

El Estrés Laboral y su Relación en el Clima Organizacional

Kevin Ramiro Herrería Gallardo autor 1

kevin.herreria1269@utc.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0005-3306-5200>

Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga, Ecuador

Jhoselin Amparito Velásquez Guerra autor 2

velasquezamparito64@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-1326-9730>

Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga, Ecuador

Alejandro Patricio Caisaguano Ramos autor 3

caisaguanoalejandro58@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-2130-824X>

Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga, Ecuador

Recibido: 16/01/2024

Aceptado: 04/04/2024

Publicada: 31/07/2024

Resumen

El efecto negativo del estrés en el entorno laboral, a nivel individual como en el contexto organizacional, es ampliamente reconocido. Esto se manifiesta en la disminución de la productividad, aumento en las tasas de absentismo y la rotación del personal, lo que finalmente repercute en logros y objetivos de la empresa. El propósito de este estudio llevado a cabo en el Comando de Policía Subzona Cotopaxi N° 5 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.

Palabra clave: Estrés, clima organizacional, entorno laboral, productividad.

Abstract

The negative effect of stress in the work environment, both at the individual level and in the organizational context, is widely recognized. This is manifested in decreased productivity, an increase in absenteeism rates and personnel turnover, which ultimately impacts the company's achievements and objectives. The purpose of this study carried out in the Cotopaxi Sub-zone Police Command No. 5 was to evaluate work stress and its relationship with the organizational climate. For this purpose, a descriptive, correlational and hypothetical methodology was adopted, with a quantitative approach for data analysis. The study involved 112 administrative employees, selected through a sampling process. Two instruments were used in the research: the Maslach Burnout Inventory - General Services Survey and the work climate evaluation instrument created by Koys and Decottis. The results showed low levels of burnout (93.75%), a low presence of cynicism (95.45%) and a high degree of professional efficacy (91.07%) among the participants. Regarding organizational climate, high levels were identified in the dimensions of autonomy (55.36%), cohesion (56.76%), trust (58.04%), support (42.34%) and innovation (62.50%). On the other hand, medium levels were found in recognition (53.57%) and equity (64.55%), while the pressure dimension showed a low level (52.73%). Using Spearman's correlation coefficient (Rho), a value of 0.075 was obtained. These results support the null hypothesis, which supports the absence of a relationship between job stress and organizational climate.

Keywords: Stress, organizational climate, work environment, productivity.

Introducción

A nivel mundial, según Díaz et al. (2019) el estrés laboral y clima organizacional se han convertido en uno de los indicadores más prominentes de las respuestas no específicas del organismo ante cualquier demanda exterior ya sea esta laboral o rutinaria, dentro del contexto laboral esta problemática genera repercusiones económicas dentro de las organizaciones.

Según Bada et al. (2020) en su investigación titulada "Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos", se destaca que el estrés laboral tiene repercusiones económicas en las organizaciones, debido a problemas como el ausentismo y la disminución de la productividad laboral. Además, los autores explican que el clima organizacional se refiere a un conjunto de atributos que caracterizan el ambiente de trabajo de una organización, y que está directamente relacionado con el trabajo en sí, el entorno físico y las relaciones interpersonales dentro de la organización.

Díaz et al. (2019) llevó a cabo una investigación titulada "Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo", su principal enfoque fue evaluar el nivel de estrés laboral experimentado por los colaboradores del hospital, el cual resultó ser moderado, lo cual puede ser preocupante para el óptimo desempeño de la organización. Además, se propusieron evaluar el clima organizacional percibido por los colaboradores, encontrando que este se sitúa en un nivel regular, lo que puede ser problemático, ya que una organización necesita un clima favorable para garantizar un buen desempeño laboral y evitar incomodidades entre los compañeros y la propia organización. Además, la investigación también

buscó describir la relación entre ambas variables, es decir, el vínculo entre el estrés laboral y el clima organizacional en el contexto del hospital Solidaridad, Chiclayo.

Estrés laboral

Dentro del contexto de esta problemática el autor Carrillo et al. (2018) define al estrés laboral como un conjunto de reacciones que experimentan los trabajadores ante exigencias y presiones laborales que rebasan sus conocimientos y aptitudes, que ponen a prueba las estrategias de afrontamiento con las que cuentan.

