ansiedad.

Impacto del Clima Laboral en el Desempeño

El ambiente laboral de una organización determina su bienestar y satisfacción, dado que afecta de manera importante su grado de involucramiento, su contenido con las tareas asignadas y, en consecuencia, el resultado y la productividad de la organización en su conjunto. En cualquier organización, un entorno de trabajo positivo y saludable es necesario para facilitar la interacción, la innovación y el progreso. En contraposición, un ambiente cargado de tensión y conflictos puede conducir a la desmotivación, el agotamiento y a una reducción en la productividad. Así, las organizaciones deben atender

la mejora del entorno laboral que ofrecen a sus colaboradores buscando fomentar espacios de trabajo sanos, diversos, inclusivos y que prime la motivación. Hay evidencias científicas indiscutibles de que un entorno laboral con presencia de un clima acogedor y positivo, donde se trabaja en condiciones de confort, incrementa la efectividad y el rendimiento de los trabajadores. Este fenómeno se manifiesta en una reducción marcada en la rotación de personal y aumentos significativos en la calidad y precisión en la ejecución de sus tareas.

Los trabajadores que desarrollan una mentalidad favorable en su entorno de trabajo generalmente muestran mayor lealtad hacia la organización, así como también, tienden a manifestar niveles más altos de eficiencia y productividad en las tareas que desempeñan cotidianamente (Harter et al., 2002).

Motivación: La motivación intrínseca de los empleados está estrechamente relacionada con el clima laboral. Un clima que fomente el reconocimiento, el autodesarrollo y el empoderamiento contribuye significativamente a la motivación de los empleados (Deci & Ryan, 1985).

La rotación de personal, La tasa de rotación de empleados, indica la variabilidad ocupacional dentro de una entidad o corporación. Diversos factores han de influir en este proceso, tales como la satisfacción laboral, el clima organizacional, las posibilidades de desarrollo profesional, así como la cultura empresarial, entre otros. La sobre rotación de personal puede reducir la productividad, cohesión grupal, y reputación corporativa. Por lo tanto, las entidades deben contar con mecanismos precisos para conservar el capital humano y mejorar el clima laboral al implementarlos. La rotación de personal puede ser precipitada por la falta de satisfacción laboral, la escasez de posibilidades de promoción profesional, disconformidad con el clima organizacional, y obstáculos provenientes del entorno laboral.

Se ha comprobado que un clima organizacional negativo contribuye a la alta rotación de empleados en las empresas.

La insatisfacción laboral de los empleados es provocada por la presión constante y abrumadora del trabajo, la falta de cuidado en la comunicación dentro del equipo, la carencia de feedback y valoración por parte de los superiores, así como la falta de un plan profesional marcadamente alcanzable. Todo esto genera una profunda inquietud respecto a considerar alternativas laborales que se encuentren fuera de la organización en la que se desenvuelven y laboran (Robinson et al., 2004).

Clima Laboral y Cultura Organizacional

El clima laboral en una empresa es profundamente impactado por la cultura organizacional, la cual engloba las creencias, valores, directrices, reglas y procedimientos que son colectivamente adoptados y seguidos por cada integrante de la institución. Una cultura organizacional positiva y enriquecedora, que fomente la comunicación efectiva, la empatía y la diversidad de pensamiento entre los integrantes del equipo, suele estar estrechamente ligada a un ambiente laboral propicio y colaborativo. Las entidades que fomentan y fomentan la implicación activa y el compromiso de sus empleados mediante una cultura corporativa inclusiva y democrática, logran establecer un entorno laboral favorable para la cooperación grupal y el aumento de la productividad.(Deal & Kennedy, 1982).

3.3. Marco conceptual

Apoyo organizacional percibido: La percepción del apoyo organizacional por parte de los trabajadores ha evidenciado ser un factor determinante en la disminución de los niveles de estrés laboral.

Esto se atribuye a que cuando los empleados perciben que la organización aprecia sus aportaciones, se genera un entorno favorable para el bienestar y la satisfacción laboral..(Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa 1986).

Consecuencias del estrés en el trabajo: El estrés prolongado en el trabajo puede generar problemas de salud como insomnio, ansiedad, enfermedades cardiovasculares y ausentismo.(Quick & Henderson 2016).

Clima laboral saludable: Un clima laboral saludable se caracteriza por relaciones respetuosas, comunicación efectiva, reconocimiento al desempeño y oportunidades de desarrollo.(Peiró & González-Romá 1998).

El clima organizacional se refiere al ambiente que se crea entre los integrantes de una organización, y está a relación del grado de motivación de cada miembro. Este da animo a las personas y los beneficia cuando logra satisfacer sus necesidades y fortalece su entusiasmo y moral. (Chiavenato, 2017).

Estrés laboral: Es una reacción natural ante demandas que exceden la capacidad de manejo que posee el empleado. Brindando ninguna ayuda, puede provocar problemas graves en la salud física y mental (Lazarus & Folkman, 1984).

Factores estresores en el ambiente de trabajo: Algunos de los factores estresantes son la sobrecarga de trabajo, problemas interpersonales, falta de seguridad en el empleo, así como escaso control sobre las actividades (Robbins & Judge 2019).

Intervenciones para reducir el estrés laboral: El desarrollo organizacional que incluye prácticas como la reestructuración de horarios, descanso activo, así como la creación de programas de salud y bienestar, han sido efectivas para controlar el estrés en los trabajadores y promover un ambiente más saludable y productivo. (Ganster & Rosen, 2013).

Liderazgo y clima laboral: El tipo de liderazgo adoptado incide de manera importante sobre el clima organizacional. Generalmente, los enfoques democráticos o transformacionales tienden a ser más favorables respecto a la creación de ambientes laborales positivos y estimulantes. (Bass & Riggio, 2006).

Relación entre clima laboral y estrés: Un clima laboral negativo o tóxico aumenta considerablemente los niveles de estrés entre los colaboradores, afectando su estabilidad emocional, salud mental y, en consecuencia, su productividad y rendimiento laboral. (Fernández & Extremera, 2016).

Síndrome de burnout: Es una condición de compleja naturaleza que marca a aquellos en contacto con rigurosas exigencias de trabajo. Se caracteriza por un agotamiento extremo que puede ser físico, emocional o dimensional. Este tipo de desgaste resulta de un estado de estrés sostenido y de un escaso balance entre la vida personal y profesional. (Maslach & Leiter 2016).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de Investigación

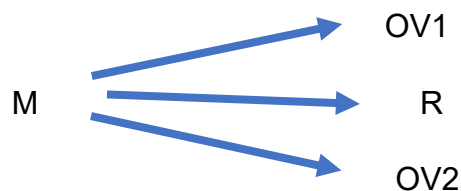
Tipo

El enfoque de investigación es tipo básico, es decir que está orientado a la expansión del conocimiento más que a la solución inmediata de problemas o la implementación de cambios prácticos.

El enfoque cuantitativo recoge información con el propósito de verificar hipótesis formuladas con anterioridad al inicio del proceso metodológico. Este tipo de investigación comienza con un problema, este se formula en términos de preguntas precisas a partir de las cuales se generan las hipótesis. En adición, el enfoque cuantitativo se caracteriza por la realización de experimentos y el análisis de relaciones causales, desarrollándose de forma lineal en un orden progresivo, de tipo deductivo. (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2018).

Nivel

El estudio es correlacional, dado que se enfoca en el análisis de variables y en la realización de pruebas de hipótesis para identificar posibles correlaciones entre las mismas. Bajo este enfoque, esta etapa de investigación se enfoca en establecer vínculos entre las variables en estudio, empleando instrumentos y métodos que corroboren la argumentación respecto al nivel de correlación entre dichas variables.



Donde:

M= es la muestra de investigación

OV1= Es la observación de la variable: Estrés laboral.

OV2= Es la observación de la variable: Clima laboral.

R= Es el grado de correlación entre las variables.

4.2. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación seleccionado será no experimental, ya que no se llevará a cabo la manipulación activa de ninguna variable independiente.

Según Gutuzzo (2018), en el diseño no experimental, no se efectúan modificaciones en las variables, dado que los sucesos se manifiestan de forma natural sin intervención que resulte en alteraciones en la variable dependiente.

El estudio de corte transversal se define como un tipo de investigación observacional que cuantifica características o patologías en un momento específico. Se fundamenta en la observación de un conjunto de individuos o en la recopilación de datos sobre ellos.

Este enfoque es prospectivo, dado que la recopilación de información se realizó conforme a los criterios del investigador y para los propósitos específicos de la investigación, tras la planificación de esta.

4.3. Hipótesis general y específicas

Hipótesis General:

Hi: Si, existe relación significativa entre estrés y clima laboral en el área de organización de la empresa Yuppy, Lima - 2025.

HO: No, existe relación significativa clima laboral y el estrés en el área de organización de la empresa Yuppy, Lima - 2025.

Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre el estrés en su dimensión clima organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025

H2: Existe relación entre el estrés en su dimensión estructura organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima – 2025.

H3: Existe relación entre el estrés en su dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025.

H4: Existe relación entre el estrés en su dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima – 2025

H5: Existe entre el estrés en su dimensión influencia del líder y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025

H6: Existe entre el estrés en su dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima – 2025.

H7: Existe entre el estrés en su dimensión respaldo de grupo y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima – 2025.

4.4. Identificación de las variables

Variable 1 :Estrés	Variable 2 :Clima laboral
D1 Clima organizacional	D1 Autorrealización
D2 Estructura organizacional	D2 Involucramiento laboral
D3 Territorio organizacional	D3 Supervisión
D4 Tecnología	D4 Comunicación
D5 Influencia del líder	D5 Condiciones laborales
D6 Falta de cohesión	
D7 Respaldo de grupo	

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADISTICA
Estrés laboral	Clima organizacional	- No comprende metas y misión - Trabajo no claro - No muestra objetivos	1, 10, 11, 20	Ordinal Likert	Bajo (25 – 74)	Cuantitativa
	Estructura organizacional	- Rendir informes - Poco control en las labores - Falta de respeto	2,12, 16, 24			
	Territorio organizacional	- Poco control en acciones - No hay privacidad - Trabajo con grupos diferentes	3, 15, 22			
	Tecnología	- Equipo limitado - No se informática	4,14, 25		Regular (75 – 124)	
	Influencia del líder	-No hay respaldo del supervisor - No hay respeto - Falta de confianza	5, 6, 13, 17			
	Falta de cohesión	- No me consideran en los equipos - Equipo de trabajo mediocre - Mucha presión	7, 9, 18, 21			
	Respaldo de grupo	- No apoyan - Falta de protección - No hay respaldo en metas	8,19, 23		Alto (125 – 175))	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADISTICA	
Clima laboral	Autorrealización	=- Percepción precisa de la realidad - Dedicación y esfuerzo constante - Independencia	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46	Ordinal Likert	Bajo (25 – 74)	Cuantitativa	
	Involucramiento laboral	- Dedicación - Compromiso - Objetivos	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47				
	Supervisión	- Decisiones correctivas - Seguimiento -Decisiones preventivas	3, 8, 13,18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48		Regular (75 – 124)		
	Comunicación	- Efectividad de la comunicación - Satisfacción de los clientes	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49				Alto (125 – 175))
	Condiciones laborales	- Liderazgo - Desarrollo profesional -Igualdad de oportunidades	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50				

4.6. Población – Muestra

La totalidad de la población presenta una diversidad de atributos y características particulares que permiten su diferenciación individual. La muestra elegida está formada por 82 participantes de la ciudad de Lima, de ambos géneros y con edades comprendidas entre los 25 y 60 años. Los sujetos se encuentran en diferentes estados civiles (solteros, casados, conviviente, separado y viudo), y se desempeñan profesionalmente en áreas como Derecho, Administración de Empresas, Contabilidad, Economía, entre otras vinculadas al ámbito empresarial. Asimismo, incluye profesionales de Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas y Psicología, todos ellos laborando mediante contratos indeterminado o de servicio, en una entidad privada localizada en Lima, Perú.

Tabla 1: Distribución por sexo de colaboradores de la empresa Yuppy.

SEXO	f	%
Masculino	25	30.49%
Femenino	57	69.51%
TOTAL	82	100%

Fuente: Data de resultados

La muestra seleccionada aleatoriamente representa el grupo de individuos que voluntariamente participarán en el estudio, y se procederá a realizar la recopilación exhaustiva de datos imprescindibles para llevar a cabo la investigación científica de manera rigurosa y precisa. (Hernández et al., 2014).

Para la realización de esta investigación, se realizó un análisis exhaustivo y detallado del rendimiento del grupo de colaboradores que ejercen sus funciones en una empresa específica situada en la capital de Lima. El grupo de participantes en la investigación comprende un total de 82 individuos, estas edades oscilan desde los 25 y los 60 años.

Por consiguiente, el método de muestreo que se implementó para llevar a cabo la investigación será de tipo censal, es decir, abarcando a toda la población objetivo sin excepción.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica

El análisis de ambas variables se realizó con encuestas. Según Arias (2020), esta técnica es utilizada en el ámbito de las ciencias sociales y, con el paso del tiempo, se ha adaptado al ámbito de la investigación científica. La encuesta les da la oportunidad a los sujetos de criterios sobre sus opiniones, acciones o percepciones. Una encuesta puede producir resultados tanto cuantitativos como cualitativos con énfasis en cuestiones formuladas de antemano que se midan mediante una secuencia lógica con un sistema de respuestas jerárquico donde la mayoría de los resultados son numéricos.

Instrumentos

Variable 1: En cuanto a la primera variable, el instrumento que se uso fue creado por la OMS junto con la OIT, ambos en 1978, la Escala de Evaluación de Estrés Laboral. Esta herramienta es un test diseñado para “cubrir todos los aspectos del estrés relacionado con el trabajo en la forma de una encuesta de preguntas y respuestas”. Se trata de un instrumento validado en diversas poblaciones, y centrado más específicamente en las situaciones concretas que inciden en la salud de los trabajadores. La escala ha sido validada en situaciones como la carga de trabajo y fallas en las relaciones interpersonales. La existencia de este test lo convierte en un buen instrumento para la medición en salud ocupacional. Con este método el investigador y la institución empleadora tiene evidencia de lo que necesitan atender para intervenir.

Ficha técnica Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

Categoría	Detalles
Nombre del cuestionario	Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS
Autores	Ivancevich y Matterson (1989)
Adaptación	Suárez (2013) – Perú
Administración	Individual o Colectiva / Formato físico o computarizado
Duración	Aproximadamente 10-15 minutos
Usos	Diagnóstico organizacional del estrés en el trabajo, diseño de programas de bienestar laboral, y estudios académicos y prácticos.
Grupos de aplicación	Trabajadores de cualquier sector, tanto del ámbito público como privado.
Ítems	25
Alternativas de respuestas	1=Nunca. 2=Raras veces. 3=Ocasionalmente. 4=Algunas veces. 5=Frecuentemente. 6=Generalmente. 7=Siempre.
Dimensiones	• Clima laboral • Estructura organizacional • Territorio organizacional • Tecnología • Influencia del líder • Falta de cohesión • Respaldo de grupo
Baremos	< 90 = Bajo nivel 91-117 = Nivel medio 118-153 = Estrés > 154 = Alto nivel

Fuente: OIT (2017).

Descripción del instrumento:

El instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario estructurado. El propósito general del instrumento es identificar de manera precisa los factores estresantes presentes en un ambiente laboral de una organización, con el propósito de evaluar el impacto y desarrollar estrategias para su rectificación y manejo.

En cuanto a los aspectos psicométricos de la versión original – adaptados concienzudamente al idioma español— la adaptación del cuestionario al idioma en español se basó en los resultados de las investigaciones forenses obtenidas en México, de Medina y colegas. No había pruebas de la validez del cuestionario en la versión original debido a una falta de evidencia concluyente.

Aspectos psicométricos en población peruana: En el año 2013, en la ciudad de Lima, la investigadora Ángela Suárez efectuó la adaptación de la escala de evaluación con la finalidad de realizar un análisis exhaustivo de los factores asociados al estrés laboral, utilizando para ello el método de valoración mediante juicio de expertos

Confiabilidad: El coeficiente de confiabilidad, calculado a través del estadístico Alpha de Cronbach, arrojó un valor de 0.966, lo cual señala un nivel de confiabilidad considerablemente elevado en relación con la consistencia interna del instrumento utilizado. Además, es importante destacar que las correlaciones positivas observadas entre los diferentes ítems del estudio presentaron valores que oscilaron entre 0.68 y 0.82, lo cual indica una relación significativa y consistente entre las variables analizadas.

Variable 2 : Para llevar a cabo la investigación, se utilizó el instrumento denominado CL-SPC, el cual es de naturaleza ordinal y fue desarrollado por Palma (2004) en el país sudamericano de Perú. Cabe destacar que este instrumento puede ser empleado de manera

tanto individual como colectiva, lo que brinda flexibilidad en su aplicación según las necesidades del estudio. De acuerdo con los resultados obtenidos mediante el análisis psicométrico, la evaluación presentó una excelente correspondencia con la muestra, evidenciada por un coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin de 0.980. Asimismo, se pudo determinar que el instrumento puede descomponerse en cinco dimensiones distintas. En lo que respecta a la confiabilidad, el coeficiente alfa obtenido por el CL-SPC fue de 0.97, lo cual indica un nivel de consistencia interna excepcionalmente alto para la totalidad de la escala.

Ficha técnica Escala de Clima Laboral CL – SPC

Categoría	Detalles
Nombre del cuestionario	Clima laboral CL-SPC
Autora	Sonia Palma Carrillo
Administración	Individual o Colectiva / Formato físico o computarizado
Duración	15 minutos en formato físico y 5 minutos en formato computarizado
Procedencia	Lima – Perú
Objetivo	Evaluar la percepción integral del entorno laboral y detallar la conexión con el autodescubrimiento, compromiso en el trabajo, dirección, interacción y ambiente de trabajo.
Componentes	- Autorrealización. - Involucramiento Laboral. - Supervisión. - Comunicación. - Condiciones laborales.
Normas de clasificación	Puntuación según la Escala Likert: 1 corresponde a nunca 2 corresponde a poco, 3 corresponde a regular 4 corresponde a mucho 5 corresponde a siempre.
Aspectos psicométricos	Validez: índice de correlación de 0.87 y 0.84. Confiabilidad: estimada con Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, correlaciones de .97 y .90 (Palma, 2004).
Baremos	0 – 30 Clima laboral desfavorable 31 – 60 Clima laboral medio 61 – 85 Clima laboral favorable 86 – 100 Clima laboral muy favorable
Significación	Evaluación del nivel de percepción del ambiente laboral en cinco dimensiones clave

Fuente: Palma (2004).

Descripción del instrumento.

La Escala de Evaluación del Clima Laboral (CL-SPC) fue elaborada por la reconocida doctora en Psicología Sonia Palma Carrillo, quien además es profesora e investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma, ubicada en la ciudad de Lima, Perú. Esta escala consta de 50 ítems distribuidos en cinco dimensiones de medición:

Autorrealización: percepción de las oportunidades para el desarrollo personal y profesional en el trabajo.

Involucramiento laboral: identificación con los valores de la organización y compromiso hacia su misión.

Supervisión: evaluación de la calidad y efectividad de la supervisión recibida.

Comunicación: percepción sobre la claridad, fluidez y efectividad de la comunicación interna.

Condiciones laborales: Evaluación de los recursos materiales, financieros y psicosociales disponibles para llevar a cabo las tareas laborales.

Validez: En el estudio de Hinojosa (2019), se validó el instrumento utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, lo que facilitó la identificación de una relación estadísticamente significativa entre el área evaluada y el puntaje total obtenido en la evaluación.

Confiabilidad: El coeficiente alfa de Cronbach se calculó y aplicó con éxito a la Escala de Clima Laboral (CL-SPC), obteniendo un valor sobresaliente de 0.96, lo que indica una fiabilidad excepcional, según lo informado en el estudio de Hinojosa (2019).

Propósito y utilidad

Esta evaluación es fundamental para identificar los elementos que impactan el clima dentro de la organización y, en consecuencia, identificar oportunidades de mejora y crear intervenciones que optimicen el ambiente de trabajo. Su propósito específico es el de facilitar el bienestar de los empleados y al mismo tiempo, mejorar el desempeño integral de la institución.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

La investigación aborda un análisis detallado y una gestión sistemática de los datos, con la ayuda de estadísticas descriptivas exhaustivas, que se han evaluado sobre la base de varias dimensiones e indicadores de variables pertinentes al objeto estudiado. El objetivo principal de esta sección es garantizar la precisión y la fidelidad de los resultados. Por tanto, el punto clave es implementar un enfoque metodológico claro y ordenado para procesar la información recogida.

Por consiguiente, se empleó SPSS Statistical Software, versión 27.0, que se conoce bien en los círculos académicos y profesionales como un programa seguro y eficaz para procesar, administrar y manejar varias fuentes de datos. La información se organizó de manera cuidadosa en una hoja de cálculo de Excel para realizar análisis de frecuencia, cálculos porcentuales pormenorizados y coeficientes de correlación relacionados con todas las variables incluidas en los temas de la comunicación organizacional y la satisfacción laboral. Posteriormente, a nivel de procesamiento y análisis de datos, los datos se procesarán mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov. La elección de esta herramienta se debe al número de casos superior a 50, lo que permite establecer la validez y la confiabilidad de su uso y no genera juicios subjetivos. Su propósito principal radica en demostrar si los datos tienen una distribución paramétrica o no.

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de resultados

Se expondrán a continuación los hallazgos principales derivados de la investigación, utilizando como fuente de información los instrumentos empleados.

Tabla 2: Datos sociodemográficos empresa Yuppy, lima 2025.

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	18 a 25 años	3	3.66%
	26 a 35 años	21	25.61%
	36 a 45 años	27	32.93%
	45 a 60 años	31	37.80%
Sexo	Femenino	57	69.51%
	Masculino	25	30.49%
Instrucción	Secundaria completa	7	8.54%
	Superior técnico	28	34.15%
	Superior universitario	47	57.32%
Tiempo de servicio	Menos de un año	19	23.17%
	1 – 5 años	30	36.59%
	6 – 10 años	21	25.61%
	Más de 10 años	12	14.63%
Estado civil	Soltero(a)	37	45.12%
	Casado(a)	16	19.51%
	Conviviente	19	23.17%
	Separado(a)	9	10.98%
	Viudo(a)	1	1.22%
Total		82	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 1: Datos sociodemográficos empresa Yuppy, lima 2025.

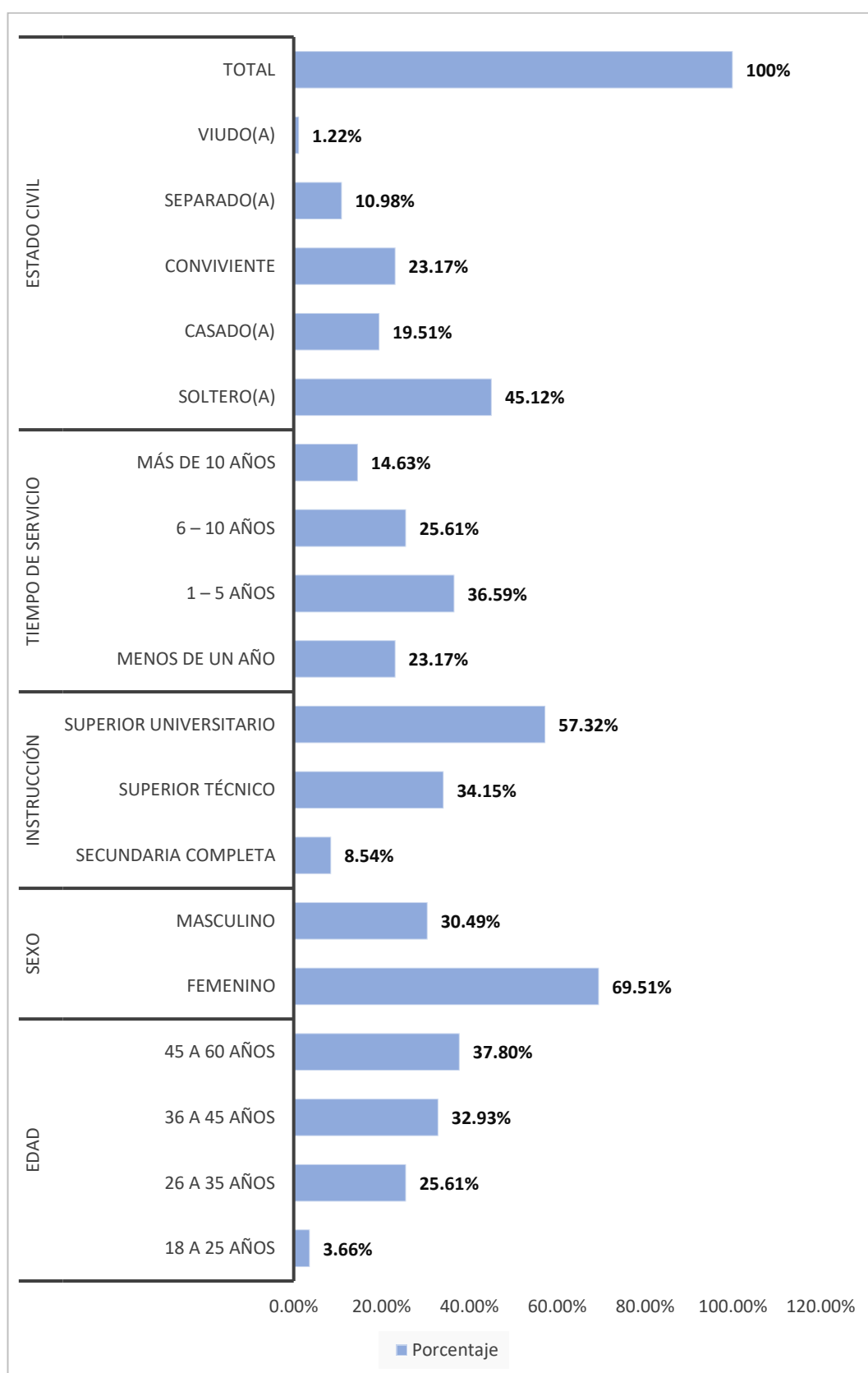
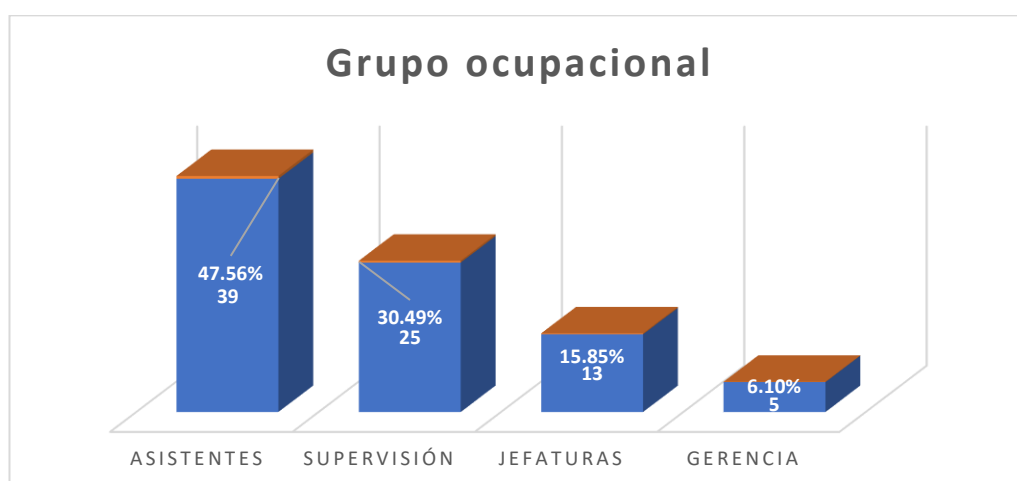


Tabla 3: Distribución de frecuencia de grupo ocupacional.

Grupo ocupacional		
Cargos	Frecuencia	Porcentaje
Asistentes	39	47.56%
Supervisión	25	30.49%
Jefaturas	13	15.85%
Gerencia	5	6.10%
Total	82	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 2: Distribución de frecuencia de grupo ocupacional.



5.1.1 Variable Estrés laboral

Tabla 4: Distribución de frecuencia de clima laboral.

Clima laboral		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	42.68%
Medio	26	31.71%
estrés	11	13.41%
Alto estrés	10	12.20%
Total	82	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 3: Distribución de frecuencia de clima laboral.

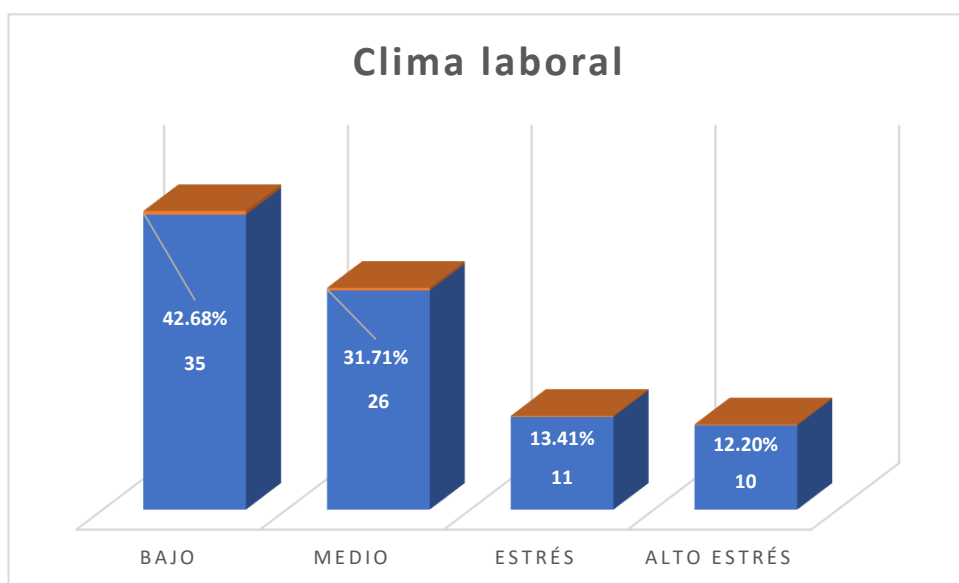


Tabla 5: Distribución de frecuencia de estructura organizacional.

Estructura organizacional		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	51.22%
Medio	29	35.37%
estrés	8	9.76%
Alto estrés	3	3.65%
Total	82	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 4: Distribución de frecuencia de estructura organizacional.

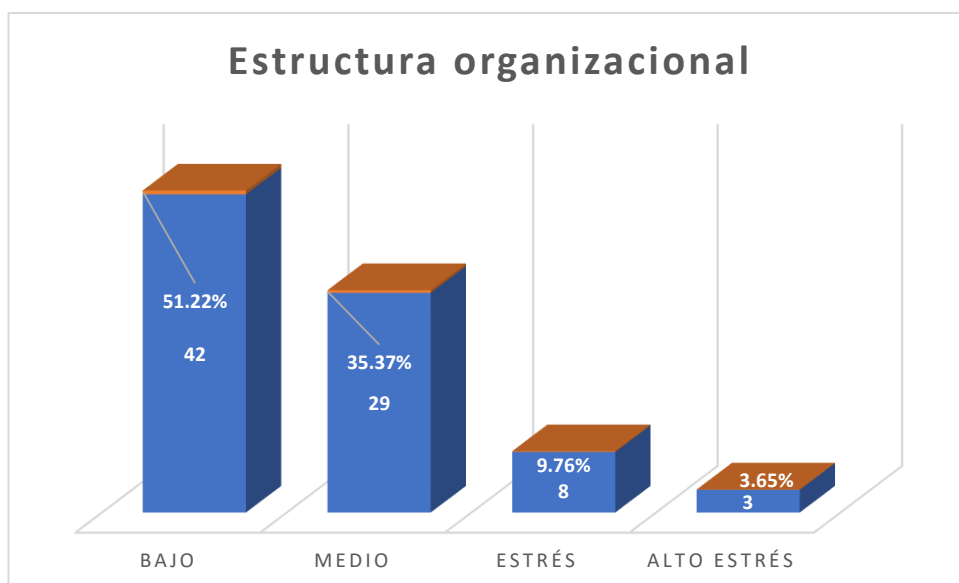


Tabla 6: Distribución de frecuencia de territorio organizacional.