Tipos de Estrés Laboral

Los tipos de estrés laboral según Lacosta (2019) se muestran en la Tabla 1

Tabla 1

Tipos de estrés laboral

TIPOS DE ESTRÉS	DESCRIPCIÓN
Mobbing o acoso laboral	Este tipo de estrés surge de los conflictos interpersonales en el entorno laboral. Se refiere a una situación en la que una persona o grupo ejerce presión psicológica de manera continua sobre otra persona en su puesto de trabajo.
Crono estrés	El crono estrés se origina debido a una mala distribución de horarios laborales, trabajos a turnos u otros factores relacionados con el tiempo. Esta falta de equilibrio en la organización del tiempo puede generar estrés en los empleados.
Síndrome del estrés postraumático	Este tipo de estrés está asociado a un trastorno psicológico que se presenta después de haber sido expuesto a una situación amenazante, como la violencia, asaltos, robos, entre otros. También puede estar relacionado con accidentes laborales u otras formas de daño psicológico.
Síndrome del burnout	El síndrome del burnout se caracteriza por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja o hacia el propio rol profesional.

Nota. Según Lacosta (2019)

Consecuencias

Las principales consecuencias del estrés según Llaneza (2008) se muestra en la Tabla 2

Tabla 2
Consecuencias del estrés en las organizaciones

EFECTOS	DESCRIPCIÓN
Psicológicos	Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad, mal humor, melancolía, poca estima, amenaza y tensión, nerviosismo, soledad.
Conductuales	Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, anorexia, bulimia, consumo excesivo de bebidas o cigarrillos, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud, temblor.
Cognitivos	Incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.
Fisiológicos	Elevación de los niveles sanguíneos de glucosa, incrementos del ritmo cardiaco y la presión sanguínea, sequedad de boca. etc.
Organizacionales	Absentismo, relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes y rotación de personal, mal clima laboral, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

Nota. (Llaneza, 2008)

Dimensiones de Estrés laboral

Las principales dimensiones de Estrés laboral que se deben considerar en la organización según Ostron (1991) se muestra en la Tabla 3

Tabla 3*Dimensiones de estrés laboral*

DIMENSIONES	INTERPRETACIÓN
Agotamiento emocional	Se refiere a la carga extendida de emociones y los recursos emocionales agotados.
Cinismo	Se enlaza en una reacción negativa, agresiva, cínica o distante con las personas de su entorno, contribuyendo a pérdida de idealismo.
Eficacia profesional	Se enfoca en la reducción o falta de actitudes, aptitudes, habilidades o competencias que influyen en la productividad del trabajo. considera crónico, ya que está basado en la experiencia de agotamiento.

Nota. Según Maslach 1993 citado por (Ostron, 1991)

Clima Organizacional

Para Escandón y Vélez (2021) el clima laboral es un conjunto de características que rodea a los empleados en el medio ambiente organizacional o institucional que marca una diferencia significativa de una empresa una organización a otra para convertirse en un reflejo del comportamiento de la misma organización, dentro de este se integran diversos factores entre los que destacan, el uso externo al individuo, lo rodea y existe en la realidad organizacional.

Según Pilligua & Arteaga (2019) el clima laboral, es un referente de gran importancia en las organizaciones, que pretenden ser competitivas y que se preocupan por el personal que labora en ellas; estas empresas, intentan lograr un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, buscando incrementar los niveles de productividad, prestando mayor consideración al recurso humano; donde el bienestar en las personas y la motivación que tengan, son los pilares básicos para ser productivos.

Escalas de Clima Organizacional

Las escalas del clima organizacional que se deben considerar para evaluar dentro de la organización según Ayala (1991) se muestran en la Tabla 4

Tabla 4

Escalas de clima organizacional

Escala	Descripción de la escala
Autonomía	La percepción del trabajador sobre la autodeterminación y responsabilidad requerida en la toma de decisiones relacionadas con procedimientos laborales, metas y prioridades.
Cohesión	La percepción de las interacciones entre los empleados dentro de la empresa, la presencia de un ambiente amigable y de confianza, así como el grado de apoyo material brindado para llevar a cabo las tareas.
Confianza	La percepción de tener libertad para mantener una comunicación abierta con los superiores, poder abordar asuntos sensibles o personales con la confianza de que esa comunicación no será violada ni utilizada en contra de los miembros.
Presión	La percepción acerca de los criterios de desempeño, funcionamiento y cumplimiento de las tareas. La percepción que los miembros tienen sobre el apoyo y la tolerancia hacia el comportamiento dentro de la institución.
Apoyo	Se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre cuánto la organización valora su bienestar y se preocupa por sus necesidades, contribuyendo a un ambiente laboral positivo y al compromiso.
Reconocimiento	La percepción de los miembros de la organización en relación a las recompensas que reciben por su contribución a la empresa.
Equidad	La percepción de los empleados respecto a la existencia de políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución.
Innovación	La percepción sobre la disposición para asumir riesgos, ser creativo y abordar nuevas áreas de trabajo, incluso cuando se tiene poca o ninguna experiencia en ellas.