Territorio organizacional		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	40	48.78%
Medio	24	29.27%
estrés	16	19.51%
Alto estrés	2	2.44%
Total	82	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 5: Distribución de frecuencia de territorio organizacional.

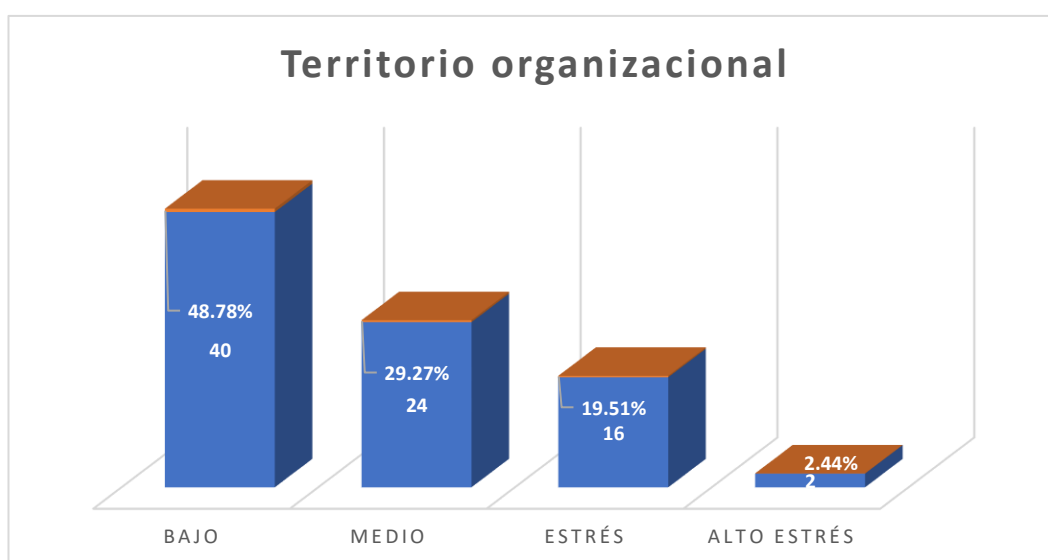


Tabla 7: Distribución de frecuencia de tecnología.

Tecnología		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	40.24%
Medio	20	24.39%
estrés	19	23.17%
Alto estrés	10	12.20%
Total	82	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 6: Distribución de frecuencia de tecnología.

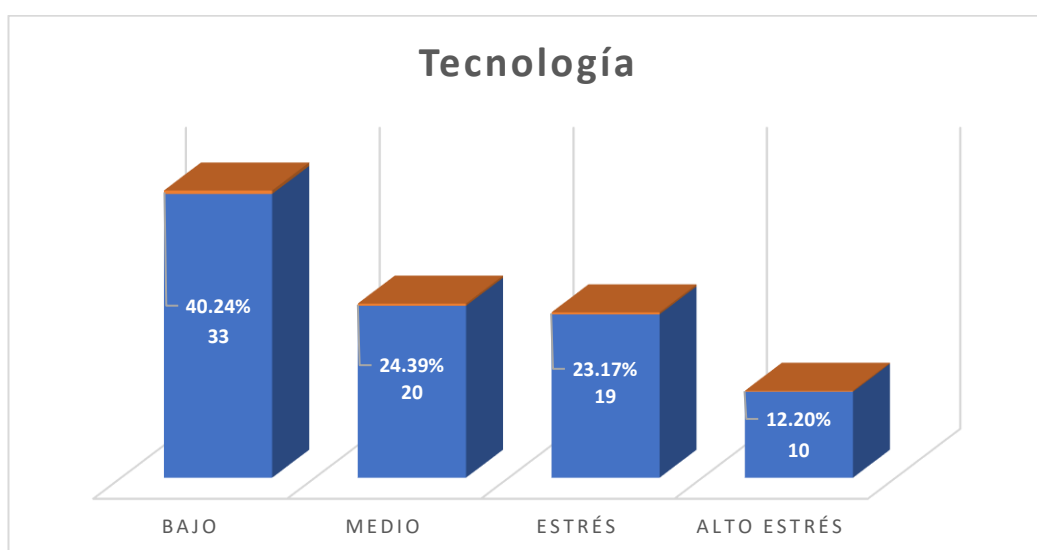


Tabla 8: Distribución de frecuencia de influencia del líder.

Influencia del líder		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	41.46%
Medio	24	29.27%
estrés	19	23.17%
Alto estrés	5	6.10%
Total	82	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 7: Distribución de frecuencia de influencia del líder.

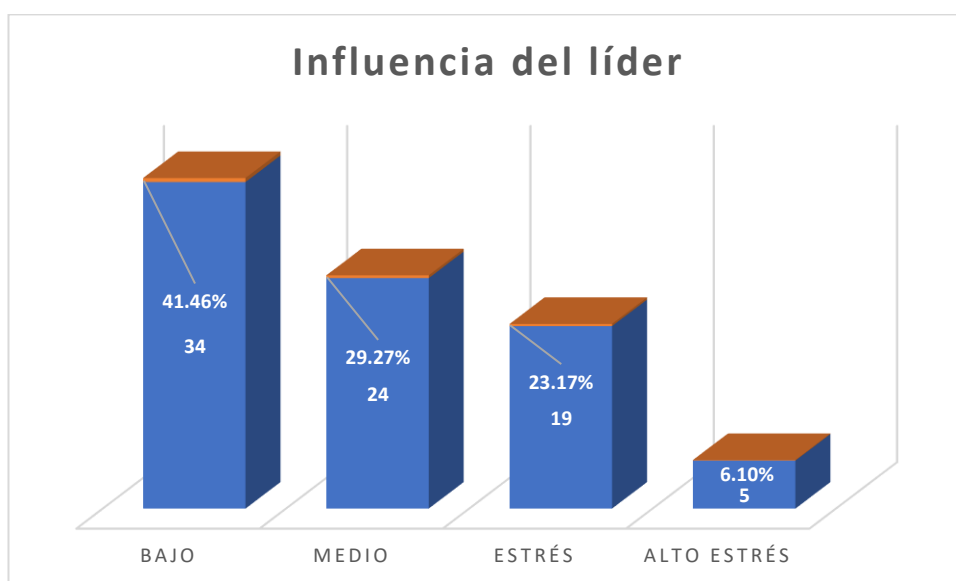


Tabla 9: Distribución de frecuencia de falta de cohesión.

Falta de cohesión		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	42.68%
Medio	21	25.61%
estrés	18	21.95%
Alto estrés	8	9.76%
Total	82	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 8: Distribución de frecuencia de falta de cohesión.

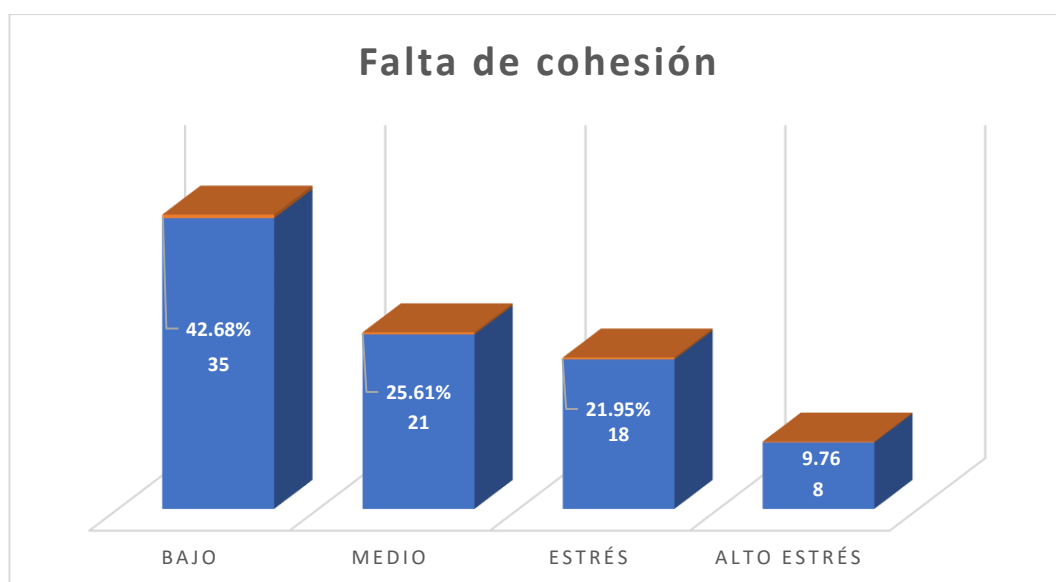


Tabla 10: Distribución de frecuencia de respaldo de grupo.

Respaldo de grupo		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32	39.02%
Medio	24	29.27%
estrés	17	20.73%
Alto estrés	9	10.98%
Total	82	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 9: Distribución de frecuencia de respaldo de grupo.

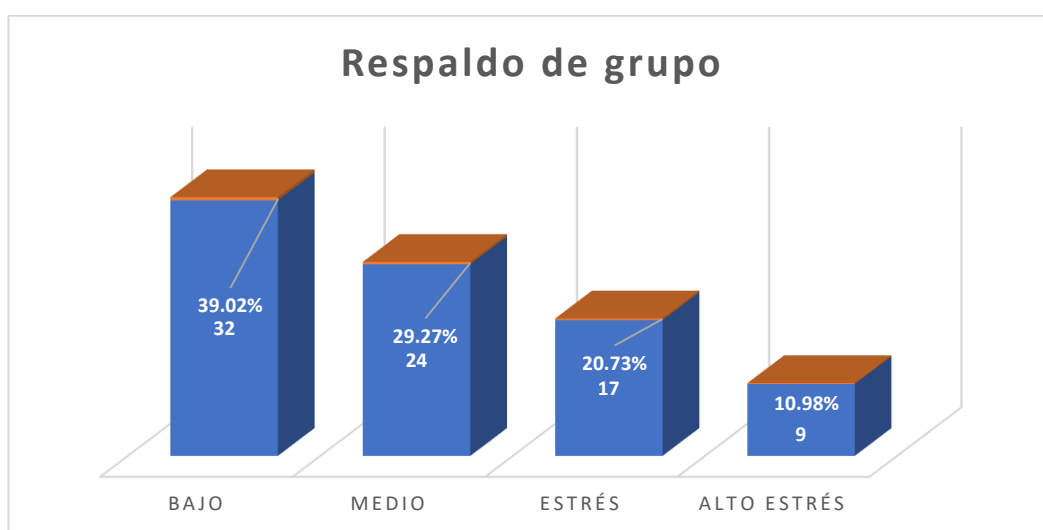


Tabla 11: Distribución variable estrés laboral.

Estrés laboral		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	36	43.90%
Medio	24	29.27%
Estrés	15	18.29%
Alto estrés	7	8.54%
Total	82	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 10: Distribución variable estrés laboral.



5.1.2 Variable Clima laboral

Tabla 12: Distribución de frecuencia de autorrealización.

Autorrealización		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	16	19.51%
Medio	38	46.34%
Favorable	24	29.27%
Muy favorable	4	4.88%
Total	82	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 11: Distribución de frecuencia de autorrealización.

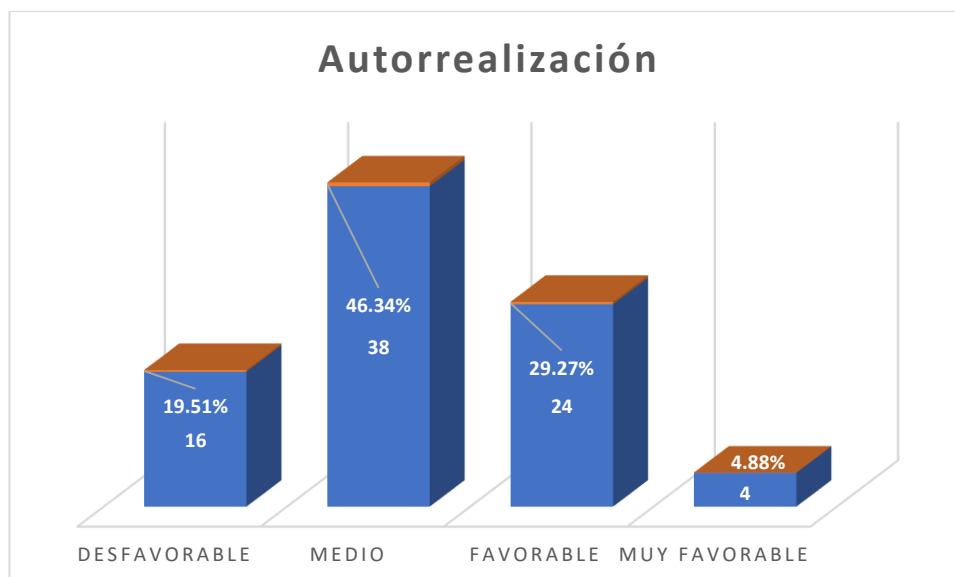


Tabla 13: Distribución de frecuencia de involucramiento laboral.

Involucramiento laboral		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	11	13.41%
Medio	29	35.37%
Favorable	35	42.68%
Muy favorable	7	8.54%
Total	82	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 12: Distribución de frecuencia de involucramiento laboral.

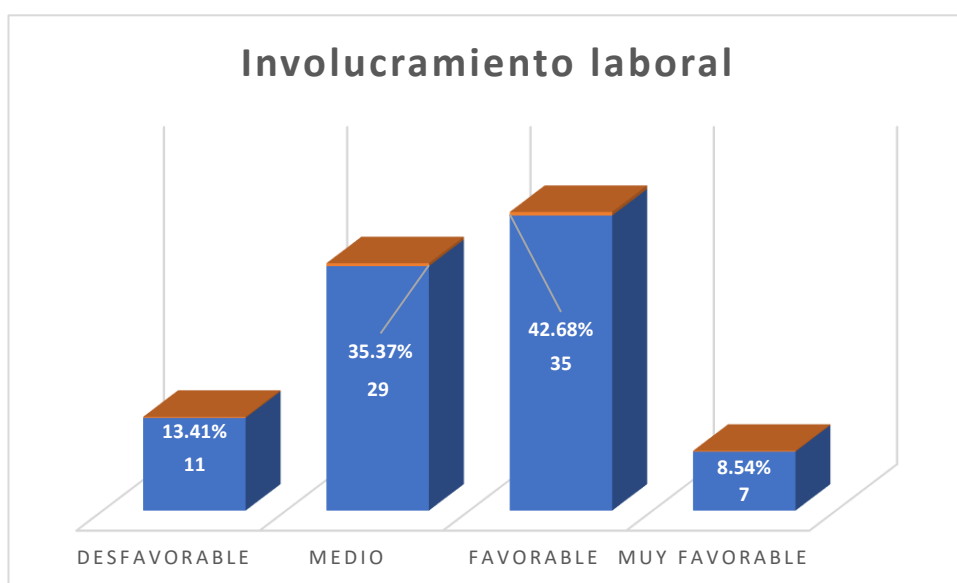


Tabla 14: Distribución de frecuencia de supervisión.

Supervisión		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	7	8.54%
Medio	34	41.46%
Favorable	38	46.34%
Muy favorable	3	3.66%
Total	82	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 13: Distribución de frecuencia de supervisión.

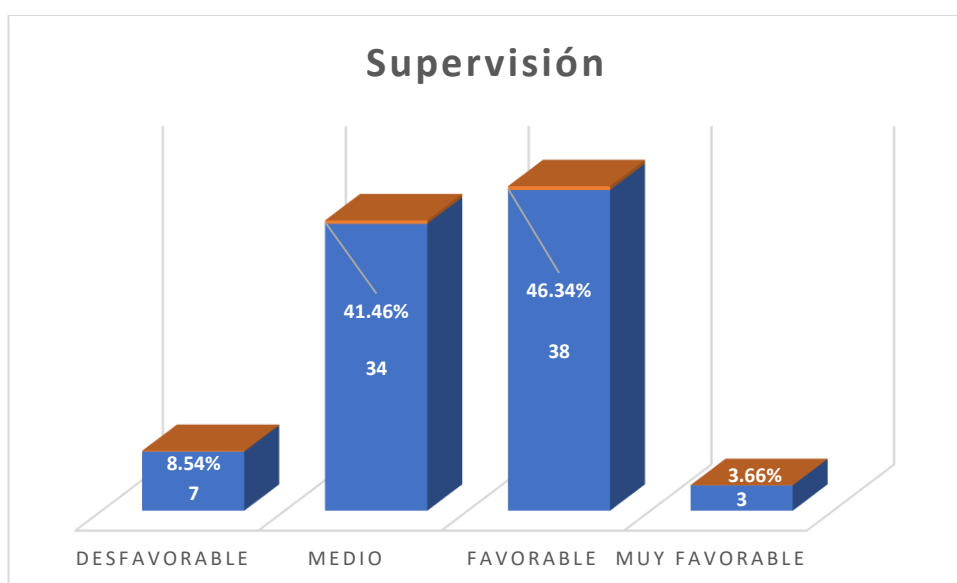


Tabla 15: Distribución de frecuencia de comunicación.

Comunicación		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	11	13.42%
Medio	35	42.68%
Favorable	32	39.02%
Muy favorable	4	4.88%
Total	82	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 14: Distribución de frecuencia de comunicación.

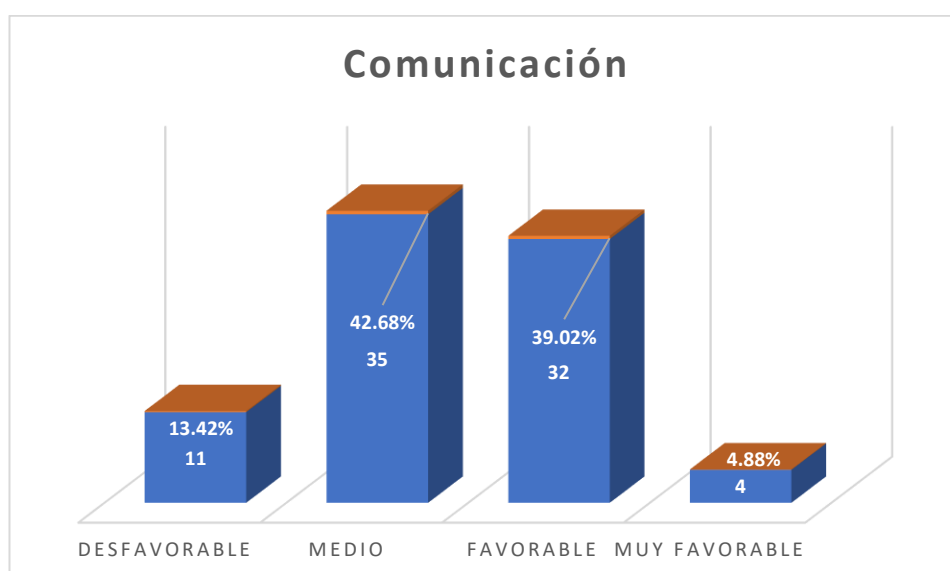


Tabla 16: Distribución de frecuencia de condiciones laborales.

Condiciones laborales		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	9	10.98%
Medio	34	41.46%
Favorable	37	45.12%
Muy favorable	2	2.44%
Total	82	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 15: Distribución de frecuencia de condiciones laborales.

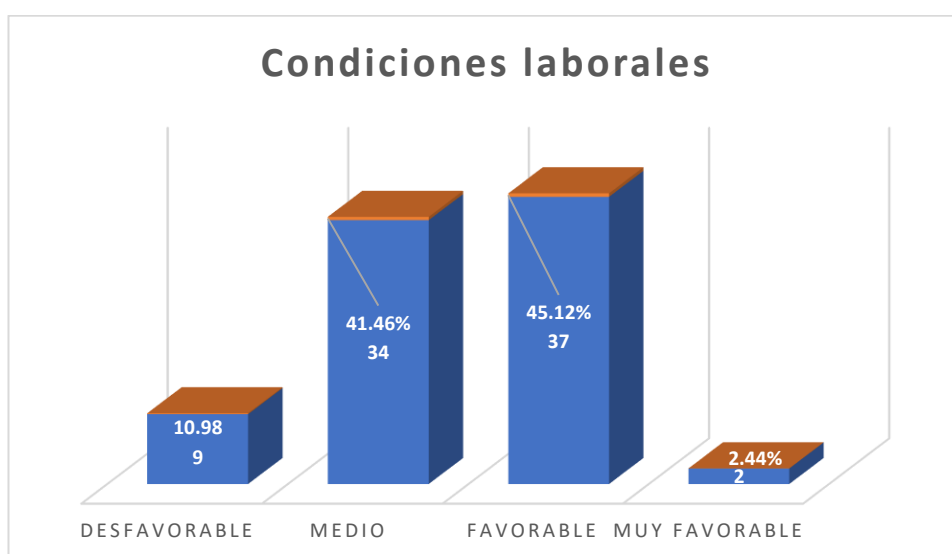
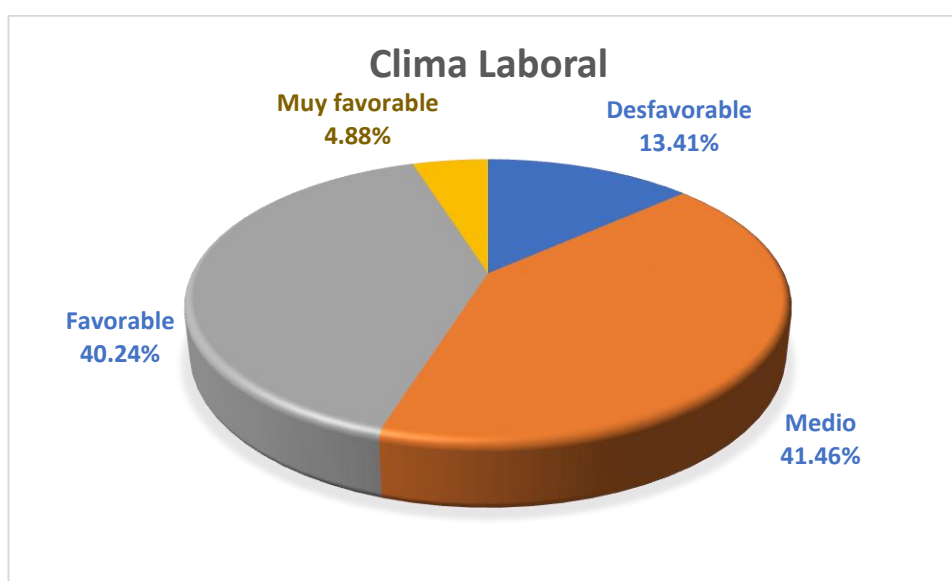


Tabla 17: Distribución de frecuencia del clima laboral.

Clima Laboral		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	11	13.41%
Medio	34	41.46%
Favorable	33	40.24%
Muy favorable	4	4.88%
Total	82	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 16: Distribución de frecuencia del clima laboral.



5.2. Interpretación de Resultados

Con el propósito de iniciar el análisis de la relación existente entre el clima laboral y los niveles de estrés, se considera pertinente realizar una revisión de las variables demográficas más relevantes, siendo estas el sexo y el grupo ocupacional de los participantes.

La Tabla 2 y figura 1, presenta un resumen demográfico y laboral de una muestra de 82 individuos. La edad predominante se encuentra en el rango de 45 a 60 años, representando el 37.80% (31) de la población, seguida de cerca por el grupo de 36 a 45 años con un 32.90% (27). La muestra está mayoritariamente compuesta por mujeres, que constituyen el 69.50% (57) de los encuestados. En cuanto al nivel de instrucción, la educación superior universitaria es la más frecuente, abarcando el 57.30% (47), indicando un alto nivel educativo general. Respecto al tiempo de servicio, la mayor parte de los individuos 36.60% (30) tienen entre 1 y 5 años de antigüedad. Finalmente, el estado civil "Soltero(a)" es el más común, con un 45.10% (37), superando a los casados y convivientes.

La Tabla 3 y figura 2, presenta la distribución porcentual de los colaboradores según su equipo ocupacional. Se observa que el 47.56% (39) corresponde al grupo de asistentes, el 30.49% (25) forma parte del área de supervisión, el 15.85% (13) se desempeña en cargos de jefatura, y el 6.10% (05) ocupa posiciones dentro de gerencia y administración.

En la Tabla 4 figura 3, revela que aproximadamente el 42.68% de la fuerza laboral, compuesta por (35) trabajadores, experimenta un nivel bajo de estrés. Además, aproximadamente una parte de la fuerza laboral, correspondiente a (26) trabajadores, registra un nivel medio de estrés, lo que suma un 31.71%. Por el contrario, se identifica una minoría,

conformada por (11) trabajadores, que experimenta estrés, constituyendo el 13.41%, mientras que (10) trabajadores se clasifican en el rango de alto estrés, lo que corresponde al 12.20%.

En la Tabla 5 y figura 4, se detalla la percepción de la "Estructura organizacional" de 82 individuos. La mayoría, un contundente 86%, percibe la estructura como "Baja" o "Media", indicando una buena adaptación o comodidad con la organización. Específicamente, el 51.22% (42) la clasifica como "Baja", lo que sugiere una percepción muy positiva. Solo un pequeño segmento, el 13.41% (8 y 3) combinado ("Estrés" y "Alto estrés"), experimenta dificultades o incomodidad con la estructura organizacional. Esto resalta que la estructura es, en general, bien recibida por la mayoría de la muestra.

En la Tabla 6 y figura 5, La dimensión del territorio organizacional se refleja en la tabla, la cual muestra que la mitad de los empleados (40) experimentan un nivel bajo de estrés, lo que representa el 48.78% del total. Una proporción menor, compuesta por (24) trabajadores, tiene un nivel de estrés medio, lo que equivale al 29.27%. Es importante destacar que un grupo considerable de empleados (16) presenta niveles elevados de estrés, lo que corresponde al 19.51%. Además, hay (2) empleados, que representan el 2.44%, que se encuentran en la categoría de alto estrés.

La tabla 7 y figura 6, muestra los niveles de estrés relacionados con la tecnología en una muestra de 82 personas, se observó Bajo estrés 40.24% (33) y estrés medio 24.39% (20): La mayoría 65% de la muestra experimenta un nivel bajo o moderado de estrés tecnológico. Estrés 23.17% (19) y alto estrés 12.20% (10): Un 35% de la muestra reporta niveles significativos o altos de estrés debido a la tecnología. En resumen, aunque la mayoría maneja bien la tecnología, una parte considerable (más de un tercio) experimenta un impacto negativo y estresante por su uso.

La Tabla 8 y figura 7, presenta la distribución de 82 individuos según sus niveles de estrés. Observamos que la mayor parte de la muestra se concentra en los niveles de estrés Bajo 41.46% (34) y Medio 29.27% (29), sumando alrededor del 71%. Esto sugiere que la mayoría de las personas gestionan bien sus niveles de estrés o se encuentran en una situación manejable. No obstante, una proporción importante de la muestra, cerca del 29%, experimenta niveles de Estrés 23.17% (19) o Alto estrés 6.10% (05). Este grupo representa una preocupación, ya que un tercio de los individuos podría estar experimentando un impacto negativo considerable. Identificar las causas de este estrés en este segmento sería crucial.

La Tabla 9 y figura 8, analiza la "Falta de cohesión" en una muestra de 82 personas. El 42.68% (35) percibe una falta de cohesión Baja, mientras que el 25.61% (21) la considera Media. Esto significa que casi el 70% de la muestra no se ve gravemente afectada. No obstante, un 21.95% (18) de los individuos experimenta Estrés debido a esta falta. A su vez, un 9.76% (08) reporta un Alto estrés, siendo el grupo más preocupante. En conjunto, un 32% de la muestra sufre un impacto negativo considerable por la falta de cohesión, lo que resalta un área clave para intervenir y mejorar.

La tabla 10 y figura 9, analiza la percepción del "Respaldo de grupo" en una muestra de 82 individuos. Un 39.02% (32) de la muestra reporta un nivel Bajo de respaldo, lo cual es significativo. Otro 29.27% (24) percibe un respaldo Medio. Combinando, cerca del 68% de las personas sienten un respaldo de grupo entre bajo y medio. Esto sugiere que para la mayoría, el apoyo de su grupo no es óptimo o es solo regular. Por otro lado, un 20.73% (17) experimenta Estrés y un 10.98% (09) Alto estrés relacionado con el respaldo de grupo. Este 32% del grupo enfrenta una carencia considerable, indicando una necesidad clara de fortalecer el apoyo dentro del grupo para evitar impactos negativos en casi un tercio de los miembros.

Variable estrés laboral en la tabla 11 y figura 10, detalla los niveles de estrés laboral percibidos por una muestra de 82 personas. Se observa que el 43.90% (36) de los encuestados reporta un nivel de estrés Bajo, lo que sugiere una buena gestión o un entorno favorable para casi la mitad. Adicionalmente, un 29.27% (24) clasifica su estrés como Medio. Esto significa que una gran mayoría, el 74% de la muestra, experimenta un estrés laboral manejable o moderado. Sin embargo, existe un segmento importante afectado por niveles más severos. Un 18.29% (15) experimenta Estrés significativo, y un 8.54% (07) sufre Alto estrés. Este 26% de la fuerza laboral enfrenta un impacto negativo considerable debido a su entorno de trabajo. Es crucial identificar las causas de este estrés en este grupo para mejorar su bienestar y, consecuentemente, su productividad general.

La tabla 12 y figura 11, muestra que la mayoría 46.34% (38) de la muestra se encuentra en un nivel Medio de autorrealización. Un 29.27% (24) la considera Favorable y un 4.88% (04) Muy favorable, sumando un 34% en niveles positivos. Sin embargo, un 19.51% (16) la percibe como Desfavorable, indicando un área de mejora significativa en el bienestar de ese grupo.

La tabla 13 y figura 12, muestra los niveles de involucramiento laboral en una muestra de 82 individuos. Es positivo observar que la mayoría se encuentra en niveles favorables. Un 42.68% (35) de los encuestados reporta un involucramiento Favorable, mientras que un 8.54% (07) lo considera Muy favorable. Esto significa que más de la mitad 52% de la muestra posee un alto involucramiento laboral. Por otro lado, un 35.37% (29) se sitúa en un nivel Medio de involucramiento. Finalmente, un 13.41% (11) lo considera Desfavorable. Este último grupo, aunque minoritario, es clave para mejorar el compromiso general. Enfocarse en elevar el involucramiento del segmento "Desfavorable" y del "Medio" podría impulsar significativamente la productividad y satisfacción general.

La tabla 14 y figura 13, analiza la percepción de la supervisión entre 82 individuos. Es altamente positivo que la gran mayoría de la muestra tenga una percepción favorable de su supervisión. Específicamente, el 46.34% (38) califica la supervisión como Favorable, y un 3.66% (03) la considera Muy favorable. Esto significa que la mitad 50% de los encuestados tiene una opinión positiva o muy positiva sobre la supervisión que recibe. Además, un 41.46% (34) reporta un nivel de supervisión Medio. Esto indica que, para una gran parte de la muestra, la supervisión es adecuada, aunque quizás con margen de mejora. Solo un pequeño 8.54% (07) la percibe como Desfavorable. Este bajo porcentaje sugiere que los problemas graves con la supervisión son aislados. Los datos reflejan una fortaleza en la calidad de la supervisión general.

La tabla 15 y figura 14, analiza la percepción de la comunicación en una muestra de 82 individuos. Se observa una distribución variada en los niveles. El 42.68% (35) de la muestra considera la comunicación como Media, lo que indica que para una gran parte no es ni excelente ni deficiente, sino simplemente funcional. Un 39.02% (32) la evalúa como Favorable y un 4.88% (04) como Muy favorable, sumando un 44% con una percepción positiva. Sin embargo, un 13.42% (11) percibe la comunicación como Desfavorable. Este grupo, aunque minoritario, es importante porque una mala comunicación puede generar problemas significativos. Mejorar la comunicación para aquellos en niveles "Medio" y abordar las deficiencias en el segmento "Desfavorable" sería crucial para optimizar el ambiente general.