Nota. Según (Ayala, 1991)

La interacción compleja entre el entorno laboral y la salud mental de los empleados ha suscitado un creciente interés en la investigación científica. En este contexto, el estrés laboral y el clima organizacional emergen como áreas cruciales de estudio debido a su impacto directo en el bienestar de los trabajadores y en el funcionamiento global de las organizaciones. A pesar de la considerable atención que han recibido en contextos diversos, como empresas privadas y entidades públicas, existe una notable brecha en la literatura en lo que respecta a ciertas regiones geográficas y tipos de instituciones. Uno de estos vacíos se encuentra en la provincia de Cotopaxi, donde las investigaciones previas sobre esta temática son escasas o inexistentes, al igual que en instituciones estatales similares.

Esta carencia de información resalta la necesidad de llevar a cabo un estudio exhaustivo que analice la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en este contexto específico. Al abordar esta brecha de conocimiento, se pretende no solo contribuir al cuerpo académico existente, sino también proporcionar información valiosa que pueda ser utilizada para implementar estrategias efectivas de mejora en el bienestar de los empleados y en la optimización de la dinámica organizativa.

Resultados

Para la presente investigación se han formulado dos hipótesis, una nula y otra alterna

Hipótesis nula (H0): No hay relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en el Comando de Policía Subzona Cotopaxi N° 5.

Hipótesis alternativa (H1): Existe una relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en el Comando de Policía Subzona Cotopaxi N° 5, y el estrés laboral puede influir en el clima organizacional y viceversa.

Materiales y métodos

Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación será cuantitativo; los autores Neill y Cortez (2018) demuestran que la investigación cuantitativa es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes, lo que implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados. Es concluyente en su propósito ya que trata de cuantificar el problema y entender qué tan generalizado está mediante la búsqueda de resultados proyectables a una población mayor. A su vez este enfoque se alinea con un diseño de investigación descriptiva, hipotética y correlacional.

Características de la población

En el desarrollo de la investigación se tomará en cuenta como población a 154 servidores del personal administrativo del Comando de Policía Subzona Cotopaxi N°5, regidos al Reglamento de Carrera Profesional de mano de la Ley Orgánica de Servicio.

Procedimientos de muestreo

Para la realización de este estudio que permita el uso y manejo de la información de manera adecuada se obtuvo una muestra, usando la siguiente formula:

$$n = \frac{z^2 pq N^2}{(N - 1) E^2 z^2 pq} \quad (\text{ecuacion 1})$$

- N = Tamaño de la población = 154
- n = Tamaño de la muestra
- z = Para el nivel de confianza del 99%, se considera 2.58
- p = Frecuencia esperada del factor a estudiar = 0.50
- q = 1-p = 0.50
- E = Precisión o error admitido = 5%

n= 112 colaboradores

Técnicas de Recolección de datos

La técnica de recolección fue mediante el método de encuesta online y las puntuaciones en las escalas pertinentes fueron sometidas al análisis estadístico para explorar y establecer posibles vínculos entre las variables de estudio. Se emplearon dos instrumentos en la investigación: Las herramientas utilizadas para recopilar datos fueron evaluadas en términos de confiabilidad utilizando el Coeficiente Alpha de Cronbach para las variables investigadas.

Resultados

Los resultados del Coeficiente de Cronbach en el instrumento para medir el estrés laboral revelaron una alta confiabilidad de los elementos, dado que obtuvo un nivel excelente a: 0,804. Con respecto a la herramienta usada para medir el clima organizacional revelaron una alta

confiabilidad de elementos, se obtuvo un nivel excelente de $\alpha = 0,904$, por lo tanto, ambos instrumentos cuentan con una fiabilidad excelente.

Método de Análisis de datos

Para examinar detalladamente la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en este estudio, se empleó un análisis correlacional basado en Rho de Spearman, un método robusto para evaluar la asociación entre variables no necesariamente lineales. La elección de esta técnica se respaldó en su capacidad para capturar posibles vínculos subyacentes, incluso cuando las relaciones no siguen una distribución normal.

Software utilizado

Según los autores Rodríguez y Reguant, 2020 se define al Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) es un software estadístico ampliamente utilizado en la investigación social, educativa y de mercado donde se proporciona herramientas para el análisis de datos, la creación de gráficos y la generación de informes. Permite a los investigadores realizar una amplia gama de análisis estadísticos, desde estadísticas descriptivas básicas hasta técnicas más avanzadas como regresión, análisis factorial y análisis de conglomerados.