La tabla 16 y figura 15, analiza la percepción de las condiciones laborales entre 82 individuos. La mayoría de los encuestados tiene una visión positiva o neutral de su entorno de trabajo. Un 45.12% (37) de la muestra califica sus condiciones laborales como Favorable, y un 2.44% (02) las considera Muy favorable. Esto significa que casi la mitad 47% de los

individuos tiene una percepción claramente positiva de su ambiente de trabajo. Además, un 41.46% (34) se sitúa en un nivel Medio de satisfacción con las condiciones. Esto sugiere que para una gran porción, las condiciones son aceptables, aunque con margen para mejoras. Solo un 10.98% (09) percibe las condiciones como Desfavorables. Este bajo porcentaje indica que los problemas graves con las condiciones laborales son minoritarios, reflejando una fortaleza general en este aspecto para la mayoría de la muestra.

Variable clima laboral en la tabla 17 y figura 16, detalla la percepción del clima laboral de 82 individuos, un factor crucial en el entorno de trabajo de la empresa Yuppy. Los resultados muestran una tendencia general positiva o neutra. El 41.46% (34) de los encuestados evalúa el clima como Medio, lo que sugiere un ambiente funcional pero con margen para la mejora en casi la mitad de la muestra. Por otra parte, un 40.24% (33) lo considera Favorable y un 4.88% (04) lo ve Muy favorable, indicando una base sólida de satisfacción. Esto significa que una contundente mayoría, el 87% de los trabajadores, se siente entre cómoda y satisfecha con el clima laboral. No obstante, un 13.41% (11) percibe el clima como Desfavorable. Este porcentaje, aunque menor, representa un área crítica a investigar. Identificar y mitigar las razones de esta percepción negativa en ese grupo específico es fundamental para aspirar a un clima laboral excelente para toda la organización.

En resumen el análisis del Estrés Laboral en una muestra de 82 personas de los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, lima – 2025, revela que una clara mayoría 74% experimenta niveles de estrés entre bajo y medio, lo que es positivo. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que un segmento considerable del 26% de la fuerza laboral sufre de estrés 18% estrés, 8% estrés. Este grupo menciona una amenaza latente que podría deteriorar su bienestar y productividad. Por lo tanto, es esencial identificar las razones subyacentes para comprender su dinámica.

Finalmente, los datos sobre el clima laboral arrojan generalmente una tendencia positiva. El 45% de los encuestados se encuentra entre “Favorable” y “Muy Favorable”, y el 42% cree que es “Medio”. Dado que un 87% sustancial está satisfecho o muy satisfecho con su clima, esta es una evaluación sólida. Sin embargo, el 13% lo considera “Desfavorable”. Aunque constituye una minoría, es vital porque abordar y comprender las razones para su insatisfacción conduce a un clima completo y equitativo.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

Para evaluar si los datos siguen una distribución normal (paramétrica) o no (no paramétrica), es fundamental realizar una prueba de normalidad. Este proceso es clave, ya que ayuda a elegir la prueba estadística más adecuada para examinar la relación entre las variables.

Prueba de normalidad

$p > 0,05$ H_0 : Los datos siguen una distribución normal

$p < 0,05$ H_1 : Los datos no siguen una distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Tabla 18: Pruebas de normalidad.

Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,099	82	,008
Estructura organizacional	,111	82	,002
Territorio organizacional	,121	82	,000
Tecnología	,154	82	,000
Influencia del líder	,069	82	,200
Falta de cohesión	,163	82	,000
Respaldo de grupo	,106	82	,002
Autorrealización	,119	82	,000
Involucramiento laboral	,134	82	,000
Supervisión	,084	82	,049
Comunicación	,133	82	,000
Condiciones laborales	,099	82	,008

Fuente: Data de resultados

Se empleó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para evaluar la normalidad, dado que el número de participantes ($n = 82$) es superior a 50. En relación con la significancia, se determinó que los datos no siguen una distribución normal, ya que el valor es inferior a 0,05. Por lo tanto, se optó por utilizar la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman.

Prueba de contrastación de hipótesis general

H0: la relación entre las variables estrés y clima laboral siguen una distribución normal.

H1: el comportamiento del estrés y el clima laboral no sigue una distribución normal.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 19: Pruebas de hipótesis de estrés y clima laboral.

		Estrés	Clima laboral
Estrés laboral	Rho de Spearman	1.00	0.076
	Sig. (bilateral)	.	0.499
	N.º	82	82
Clima laboral	Rho de Spearman	0.076	1.00
	Sig. (bilateral)	0.499	.
	N.º	82	82

Fuente: Data de resultados

Conclusión:

Los resultados muestran que la correlación entre estas dos variables es muy baja (0.076), lo que indica que no están relacionadas de manera significativa. Además, el valor de significancia fue 0.499, que es mayor que el nivel habitual para considerar una relación significativa (0.05). La muestra estuvo compuesta por 82 personas, lo que es suficiente para hacer un análisis inicial. Los resultados también mostraron que cada variable se mide de manera consistente.

Contraste de hipótesis general

Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre las variables estrés y clima laboral en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

H₁: Existe relación significativa entre las variables estrés laboral y clima laboral en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

Tabla 20: Relación entre el estrés y clima laboral.

		Estrés	Clima laboral
Estrés laboral	Rho de Spearman	1.00	0.076
	Sig. (bilateral)	.	0.499
	N.º	82	82
Clima laboral	Rho de Spearman	0.076	1.00
	Sig. (bilateral)	0.499	.
	N.º	82	82

El estudio del coeficiente de correlación de Spearman entre las variables estrés laboral y clima laboral en los empleados del área de organización de la Empresa Yuppy, Lima – 2025, obtuvo un valor de $Rho=0.076$, lo que indica una correlación muy débil entre ambas variables. Además, el valor de significancia bilateral fue de 0,499, el cual es superior al nivel de significancia comúnmente utilizado de 0,05. Esto sugiere que no se encontró evidencia estadísticamente significativa para afirmar que exista una relación fuerte entre estrés y el clima laboral en la muestra de 82 casos analizados.

Contraste de hipótesis específica 1

Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la variable estrés laboral, en su dimensión clima organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

H₁: Existe relación significativa entre las variables estrés laboral, en su dimensión clima organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

Tabla 21: Relación entre el estrés laboral en su dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral.

		Estrés	Clima organizacional
Estrés laboral	Rho de Spearman	1.00	0,168
	Sig. (bilateral)	.	0,130
	N.º	82	82
Clima organizacional	Rho de Spearman	0,168	1.00
	Sig. (bilateral)	0,130	.
	N.º	82	82

Interpretación: En este análisis, se examinan los resultados obtenidos respecto a la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,168, lo que indica una correlación débil. Sin embargo, al observar el valor de significancia bilateral de 0,130, que es mayor al umbral comúnmente utilizado de 0,05, se concluye que la relación observada no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, con base en estos resultados estadísticos, no existe una relación clara o confiable entre estas dos variables de los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

Contraste de hipótesis específica 2

Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la variable estrés laboral, en su dimensión estructura organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

H₁: Existe relación significativa entre las variables estrés laboral, en su dimensión clima organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

Tabla 22: Relación entre el estrés laboral, en su dimensión estructura organizacional y el clima laboral.

		Estrés	Estructura organizacional
Estrés laboral	Rho de Spearman	1.00	0,412
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N.º	82	82
Estructura organizacional	Rho de Spearman	0,412	1.00
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N.º	82	82

Interpretación: En este análisis, se investigó la relación entre el estrés laboral y la estructura organizacional. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,412, lo que señala una relación moderada y positiva entre ambas variables. Este resultado sugiere que, conforme aumenta el estrés laboral, también se incrementa la percepción de la estructura organizacional, aunque de forma moderada. Además, el valor de significancia bilateral fue de 0,000, mucho menor que el umbral comúnmente aceptado de 0,05. Esto confirma que la correlación encontrada es estadísticamente significativa, indicando que existe una relación consistente entre el estrés laboral y la estructura organizacional en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

Contraste de hipótesis específica 3

Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la variable estrés laboral, en su dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

H₁: Existe relación significativa entre las variables estrés laboral, en su dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

Tabla 23: Relación entre el estrés laboral, en su dimensión territorio organizacional y el clima laboral.

		Estrés	Territorio organizacional
Estrés laboral	Rho de Spearman	1.00	0,385
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N.º	82	82
Territorio organizacional	Rho de Spearman	0,385	1.00
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N.º	82	82

Interpretación: En este análisis, se examina la relación entre el estrés laboral y el territorio organizacional. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,385, lo que indica una correlación moderada y positiva entre ambas variables. Este valor sugiere que, en general, a medida que aumenta el estrés laboral, también lo hace la percepción sobre el territorio organizacional, con una relación moderada. El valor de significancia bilateral fue de 0,000, lo que es significativamente menor al umbral común de 0,05. Este resultado indica que la relación observada entre el estrés laboral y el territorio organizacional es estadísticamente significativa, lo que sugiere que dicha relación tiene un fundamento robusto en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

Contraste de hipótesis específica 4

Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la variable estrés laboral, en su dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

H₁: Existe relación significativa entre las variables estrés laboral, en su dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

Tabla 24: Relación entre el estrés laboral, en su dimensión tecnología y el clima laboral.

		Estrés Tecnología	
Estrés laboral	Rho de Spearman	1.00	0,280
	Sig. (bilateral)	.	0,011
	N.º	82	82
Tecnología	Rho de Spearman	0,280	1.00
	Sig. (bilateral)	0,011	.
	N.º	82	82

Interpretación: En este análisis, se observó la relación entre el estrés laboral y el uso de la tecnología. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,280, lo que indica una correlación débil a moderada y positiva entre ambas variables. Este valor sugiere que, en general, a medida que el estrés laboral aumenta, también lo hace el uso de la tecnología, aunque la relación es relativamente tenue. El valor de significancia bilateral fue de 0,011, que es significativamente menor al umbral de 0,05. Esto indica que la correlación observada es estadísticamente significativa, lo que sugiere que la relación entre el estrés laboral y el uso de la tecnología es relevante dentro del contexto estudiado. En resumen, se evidencia una conexión relevante entre la tecnología y el estrés laboral en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

Contraste de hipótesis específica 5

Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la variable estrés laboral, en su dimensión influencia del líder y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

H₁: Existe relación significativa entre las variables estrés laboral, en su dimensión influencia del líder y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

Tabla 25: Relación entre el estrés laboral, en su dimensión influencia del líder y el clima laboral.

		Estrés	Influencia del líder
Estrés laboral	Rho de Spearman	1.00	0,214
	Sig. (bilateral)	.	0,053
	N.º	82	82
Influencia del líder	Rho de Spearman	0,214	1.00
	Sig. (bilateral)	0,053	.
	N.º	82	82

Interpretación: En este análisis, se examinó la relación entre el estrés laboral y la influencia del líder. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,214, lo que indica una correlación débil y positiva entre ambas variables. Este valor sugiere que, en general, a medida que aumenta el estrés laboral, también se percibe un mayor impacto de la influencia del líder, aunque la relación observada es relativamente débil. El valor de significancia bilateral fue de 0,053, que se encuentra muy cerca del umbral comúnmente utilizado de 0,05. Aunque este valor es ligeramente superior a 0,05, en algunos contextos se puede considerar marginalmente significativo, lo que sugiere que la relación entre el estrés laboral y la influencia del líder podría ser estadísticamente relevante. En conclusión existe la relación débil y positiva en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

Contraste de hipótesis específica 6

Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la variable estrés laboral, en su dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

H₁: Existe relación significativa entre las variables estrés laboral, en su dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

Tabla 26: Relación entre el estrés laboral, en su dimensión falta de cohesión y el clima laboral.

		Estrés	Falta cohesión
Estrés laboral	Rho de Spearman	1.00	0,225
	Sig. (bilateral)	.	0,042
	N.º	82	82
Falta cohesión	Rho de Spearman	0,225	1.00
	Sig. (bilateral)	0,042	.
	N.º	82	82

Interpretación: En este análisis, se evaluó la relación entre el estrés laboral y la falta de cohesión en el equipo. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,225, lo que indica una correlación débil y positiva entre ambas variables. Este valor sugiere que, en general, a medida que aumenta el estrés laboral, también se percibe una mayor falta de cohesión, aunque la relación observada sigue siendo débil. El valor de significancia bilateral fue de 0,042, lo cual es menor al umbral de 0,05, lo que indica que la relación observada es estadísticamente significativa. En conclusión, **sí** existe una relación débil y significativa entre el estrés laboral y la falta de cohesión en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

Contraste de hipótesis específica 7

Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la variable estrés laboral, en su dimensión respaldo del grupo y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

H₁: Existe relación significativa entre las variables estrés laboral, en su dimensión respaldo del grupo y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

Tabla 27: Relación entre el estrés laboral, en su dimensión respaldo del grupo y el clima laboral.

		Estrés	Respaldo de grupo
Estrés laboral	Rho de Spearman	1.00	0,212
	Sig. (bilateral)	.	0,055
	N.º	82	82
Respaldo de grupo	Rho de Spearman	0,212	1.00
	Sig. (bilateral)	0,055	.
	N.º	82	82

Interpretación: En este análisis, se exploró la relación entre el estrés laboral y el apoyo del grupo. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,212, lo que indica una relación débil y positiva entre ambas variables. Este resultado sugiere que, en general, a medida que aumenta el estrés laboral, también se percibe un mayor apoyo del grupo, aunque la relación es débil. El valor de significancia bilateral fue de 0,055, ligeramente superior al umbral de 0,05, lo que indica que la relación no es estadísticamente significativa. Esto sugiere que, aunque se observa una correlación débil, no se puede concluir que exista una relación significativa entre el estrés laboral y el apoyo del grupo en los trabajadores del área de organización, Empresa Yuppy, Lima – 2025.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación resultados

Los datos de este estudio indicaron una predominancia de mujeres en la muestra (69.51%) frente a hombres (30.49%) en la muestra de 82 participantes. Esta distribución podría reflejar una tendencia en el ámbito laboral estudiado, donde las mujeres podrían ocupar un mayor porcentaje de los puestos en los grupos ocupacionales investigados. Aunque la representación masculina es notable, la diferencia de género podría influir en los resultados relacionados con el estrés laboral, dado que los roles y presiones laborales pueden variar entre géneros.

Con respecto a la categoría laboral, los Asistentes constituyen el grupo más numeroso de participantes. (48%), seguido de Supervisión (30%), Jefaturas (16%) y Gerencia (6%). Esta distribución sugiere que los empleados en cargos operativos y de supervisión son los más representados, lo cual puede reflejar las estructuras jerárquicas predominantes dentro de la organización estudiada. Estos grupos, especialmente los Asistentes y de Supervisión, pueden experimentar diferentes niveles de estrés laboral debido a las demandas del puesto, lo cual debería ser analizado con más detalle en futuros estudios.

En cuanto al estrés laboral, la mayoría la mayoría, es decir 44% de los trabajadores, mostró un nivel bajo de este, mientras que el 30% se quejaba de tener un nivel medio del estrés. Sin embargo, un porcentaje considerable de la muestra aún informaba un estrés más alto, con un 18% que reportaba tensión y un 8% con estrés. Como se puede ver esos datos utilizando este apartado, aunque la mayoría de los empleados parecen manejar las demandas laborales, una proporción significativa de ellos, sin embargo, muestra altos niveles de estrés, lo cual puede afectar su bienestar y desempeño. Este descubrimiento subraya la necesidad de que las organizaciones desarrollen estrategias para manejar el estrés, especialmente en los grupos más vulnerables a las presiones del trabajo, como el grupo de Supervisión y Jefaturas, que, aunque menos numerosos, pueden experimentar mayores responsabilidades.

En cuanto al clima laboral, la mayoría de los participantes perciben un clima medio (42%), seguido de un clima favorable (40%). Sin embargo, un 13% de los empleados calificaron el clima como desfavorable, y solo un pequeño porcentaje (5%) lo calificó como muy favorable. Esto sugiere que, aunque una parte considerable de los empleados experimenta un ambiente de trabajo relativamente positivo, existe una proporción importante que percibe el clima laboral de manera negativa o neutral. Este hallazgo indica que las organizaciones deben trabajar para mejorar el clima laboral, en especial para aquellos que reportan percepciones desfavorables, ya que un clima laboral negativo puede influir en el bienestar de los empleados y, potencialmente, en sus niveles de estrés.

En resumen, los resultados muestran que el estrés laboral es una preocupación relevante para los empleados en todos los niveles jerárquicos, aunque con una mayor prevalencia en los cargos de Asistencia y Supervisión. Además, el clima laboral no es homogéneo, con un porcentaje significativo de empleados que perciben un clima desfavorable. La diferencia de género en los participantes puede sugerir que las mujeres, en este caso, podrían enfrentar distintos tipos de presiones laborales, lo que vale la pena investigar en estudios futuros. La mejora del clima laboral, especialmente en los grupos con percepciones desfavorables, podría tener un impacto positivo en la reducción del estrés laboral y el bienestar general de los empleados.

El propósito principal de esta investigación fue identificar la relación entre el estrés y el clima laboral entre los empleados del área de organización de la Empresa Yuppy., en Lima, durante el año 2025. Adicionalmente, se buscó establecer la relación de cada dimensión del estrés laboral (incluyendo clima organizacional, estructura, territorio, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo) con el clima laboral general.

La restricción más significativa de la investigación se manifestó en el momento de realizar encuestas a los diversos empleados, particularmente a los asistentes, dado que, debido a su ocupación profesional, fue esencial

aguardarlos hasta que pudieran disponer de tiempo suficiente para realizar la encuesta. Adicionalmente, se requirió persuadir a los empleados que manifestaron resistencia a participar en la investigación, a quienes se les comunicó la relevancia del estudio, lo que resultó en que la mayoría aceptara participar.

En el presente estudio, se utilizaron dos encuestas individualizadas, una para la valoración del estrés laboral y la otra para la evaluación del clima laboral del personal de la empresa Yuppy objeto de estudio. Los dos cuestionarios fueron validados por un comité compuesto por tres especialistas, integrados por profesionales de la Psicología con titulaciones de maestría.

Además, mediante la implementación de pruebas, se determinó que la prueba Kolmogórov-Smirnov para el estrés y el clima laboral fue de 0,176 para el estrés y 0,215 para el clima laboral. Dado que las variables de estrés y clima laboral no satisfacen el supuesto de normalidad, se aconseja la utilización de técnicas estadísticas no paramétricas para su análisis.

Las técnicas no paramétricas más frecuentemente empleadas incluyen el coeficiente de correlación de Spearman, que permite la evaluación de relaciones entre variables ordinales o no normales. La aplicación de métodos no paramétricos asegura la fiabilidad y validez de los resultados, previniendo interpretaciones incorrectas que podrían emerger si se emplearan pruebas paramétricas inapropiadas.

En el presente estudio, se determinó que el 74% de los trabajadores experimenta niveles de estrés entre bajo y medio, un indicador positivo. Sin embargo, un 26% de la plantilla laboral experimenta niveles de estrés de magnitud significativa. Estos resultados sugieren que el estrés no afecta de manera generalizada a la mayoría de los trabajadores, pero sí a una proporción significativa. Esto coincide parcialmente con lo reportado por Cayllahua (2021), quien encontró que el 87.2% de los trabajadores municipales reportaron bajos niveles de estrés laboral. Sin embargo, a diferencia de lo encontrado en este estudio, en el de Cayllahua la mayoría de los trabajadores experimentaban bajos niveles de estrés, mientras que

en este estudio, un 26% reporta niveles de estrés considerable. Esto podría reflejar diferencias en los contextos laborales o las características específicas de las muestras.

Además, Cayllahua (2021) encontró una correlación negativa moderada entre el clima organizacional y el estrés laboral ($r = -0.606$), lo que sugiere que un clima organizacional favorable podría reducir el estrés. Esto sugiere que en esta muestra, otros factores además del clima organizacional podrían estar influyendo en los niveles de estrés, aunque ambos estudios coinciden en que el estrés laboral es un problema en el entorno laboral, los resultados sugieren diferencias en la magnitud del problema y la influencia del clima organizacional.

En la variable clima laboral, se observó que la mayoría de los empleados perciben un clima laboral medio (42%) o favorable (40%), con un 13% calificando el clima como desfavorable y solo un 5% como muy favorable. Esto indica que, aunque muchos trabajadores experimentan un entorno positivo, una parte significativa lo percibe como neutral o negativo.

Esto coincide parcialmente con los hallazgos de Llanos y Mayta (2021), quienes también reportaron una mayoría de empleados con bajos niveles de estrés, observando una relación inversa entre estrés y clima organizacional. Sin embargo, en este estudio no se establece una correlación directa y significativa entre el clima laboral y el estrés, lo que sugiere que otros factores pueden estar influyendo en la percepción del estrés laboral.

A diferencia de Llanos y Mayta (2021), que encontraron una relación negativa moderada entre ambas variables ($r = -0.262$, $p < 0.05$), este estudio no muestra una correlación clara. Esto indica que, en este caso, el clima organizacional no tiene un impacto tan fuerte o directo en los niveles de estrés laboral, lo que resalta la importancia de explorar factores adicionales que puedan estar contribuyendo al estrés laboral en este entorno específico, aunque el clima laboral parece influir en la percepción del estrés, los resultados no muestran una relación fuerte o directa.

Con respecto a los datos teóricos, logra sustentarse en la investigación de Elizalde (2018) llevó a cabo un estudio sobre los niveles de estrés y el entorno laboral en Caja Huancayo. Los resultados muestran que, aunque una parte considerable de los empleados percibe un ambiente laboral saludable, una proporción notable enfrenta altos niveles de estrés. Esto resalta la necesidad urgente de implementar estrategias de manejo del estrés para mejorar tanto el clima organizacional como el bienestar de los trabajadores.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Primera: Se determina que no existe relación significativa entre estrés y el clima laboral en el personal del área de organización de la empresa Yuppy, Lima 2025.; habiendo obtenido un p valor = 0,499; así también la correlación de Rho de Spearman fue de 0,076 siendo esta positiva baja.

Segundo: Se concluye que no se establece una relación significativa entre las variables estrés laboral (dimensión clima organizacional) y clima laboral en el personal del área de organización de la empresa Yuppy, Lima 2025 (Rho= -0,168 y p= 0,130) indicando que los colaboradores tiene una influencia muy limitada en el nivel de estrés laboral.

Tercera: Se llegó a la conclusión de que se presenta una correlación moderada y positiva entre las variables de estrés laboral (dimensión estructura organizacional) y clima laboral en el personal del área de organización de la empresa Yuppy, Lima 2025 (Rho= -0,412 y p= 0,000). lo que experimenta dificultades o incomodidad con la estructura organizacional. Esto resalta que la estructura es, en general, bien recibida por la mayoría de los colaboradores.

Cuarta: Se llegó a la conclusión de que existía una correlación moderada y positiva entre las dos variables, el estrés laboral (dimensión territorio organizacional) y el clima laboral en el personal del departamento de organización de la empresa Yuppy, Lima 2025 (Rho= -0,385 y p= 0,000). señalando que los empleados que presentan niveles reducidos de estrés en el ámbito organizacional tienden a experimentar niveles significativos de estrés.

Quinta: Se concluyó que existe correlación débil a moderada y positiva entre las variables estrés laboral (dimensión tecnología) y clima laboral en

el personal del área de organización de la empresa Yuppy, Lima 2025 ($Rho = -0,280$ y $p = 0,011$) lo que sugiere que los colaboradores en mayoría maneja bien la tecnología, una parte considerable (más de un tercio) experimenta un impacto negativo y estresante por su uso.

Sexta: Se llegó a la conclusión de que existe una correlación débil y positiva entre las variables de estrés laboral (dimensión influencia del líder) y clima laboral en el personal del departamento de organización de la empresa Yuppy, Lima 2025 ($Rho = 0,021$ y $p = 0,053$). Indicando que, a medida que se incrementa la percepción de la influencia del líder, también se observa un incremento leve en el grado de estrés laboral.

Séptima: Se concluyó que existe correlación débil y positiva entre las variables estrés laboral (dimensión falta de cohesión) y clima laboral en el personal del área de organización de la empresa Yuppy, Lima 2025 ($Rho = -0,225$ y $p = 0,042$). Indicando que los colaboradores con altos niveles de estrés por falta de cohesión tienden a tener insatisfacción laboral.

Octava: Se llegó a la conclusión de que existe una correlación débil y positiva entre las variables de estrés laboral (dimensión respaldo del grupo) y el clima laboral en el personal del departamento de organización de la empresa Yuppy, Lima 2025 ($Rho = 0,212$ y $p = 0,055$). Esto sugiere que un aumento leve en el respaldo percibido por el grupo podría correlacionarse con un aumento en la percepción del estrés laboral.

En síntesis, esta investigación brinda evidencia empírica de la relación existente entre el estrés y el entorno laboral en los trabajadores, destacando el impacto de algunas políticas organizacionales que podrían ser objeto de mejora para el bienestar integral de los empleados.

Recomendaciones

De acuerdo con los hallazgos obtenidos en el transcurso de la presente investigación, se proponen las siguientes sugerencias y orientaciones para futuras acciones y estudios relacionados con el tema abordado.

1.Mejorar la estructura organizacional: Considerando la correlación moderada y positiva entre la estructura organizacional y el estrés, los investigadores podrían beneficiarse investigando posibles intervenciones que podrían mejorar la estructura organizacional, como la claridad de la jerarquía y los roles, para aliviar el estrés relacionado con estas dimensiones.

2.Fortalecer la cohesión grupal: dada la correlación negativa entre la cohesión y el estrés, los investigadores podrían investigar e impartir intervenciones en estrategias para aumentar la cohesión entre los empleados, como programas de integración de equipos y actividades para disminuir la insatisfacción laboral.

3.Capacitación en el uso de tecnología: dado que existe una correlación moderada entre el estrés laboral y la tecnología, los investigadores podrían llevar a cabo investigaciones y proporcionar programas que instruyan a los empleados en la utilización de nuevas tecnologías para reducir el estrés y el impacto negativo que pueda manifestarse.

4.Evaluar la influencia del liderazgo: dada la débil correlación entre la influencia del líder y el estrés, se puede sugerir que se investigue el liderazgo, como el estilo de liderazgo que pueda contribuir a la reducción del alguien estrés laboral, a luz del liderazgo transformacional o participativo para adecuar prácticas de liderazgo que creen un ambiente saludable.

5.Reforzar el respaldo del grupo: Considerando la modesta correlación entre el respaldo del grupo y el estrés laboral, los investigadores deberían investigar cómo fortalecer y potenciar las redes de apoyo en los equipos de

trabajo para reducir el estrés de los trabajadores y garantizar una cultura de respaldo.

6.Fomentar un territorio organizacional favorable: Dado que los altos niveles de territorialidad baja tuvieron mayor probabilidad de estar asociados en la red pequeña, los investigadores pueden indagar en cómo mejorar los espacios físicos y las condiciones de trabajo en general para promover un ámbito más favorable y reducir el estrés general de los empleados.

7.Implementar programas de bienestar integral: los investigadores pueden diseñar programas de bienestar que aborden tanto las condiciones físicas, como la ergonomía, y los aspectos psicológicos, como el manejo del estrés, para lograr un equilibrio entre la dimensión del trabajo que influencia la felicidad en general.

8.Revisar la percepción del clima organizacional: Dado que una parte de los colaboradores percibe el clima laboral de manera negativa o neutral, se recomienda realizar investigaciones adicionales sobre cómo mejorar la percepción general del clima organizacional, considerando factores como la comunicación, la motivación y la claridad en los objetivos organizacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Barba, J. (2020). *Niveles de estrés laboral en los colaboradores de la Corporación Impactex, ubicada en el Cantón Ambato, provincia de Tungurahua, durante el periodo de abril a septiembre de 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31957/1/PROYECTO%20DE%20TITULACION%20JHOSELIN%20BARBA.pdf>

Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). Free Press.

Cayllahua, R. (2021). *Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores municipales de un distrito de Cusco, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56875>

Charles, H., Aguirre, J., & Sánchez, R. (2021). Satisfacción laboral de los emprendedores en México, retos y beneficios. *Contaduría y Administración*, 66(3), 2-16.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.2524>

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (4.a ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill. 50

Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84), 43-61.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>

Chuchuca, J., & Mora, A. (2020). *El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez*

Lara, Girón-Azuay junio - noviembre 2020 [Tesis de grado, Universidad Politécnica Salesiana - Ecuador]. Repositorio de la Universidad Politécnica Salesiana - Ecuador.
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19734>

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2001). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill.

Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and health. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 319-339.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00052-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00052-2)

De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741–749.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.741>

Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Addison-Wesley.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
<https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>

- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fernández, R., & Extremera, N. (2016). Clima laboral y estrés organizacional: Un estudio correlacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 89-96.
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.03.001>
- Flores, Y (2021) Estrés Laboral y Clima Laboral en trabajadores de la microred cumba, bagua 2021 Tesis, [Universidad Autónoma del Perú].
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2018/Flores%20Calle%2C%20Yerixa%20lvonn.pdf>
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- García, F. (2022). *Clima organizacional y estrés laboral del personal administrativo del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, Lima 2020* [Tesis, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30757/Tesis.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Gutuzzo, R. (2018). *Metodología de la investigación: Elaboración de diseños para contrastar hipótesis* (4.a ed.). San Marcos.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.

- Herrería, K.(2024) Work el estrés laboral y su relación en el clima organizacional.
<https://investigacion.utc.edu.ec/index.php/prospectivasutc/article/view/822>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (4.a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Hinojosa, C. (2019). *Estrés y clima laboral en los asesores de servicios de un call center en el distrito de Breña* [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma.
<https://hdl.handle.net/20.500.14138/2493>
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). Mental health considerations about the COVID-19 pandemic. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 327-334.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000200327
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kotter, J. P. (1979). Managing organizational change: Implications for the role of leadership. *Journal of Organizational Change*, 13(4), 29-34.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.

Liza, J. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Buen Vivir SAC 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/710>

Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job stressors and well-being: A longitudinal study in the private and public sectors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 579–607. <https://doi.org/10.1348/096317906X150313>

McLennan, M. (2023, mayo 8). 4 de cada 10 latinoamericanos estresados diariamente. Mercer Marsh Beneficios.

<https://www.marsh.com/pa/es/about/media/4-out-of-10-latin-americans-stressed-daily.html>

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.

Mayo, E. (1924). *The human problems of an industrial civilization*. Macmillan.

Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W.-K. (2018). Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. *Sustainability*, 11(1), 125. <https://doi.org/10.3390/su11010125>

Nur, F. (2019). The relationship between working environment and employee performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 5(2), 14. <https://doi.org/10.33736/jcshd.1916.2019>

Obregón, A. (2022). *Clima organizacional y su impacto en el estrés laboral en una pyme en Bogotá* [Tesis de maestría, Universidad Agustiniana].

<https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/2127>

Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de*

Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1 [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2023). Estrés. <https://bit.ly/3VIMRgO>

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. Editorial Cartolan.

Peiró, J. M., & González-Romá, V. (1998). El clima organizacional y su impacto sobre el bienestar y desempeño laboral. *Psicothema*, 10(Suppl), 25-35. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72710205.pdf>

Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 459.
<https://doi.org/10.3390/ijerph13050459>

Ramos, G. Y., Flores, T. M., & Orellana, A. (2024). *Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores de la industria maquiladora de Honduras*. Revista Científica de la Carrera de Psicología UTH, 1(1), 34-50.
<https://www.uth.hn/wpcontent/uploads/2024/10/VA%CC%81STAGO-2P2024-ARTICULO-3.pdf>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (17.a ed.). Pearson Educación.

Robinson, S. P., Judge, T. A., & Campbell, J. (2004). *Organizational behavior* (3rd ed.). Pearson.

Salom, C., & D'Anello, S. (1994). Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y estrés. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 13(11), 35-48.

Schaufeli, W., Leiter, M., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>

- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Wiley.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Torres, R. (2021). Estrés laboral. A propósito del síndrome del trabajador quemado (síndrome de burnout) durante la pandemia. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 4(4), 55-71.
<https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.4>
- Torres, R. (2022). *El estrés laboral y el desempeño laboral en los empleados de Lely Special Corporation de Lima, 2022, Breña* [Tesis de pregrado, Universidad Continental].
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/13258>
- Tintaya, G. (2022). Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la empresa privada de venta al por menor de producto farmacéuticos y médicos, Arequipa, 2022. [Tesis Para optar al Grado Académico de Maestro en Salud Ocupacional y Medio Ambiente].
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f7333901-7b5f-4cf6-969d-509d28b744ee/content>
- Zavala, E. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la Unidad Educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz* [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24946>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE(S) Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General: ¿Cuál es la relación entre el estrés y el clima laboral en el personal del área de organización de la empresa YUPPY, lima 2025?.	Objetivo General: Determinar la relación entre el estrés y el clima laboral en el personal del área de organización de la empresa YUPPY, lima 2025.	Hipótesis General Existe relación significativa entre Estrés y Clima Laboral en el Área de Organización de la Empresa YUPPY - Surco, Lima. 2025.	Variable: Estrés Laboral Dimensiones: D1: Clima organizacional D2: Estructura organizacional D3: Territorio organizacional D4: Tecnología D5: Influencia del líder D6: Falta de cohesión D7: Respaldo de grupo Variable: Clima Laboral Dimensiones: D1: Autorrealización D2: Involucramiento laboral D3: Supervisión D4: Comunicación D5: Condiciones laborales	- Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Población y muestra: La población y muestra está conformada por la totalidad de trabajadores cuya cantidad es 82. Técnica: encuesta Instrumentos: Escala de Estrés laboral OIT -OMS por Ivancevich & Matteson Escala de Clima laboral por Sonia Palma Técnicas de análisis y procesamiento de datos: -Prueba de normalidad -Prueba de correlación Rho de Spearman
Problemas específicos: PE1 ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión clima organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025?. PE2 ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión estructura organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025?. PE3 ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025?. PE4 ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025?. PE5 ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión influencia del líder y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025?. PE6 ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025?. PE7 ¿Cuál es la relación entre el estrés en su dimensión respaldo de grupo y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025?.	Objetivos específicos: OE1. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión clima organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima – 2025. OE2. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión estructura organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima – 2025. OE3. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025?. OE4. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025?. OE5. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión influencia del líder y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima – 2025. OE6. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima – 2025. OE7. Identificar la relación entre el estrés en su dimensión respaldo de grupo y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima – 2025.	Hipótesis específicas: H1: Existe relación entre el estrés en su dimensión clima organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025. H2: Existe relación entre el estrés en su dimensión estructura organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima – 2025. H3: Existe relación entre el estrés en su dimensión territorio organizacional y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025. H4: Existe relación entre el estrés en su dimensión tecnología y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima – 2025. H5: Existe entre el estrés en su dimensión influencia del líder y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima - 2025. H6: Existe entre el estrés en su dimensión falta de cohesión y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima – 2025. H7: Existe entre el estrés en su dimensión respaldo de grupo y el clima laboral en los trabajadores del área de organización, empresa Yuppy, Lima – 2025.		

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT – OMS POR IVANCEVICH & MATTESON

DATOS PERSONALES: _____

ESTADO CIVIL: _____

EDAD: _____ SEXO: _____ PROFESION: _____

INTRUCCIONES: Indicar con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (x) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representado de la siguiente manera:

N°	CONDICION
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	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores 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.							
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 iniciadas por 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 de 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 encuentra desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presiona 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 supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

ESCALA DE CLIMA LABORAL POR SONIA PALMA

DATOS PERSONALES: _____

ESTADO CIVIL: _____

EDAD: _____ SEXO: _____ PROFESION: _____

INTRUCCIONES: Indicar con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (x) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representado de la siguiente manera:

N°	ITEMS	NUNCA	POCO	REGULAR	MUCHO	SIEMPRE
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					

12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están Comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.					

28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					

44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés y clima laboral en el personal del área de organización de la empresa Yuppy, Lima-2025. 2025

Nombre del investigador: Alberto Gonzalo Díaz Aguilar

Nombre del Experto: Zaida Lilian Espichan Espinoza

Nombre de los instrumentos: Escala de Estrés laboral OIT - OMS por Ivancevich & Matteson.

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento es aplicable.


Zaida Lilian Espichan Espinoza
PSICOLOGA
C.R.P. N° 3205

Apellidos y Nombres del validador: Espichan Espinoza, Zaida Lilian
Grado académico: Maestro En Evaluación Y Acreditación De La Calidad Educativa
N°. DNI: 07022016



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés y clima laboral en el personal del área de organización de la empresa Yuppy, Lima-2025.

Nombre del investigador: Alberto Gonzalo Díaz Aguilar

Nombre del Experto: Ethel Camarena Jorge

Nombre de los instrumentos: 1-Escala de Estrés laboral OIT - OMS por Ivancevich & M. atteson.

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Es aplicable


Mg. Ethel Camarena Jorge
PSICOLOGA
C. P.S. N. 8059

Apellidos y Nombres del validador: Camarena Jorge, Ethel
Grado Académico: Magister
DNI:06769369



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés y clima laboral en el personal del área de organización de la empresa Yuppy, Lima-2025.

Nombre del investigador: Alberto Gonzalo Díaz Aguilar

Nombre del Experto: Juana Zoila Marroquin Fernandez

Nombre de los instrumentos: 1-Escala de Estrés laboral OIT - OMS por Ivancevich & M. atteson.

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna

DIR. REGIONAL SALUD MOQUECHUA
HOSPITAL ILO - RED SALUD ILO

Apellidos y Nombres del validador: Marroquin Fernandez, Juana Zoila
Grado Académico: Magister
DNI:06769369

	N	%
Válido	82	100,0
Casos Excluido	0	,0
Total	82	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	25



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés y clima laboral en el personal del área de organización de la empresa Yuppy, Lima-2025. 2025.

Nombre del investigador: Alberto Gonzalo Díaz Aguilar

Nombre del Experto: Zaida Lilian Espichan Espinoza

Nombre de los instrumentos: Escala de Clima Laboral por Sonia. Palma.

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento es aplicable.


Zaida Lilian Espichan Espinoza
P81501022A
G. 029. 0. N° 2205

Apellidos y Nombres del validador: Espichan Espinoza, Zaida Lilian
Grado académico: Maestro En Evaluación Y Acreditación De La Calidad Educativa
N°. DNI: 07022016



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés y clima laboral en el personal del area de organización de la empresa Yuppy, Lima-2025.

Nombre del investigador: Alberto Gonzalo Díaz Aguilar

Nombre del Experto: Ethel Camarena Jorge,

Nombre de los instrumentos: Escala de Clima Laboral por Sonia Palma.

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Es aplicable


Mg. Ethel Camarena Jorge
PSICOLOGA
C. P.S. P. 90599

Apellidos y Nombres del validador: Camarena Jorge, Ethel
Grado Académico: Magister
DNI:06769369



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés y clima laboral en el personal del area de organización de la empresa Yuppy, Lima-2025.

Nombre del investigador: Alberto Gonzalo Díaz Aguilar

Nombre del Experto: Juana Zoila Marroquin Fernandez

Nombre de los instrumentos: Escala de Clima Laboral por Sonia Palma.

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna

DIR. REGIONAL SALUD MOQUEGUA
HOSPITAL ILO - RES. SALUD ILO
Juana Z. Marroquin Fernandez
Psicóloga
C.P.S. 4386

Apellidos y Nombres del validador: Marroquin Fernandez, Juana Zoila
Grado Académico: Magister
DNI:06769369

	N	%
Válido	82	100,0
Casos Excluido	0	,0
Total	82	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	50

Anexo 4: Base de datos

Variable Estrés

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	1	4	4	2	2	7	5	4	5	7	7	4	2	2	6	2	4	4	2	5	2	2	7	7	4
2	3	2	2	4	4	4	5	4	4	7	2	4	2	4	5	5	4	6	5	5	2	1	4	4	6
3	1	4	3	2	2	3	3	2	1	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	5	1	3	2	3
4	1	2	3	2	5	2	3	3	2	2	2	4	2	1	1	2	2	1	1	5	1	2	3	2	2
5	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	6	2	1	2	2	2
6	7	4	7	7	4	7	7	5	4	7	7	7	6	5	7	7	6	7	6	5	6	2	6	5	4
7	2	4	4	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	1	1
8	4	5	5	7	7	7	5	7	6	5	6	4	5	4	4	5	5	7	6	5	7	4	6	6	6
9	1	1	1	3	2	7	7	6	1	3	7	1	3	1	7	7	1	1	4	5	1	1	4	4	7
10	6	4	4	4	6	6	6	5	6	7	7	6	6	6	6	5	7	6	7	3	6	3	6	6	7
11	1	4	3	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	5	1	1	1	6	2	2	2	2	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	5	4	4	4	1	4
13	1	4	7	6	2	7	5	2	4	5	2	2	2	4	7	6	1	4	1	1	2	5	4	7	5
14	1	2	2	6	6	4	4	7	1	5	7	2	2	1	1	3	3	1	5	4	2	7	7	1	2
15	2	7	1	4	1	4	7	4	1	2	4	3	2	7	1	1	4	7	5	2	1	5	4	1	3
16	4	4	7	1	1	1	4	4	4	4	2	7	3	4	7	1	4	7	4	5	7	6	1	3	1
17	1	1	2	2	7	7	4	1	4	2	7	1	2	2	3	4	3	4	5	5	1	5	5	1	7
18	7	4	6	2	6	2	4	1	2	7	3	7	4	4	3	3	3	6	7	7	3	4	5	7	7
19	6	1	1	1	2	5	4	2	7	7	2	1	2	3	3	2	1	1	3	1	7	5	4	7	5
20	1	4	4	7	4	2	4	2	7	5	1	2	7	4	4	7	1	1	5	5	7	4	1	2	5

21	2	1	2	1	2	4	2	7	1	7	1	1	2	4	1	7	3	4	5	2	2	5	7	7	2
22	7	1	6	4	6	4	2	1	7	3	2	7	7	2	7	1	7	6	7	5	2	1	5	3	5
23	7	4	2	7	6	4	2	2	7	2	7	2	7	7	3	4	1	4	1	1	4	1	6	7	1
24	7	1	6	7	6	1	1	2	6	1	3	7	3	4	2	1	4	3	4	1	2	7	5	4	1
25	4	2	6	7	4	2	1	1	7	4	4	3	2	7	3	2	3	7	3	4	3	7	6	3	3
26	7	2	6	1	5	7	7	7	1	1	1	4	2	4	7	3	1	4	7	7	2	4	5	7	1
27	7	4	1	4	7	4	6	7	1	5	4	1	1	3	4	6	7	6	5	2	1	5	4	1	5
28	1	6	1	2	1	5	2	7	1	1	2	1	7	4	2	6	3	4	5	6	4	6	5	1	3
29	1	6	4	1	6	4	5	4	2	1	7	5	4	4	1	7	1	7	7	3	2	1	4	4	1
30	2	7	2	2	1	1	5	6	1	7	7	3	1	7	3	3	4	5	3	1	1	5	7	3	5
31	2	4	7	1	7	5	4	7	1	4	4	1	2	2	1	6	7	4	5	2	7	5	5	7	1
32	7	7	4	7	5	5	7	1	4	1	1	4	2	4	3	7	1	1	7	7	2	4	5	7	2
33	1	7	2	4	1	2	4	1	1	7	4	1	2	7	3	1	3	7	4	2	7	1	1	1	5
34	7	6	6	1	4	4	1	4	4	6	1	2	2	3	1	2	3	1	5	7	4	5	6	2	7
35	2	2	1	4	1	5	7	7	4	5	1	2	2	4	3	3	4	1	5	1	2	6	5	7	7
36	7	7	7	1	6	4	1	1	7	7	4	3	1	7	1	6	7	6	5	7	7	4	1	7	2
37	4	2	2	4	6	2	1	6	5	4	2	7	3	1	7	4	7	3	1	2	1	5	4	3	5
38	2	7	1	2	4	5	4	1	6	5	1	2	7	4	4	1	7	6	3	7	7	6	5	4	5
39	1	2	6	1	2	7	4	4	4	7	2	3	7	3	3	1	3	1	5	7	1	7	1	7	3
40	6	1	7	4	6	7	1	5	4	1	4	2	1	1	3	7	3	7	1	6	2	1	7	7	7
41	6	6	1	4	2	4	6	4	1	3	1	2	4	4	3	7	4	6	1	4	2	5	7	1	5

42	4	6	7	2	1	7	4	2	7	1	2	5	2	4	3	1	1	7	7	2	1	1	1	3	7
43	6	6	1	2	7	4	2	6	1	1	2	2	2	2	1	3	4	6	1	5	7	5	4	3	7
44	4	7	6	7	4	7	5	7	4	2	3	3	1	2	4	7	3	4	5	7	1	4	5	4	7
45	7	6	1	1	6	4	4	4	7	4	1	7	2	7	2	3	1	6	7	1	3	4	6	1	1
46	2	6	7	1	4	1	1	7	4	5	4	7	2	7	3	4	1	1	5	2	4	5	5	7	7
47	7	1	7	1	4	7	7	4	4	1	4	1	7	4	3	3	4	4	1	4	3	6	4	2	3
48	5	6	6	7	7	1	1	1	5	2	3	4	3	7	3	2	3	7	1	2	1	5	4	1	5
49	7	7	4	6	7	4	1	7	4	3	4	2	7	1	4	7	1	5	1	1	1	6	5	3	5
50	2	4	1	2	6	2	1	2	2	4	1	3	2	7	3	1	1	3	4	4	4	1	5	4	2
51	4	2	2	7	4	2	2	4	4	2	4	7	7	1	7		7	1	1	4	4	6	1	1	5
52	2	7	6	1	1	7	7	6	2	2	7	3	2	7	3	1	4	1	5	6	2	5	6	3	5
53	2	4	4	1	2	2	4	7	7	4	4	1	2	4	4	1	1	6	4	5	2	7	6	3	7
54	4	2	1	1	1	1	7	4	6	2	4	2	2	1	7	1	3	4	7	1	2	5	1	4	5
55	1	4	6	1	4	4	4	4	4	1	7	2	4	7	1	1	4	7	7	3	2	6	5	1	2
56	1	6	2	1	2	7	7	7	2	7	2	4	2	4	2	2	3	7	7	7	4	4	7	7	3
57	7	7	4	2	5	5	2	7	4	3	1	3	2	1	1	7	4	7	7	5	3	5	4	7	7
58	2	6	4	2	2	4	4	7	2	2	7	1	7	7	7	4	1	1	1	7	2	4	5	7	1
59	6	1	6	2	6	1	4	7	7	7	4	1	7	1	1	7	4	6	5	7	2	5	5	3	5
60	3	4	1	1	1	1	1	7	5	7	1	2	7	3	1	7	4	6	3	5	3	5	7	3	5
61	2	7	1	6	1	4	5	5	7	5	2	3	2	1	3	7	7	7	1	6	1	1	4	1	3
62	2	1	1	4	2	7	4	2	4	2	2	1	4	4	1	7	3	1	5	3	2	6	7	1	1

63	1	7	2	7	7	4	7	4	4	1	1	7	2	4	3	3	7	5	5	1	1	5	7	1	5
64	7	2	6	4	6	2	2	6	1	7	4	1	2	3	1	1	4	4	3	2	4	7	4	7	7
65	7	6	6	1	4	7	7	1	7	2	3	2	1	2	3	1	1	1	5	2	1	4	1	2	1
66	1	4	2	1	1	4	4	2	5	2	2	1	7	7	1	3	3	6	1	2	1	6	5	4	2
67	6	2	1	7	1	2	1	1	2	2	2	7	1	4	2	3	4	3	4	7	7	4	1	7	5
68	2	2	4	2	7	4	7	7	1	1	3	7	3	2	4	3	1	7	1	1	4	7	7	7	7
69	2	6	4	4	1	5	7	7	7	3	2	7	2	7	3	1	3	6	7	7	1	1	6	1	3
70	4	2	6	4	2	1	5	4	4	4	7	5	2	3	1	1	7	4	5	4	2	5	7	3	5
71	7	1	7	6	1	2	7	1	1	4	4	4	7	1	7	2	1	4	3	4	2	1	5	3	7
72	4	1	1	4	2	4	7	2	4	1	4	2	3	7	3	2	3	1	7	7	4	1	1	1	7
73	6	2	4	7	2	5	1	1	7	7	7	3	7	7	7	7	4	7	7	2	2	5	5	7	7
74	1	2	4	6	7	5	7	4	7	4	3	2	7	1	7	7	4	4	1	2	3	6	4	4	2
75	6	2	6	7	6	2	2	7	4	1	3	4	2	7	4	7	1	7	3	3	7	5	5	2	3
76	2	4	7	2	6	2	7	1	4	7	7	7	2	7	2	3	3	4	5	4	7	4	4	3	5
77	4	1	1	4	7	5	5	4	4	6	4	1	4	1	3	3	3	6	4	1	2	7	1	1	7
78	6	2	2	2	6	2	4	1	7	4	2	3	7	1	7	3	1	3	1	7	3	6	6	3	2
79	7	6	7	2	1	1	2	1	7	1	4	2	2	1	1	4	3	4	7	5	7	7	5	4	5
80	6	4	1	2	7	4	1	1	4	5	7	3	7	4	4	6	7	6	5	1	4	5	4	4	1
81	4	1	6	4	6	7	2	4	2	2	3	4	2	4	3	3	3	4	1	3	1	4	5	1	5
82	1	1	2	1	1	4	1	2	4	1	2	1	7	7	1	4	3	6	1	2	1	6	4	3	2

Variable Clima laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50
1	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	2	3	2	4	2	3	3	4	3	5	3	5	4	3	5	5	3	3	4	3	2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	2	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2
4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	
5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
6	5	3	5	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	3	5	3	2	3	2	4	3	1	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	2	2	2	1
7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	
8	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	2	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	5	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4
9	5	5	4	5	4	3	3	5	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3
10	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	3	3	5	2	3	2	3	4	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	3	2	4	3	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	3	3	5	5	5	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	2	4	5	4	3	3	3
16	4	3	5	2	3	4	2	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	3	5	5	5	3	3	5	3	2	3	5	4	3	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	4	4	5	5	3	3	2	5	5	2	4	5	4	5	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	2	4	5	4	4	3	4
19	4	4	5	4	3	3	2	4	4	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	3	4	4	4	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	5	2	5	4	5	3	3	3

63	4	3	3	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---



- Resultado
 - Registro
 - Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Explorar
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Resumen de proc
 - Descriptivos
 - Pruebas de norm:
 - VAR00001
 - Título
 - Gráfico de tal
 - Gráfico Q-Q n
 - Gráfico Q-Q n
 - Diagramas d
 - VAR00002
 - Título
 - Gráfico de tal
 - Gráfico Q-Q n
 - Gráfico Q-Q n
 - Diagramas d

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Estres	Clima laboral
Rho de Spearman	Estres	Coefficiente de correlación	1,000	,076
		Sig. (bilateral)	.	,499
		N	82	82
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,076	1,000
		Sig. (bilateral)	,499	.
		N	82	82

```
NEW FILE.
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.
EXAMINE VARIABLES=VAR00001 VAR00002
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

➔ Explorar

[ConjuntoDatos1]

Resumen de procesamiento de casos

	Casos	
	Válidos	Perdidos
		Total

Anexo 5: Documentos administrativos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DEL ÁREA DE ORGANIZACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente estudio es conducido por el Bachiller en psicología: Alberto Gonzalo. Díaz Aguilar

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre el estrés y clima laboral del área de organización. En función de ello, le invitamos a participar de forma anónima en este estudio a través de dos encuestas, que tendrá una duración aproximada de 10 a 15 minutos cada una. La aplicación de las encuestas no representa ningún tipo de riesgo para usted. Su participación es voluntaria, cualquier dato y respuesta proporcionada se mantendrá en privado. Además no serán usados para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Si tiene alguna duda o consulta con respecto a esta investigación contáctese con:

Alberto Gonzalo. Díaz Aguilar : +51 962381583

gonzalo.diaz@yuppy.pe

Gracias por su apoyo.

gonzalo.diaz@yuppy.pe



Correo *

Tu dirección de correo electrónico

Acepto participar voluntariamente en esta investigación. *

☐ Sí

☐ No

Oficio



UNIVERSIDAD
**AUTÓNOMA
DE ICA**

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Chincha Alta, 14 de mayo del 2025

OFICIO N°0701-2025-UAI-FCS

Sra. Mónica Pilar Castañeda Ferreira
Directora
YUPPY
Presente.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en la formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, responsabilidad social y bienestar universitario en inserción laboral.

En tal sentido, nuestro estudiante se encuentra en el desarrollo de tesis para la obtención del título profesional, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. El estudiante ha tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución que usted dirige.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **autorización** de la Institución elegida, para que el estudiante pueda proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la carta de presentación del estudiante con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación.

Sin otro particular y con la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mag. Jose Yomil Perez Gomez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

☎ (056) 269176
✉ info@autonomadeica.edu.pe
📍 Av. Abelardo Alva Maurtua 489
🌐 autonomadeica.edu.pe



Carta de presentación



CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, **DIAZ AGUILAR, Alberto Gonzalo** identificado con código de estudiante **0010611450** del Programa Académico de **PSICOLOGÍA**, quien viene desarrollando la tesis denominada: **"ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DEL ÁREA DE ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA YUPPY, LIMA – 2025"**

Se expide el presente documento, a fin de que el encargado, tenga a bien autorizar a el estudiante en mención, a recoger los datos y aplicar su instrumento para su investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 14 de mayo del 2025



Mag. Jose Yomil Perez Gomez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

☎ (056) 269176
✉ info@autonomadeica.edu.pe
📍 Av. Abelardo Alva Maurtua 489
🌐 autonomadeica.edu.pe



Constancia de aplicación



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Mónica Castañeda Ferreira
DIRECTORA

A quien corresponda:

Por medio de la presente, se deja constancia que el señor:

ALBERTO GONZALO DIAZ AGUILAR, Identificado con DNI N.º 10611450, ha realizado labores de trabajo de investigación en nuestra empresa YUPPY.

El trabajo de investigación titulado “ESTRÉS Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DEL AREA DE ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA YUPPY, LIMA – 2025”, cumpliendo con los objetivos establecidos y mostrando responsabilidad, compromiso y profesionalismo durante el desarrollo de sus actividades.

La presente constancia se expide a solicitud del interesado, para los fines que estime convenientes.

Lima, 31 de Mayo del 2025.

Mónica Castañeda Ferreira
DIRECTORA

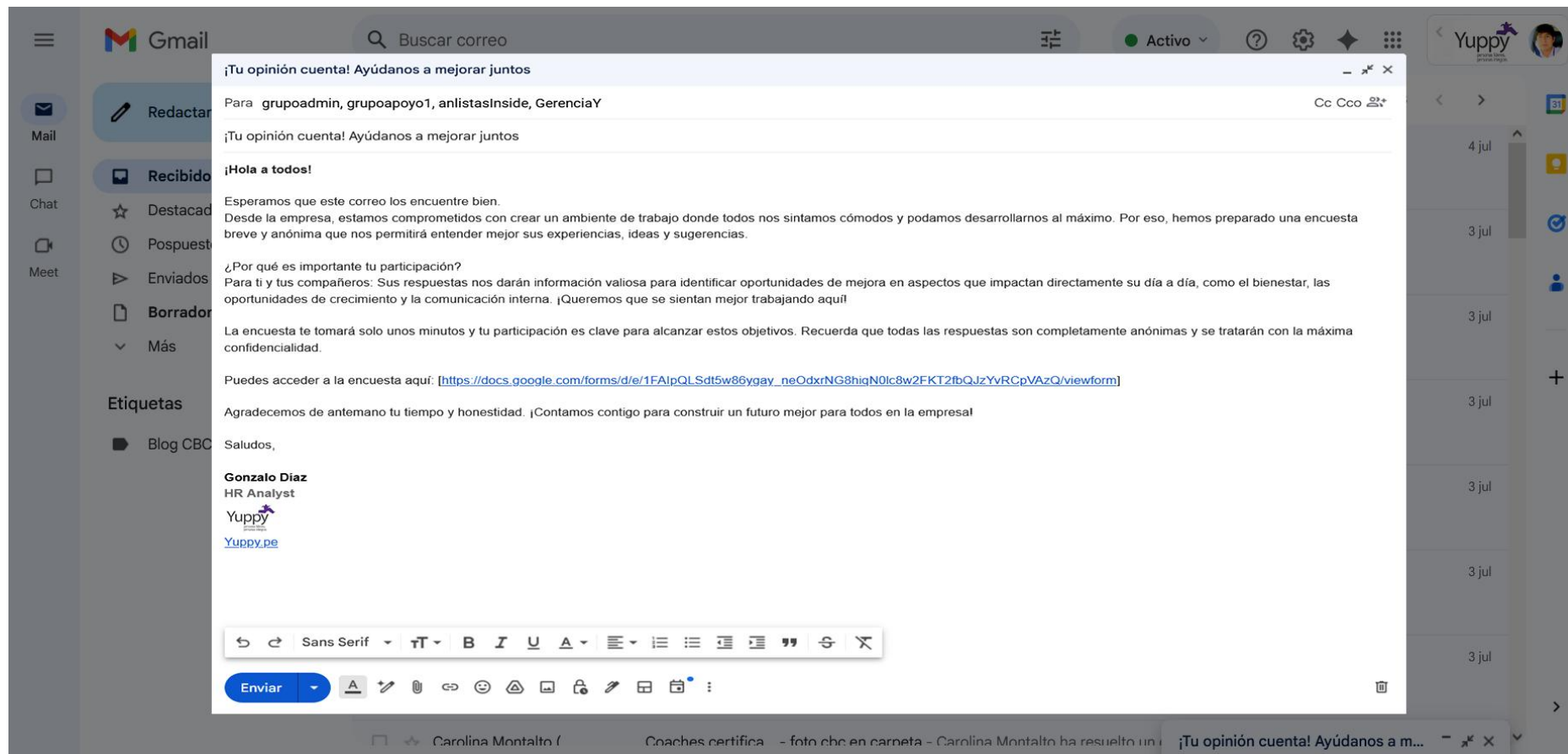
☎ +51 999198163

✉ mcastaneda@yuppy.pe

📍 Calle Victor Maurtua 225, San Isidro

🌐 www.yuppy.pe

Anexo 6: Evidencia fotográfica



← → ↻ 📄 docs.google.com/forms/d/1MD4yToXNEx6geJKV-MWWXxwHXQCTCI9zi6IXZIIbnk/edit 🔍 ☆ 📄 👤 ⋮

📄 Formulario sin título 📄 ☆

🗨️ 👁️ ↶ ↷ 🔗 👤 Publicado ⚙️ 👤

Preguntas Respuestas 12 Configuración Puntos totales: 0

Después de la sección 2 Ir a la siguiente sección ▼

Sección 3 de 4

Escala de estrés laboral ⌵ ⋮

A continuación, se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 7 opciones de respuesta. Usted deberá seleccionar la opción que más se ajuste a su situación actual. No deje ninguna pregunta sin contestar. No hay respuestas malas ni buenas.

1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés? *

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

2. ¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa? *

- ☐ Nunca
- ☐ Raras veces
- ☐ Ocasionalmente
- ☐ Algunas veces
- ☐ Frecuentemente

docs.google.com/spreadsheets/d/1ZeD9D32l9pv8skl1CvogaAlOqnoke2uS9rILz4XjuwA/edit?resourcekey=&pli=1&gid=197853884#gid=197853884

hoja encuesta UAI 2025

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

Menús

100%

Calibri

11

O37

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
	Form_Responses1														
1	Marca temporal	Dirección de correo el	Pua	Acepto	Sexo	1. ¿El que no comprenda li	2. ¿El rendirle informes	3. ¿El que no esté	4. ¿El que el equip	5. ¿El que mi sup	6. ¿El que mi sup	7. ¿El que no sea part	8. ¿El que mi equip	9. ¿El que mi equipo	10. ¿El que la forma en que trabaja la emp
2	#####	#####	Si	Femenino	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Raras veces	Raras veces	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	
3	#####	#####	Si	Masculino	Ocasionalmente	Raras veces	Raras veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	
4	#####	#####	Si	Femenino	Nunca	Algunas veces	Ocasionalmente	Raras veces	Raras veces	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Raras veces	Nunca	Raras veces	
5	#####	#####	Si	Femenino	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Raras veces	Raras veces	Raras veces	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Raras veces	Raras veces	
6	#####	#####	Si	Femenino	Raras veces	Raras veces	Raras veces	Raras veces	Ocasionalmente	Raras veces	Nunca	Nunca	Raras veces	Raras veces	
7	#####	#####	Si	Masculino	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Siempre	
8	#####	#####	Si	Masculino	Raras veces	Algunas veces	Algunas veces	Raras veces	Raras veces	Nunca	Raras veces	Nunca	Nunca	Raras veces	
9	#####	#####	Si	Femenino	Algunas veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuentemente	Siempre	Generalmente	Frecuentemente	
10	#####	#####	Si	Masculino	Nunca	Nunca	Nunca	Ocasionalmente	Raras veces	Siempre	Siempre	Siempre	Generalmente	Nunca	Ocasionalmente
11	#####	#####	Si	Femenino	Generalmente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Generalmente	Generalmente	Generalmente	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	
12	#####	#####	Si	Masculino	Nunca	Algunas veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Raras veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Raras veces	
13	#####	#####	Si	Masculino	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Raras veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	
14	#####	#####	Si	Femenino	Nunca	Algunas veces	Siempre	Generalmente	Raras veces	Siempre	Frecuentemente	Raras veces	Algunas veces	Frecuentemente	
15	#####	#####	Si	Femenino	Nunca	Raras veces	Raras veces	Generalmente	Generalmente	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Nunca	Frecuentemente	
16	#####	#####	Si	Femenino	Raras veces	Siempre	Nunca	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Nunca	Raras veces	
17	#####	#####	Si	Masculino	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	
18	#####	#####	Si	Masculino	Nunca	Nunca	Raras veces	Raras veces	Siempre	Siempre	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Raras veces	
19	#####	#####	Si	Femenino	Siempre	Algunas veces	Generalmente	Raras veces	Generalmente	Raras veces	Algunas veces	Nunca	Raras veces	Siempre	
20	#####	#####	Si	Femenino	Generalmente	Nunca	Nunca	Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Algunas veces	Raras veces	Siempre	Siempre	
21	#####	#####	Si	Femenino	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Raras veces	Algunas veces	Raras veces	Siempre	Frecuentemente	
22	#####	#####	Si	Masculino	Raras veces	Nunca	Raras veces	Nunca	Raras veces	Algunas veces	Raras veces	Siempre	Nunca	Siempre	
23	#####	#####	Si	Femenino	Siempre	Nunca	Generalmente	Algunas veces	Generalmente	Algunas veces	Raras veces	Nunca	Siempre	Ocasionalmente	
24	#####	#####	Si	Masculino	Siempre	Algunas veces	Raras veces	Siempre	Generalmente	Algunas veces	Raras veces	Raras veces	Siempre	Raras veces	
25	#####	#####	Si	Femenino	Siempre	Nunca	Generalmente	Siempre	Generalmente	Nunca	Nunca	Raras veces	Generalmente	Nunca	
26	#####	#####	Si	Femenino	Algunas veces	Raras veces	Generalmente	Siempre	Algunas veces	Raras veces	Nunca	Nunca	Siempre	Algunas veces	
27	#####	#####	Si	Femenino	Siempre	Raras veces	Generalmente	Nunca	Frecuentemente	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	
28	#####	#####	Si	Femenino	Siempre	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Generalmente	Siempre	Nunca	Frecuentemente	
29	#####	#####	Si	Femenino	Siempre	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Generalmente	Siempre	Nunca	Frecuentemente	

Respuestas de formulario 1





Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud



Página 1 of 146 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:477438120

1753890833_TESIS - DIAZ AGUILAR.docx

2025

2025

Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:477438120

Fecha de entrega

30 jul 2025, 7:07 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 jul 2025, 7:13 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

1753890833_TESIS - DIAZ AGUILAR.docx

Tamaño de archivo

5.9 MB

141 Páginas

25.959 Palabras

135.689 Caracteres

14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
388 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Página 1 of 146 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:477438120

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	3%
2	Internet	repositorio.continental.edu.pe	2%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
4	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	2%
5	Trabajos entregados	Universidad Peruana Los Andes on 2021-03-18	1%
6	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-01-21	<1%
7	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2025-06-29	<1%
9	Internet	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%
10	Internet	repositorio.upao.edu.pe	<1%
11	Internet	www.ti.autonomadeica.edu.pe	<1%