Tabla 5

Instrumentos

Instrumentos	Alpha de Cronbach	Ítems
Maslach Burnout Inventory (MBI)	0,804	16
Koys y Decottis	0,904	40

Tabla 6*Resultado de los Instrumentos*

Prueba KMO y esfericidad de Bartlett			Prueba de esfericidad de Bartlett	
Instrumentos	Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	Aprox. Chi-cuadrado	gl	Sig.
Clima organizacional	,901	3849,487	760	,000
Estrés laboral	,862	1575,908	120	<,001

El análisis de la herramienta de Evaluación del Clima Organizacional arrojó un resultado destacado en la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), con un valor de 0.901, lo cual es considerado como un nivel excelente. Esta cifra sugiere que los datos poseen una muy alta idoneidad para llevar a cabo un análisis factorial. Habitualmente, un valor de KMO superior a 0.8 se considera altamente apropiado para realizar un análisis de factores. Por otra parte, la evaluación de la esfericidad de Bartlett presenta una significancia de 0.000. Dado que el p-valor es tan bajo ($p < 0.001$), podemos concluir que existe una diferencia significativa entre la matriz de correlación entre las variables y la matriz de identidad.

La medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) para el instrumento de "Estrés Laboral" reveló un valor de 0.862, indicando una excelente adecuación de los datos para análisis factorial, ya que supera el umbral mínimo recomendado de 0.5 y el criterio comúnmente aceptado de 0.6. Este alto valor sugiere que las correlaciones parciales entre las variables son suficientemente significativas para justificar un análisis factorial. Adicionalmente, la prueba de esfericidad de Bartlett arrojó un p-valor significativamente bajo (menor a 0.001).

Tabla 7

Resultados de estrés

Maslach-Burnout Inventory General Survey			
Dimensión	Nivel Bajo	Nivel medio	Nivel Alto
Agotamiento	93,75%	2,68%	3,57%
Cinismo	95,45%	3,64%	0,91%
Eficacia Profesional	0,89%	8,04%	91,07%

Tabla 8

Resultados de Clima Organizacional

Koy's y Decottis			
Dimensión	Nivel Bajo	Nivel medio	Nivel Alto
Autonomía	9,82%	34,82%	55,36%
Cohesión	14,41%	28,83%	58,76%
Confianza	12,50%	29,46%	58,04%
Presión	42,34%	40,54%	17,12%
Apoyo	11,61%	25,89%	62,50%
Reconocimiento	9,82%	53,57%	36,61%
Equidad	8,18%	64,55%	27,27%
Innovación	18,18%	29,09%	52,73%

Tabla 9

Correlación Rho de Spearman

Correlaciones		Suma Estrés	Suma de dimensión clima	
Rho Spearman	Suma Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,075
		Sig. (bilateral)		,450
		N	110	105
	Suma de dimensión clima	Coefficiente de correlación	,075	1,000
		Sig. (bilateral)	,450	
		N	105	106

Tras un minucioso análisis de la asociación entre "Estrés Laboral" y "Clima Organizacional" mediante el uso del método Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.075. De acuerdo con los estándares establecidos para este enfoque detallados en la Tabla 9, este valor indica una relación negativa significativa.

En base a estos resultados, se puede concluir que la hipótesis nula, la cual afirmaba la inexistencia de una relación entre los niveles de estrés laboral y el clima organizacional en el contexto del Comando de Policía Subzona Cotopaxi N° 5, ha sido confirmada.

Discusión

El coeficiente de correlación calculado utilizando el método Rho de Spearman revela un valor de 0.075, que, según los criterios previamente establecidos para esta metodología, indica una asociación negativa de importancia. Este resultado puede llevarnos a cuestionar la fortaleza de la relación entre las variables "Estrés Laboral" y "Clima Organizacional". La magnitud de 0.075 puede considerarse relativamente baja y sugiere que la correlación entre estas dos variables es débil.

Al comparar con el autor Hernández, (2021) la evaluación del clima organizacional en un hospital muestra que cerca del 50% de los trabajadores ven el ambiente laboral como regular, mientras que un análisis más detallado revela que un 55.36% disfruta de alta autonomía en su trabajo, asociado a mayor satisfacción. Sin embargo, hay espacio para mejorar, ya que un 34.82% reporta una autonomía media y un 9.82% baja, indicando necesidades específicas de apoyo para evitar la insatisfacción y el agotamiento. Estos hallazgos subrayan la complejidad del

ambiente laboral y la importancia de adoptar estrategias diferenciadas para mejorar el clima organizacional.

Al comparar el resultado contrario encontrado en el segundo trabajo de investigación Titulado "Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores del Hospital de la Solidaridad Chiclayo" realizado por Díaz et al. (2019), es interesante y plantea una perspectiva diferente sobre la relación entre "Estrés Laboral" y "Clima Organizacional". Aquí, se descubrió una relación significativa e inversa más fuerte, con un coeficiente de correlación de -0.653. Además, la hipótesis nula fue rechazada debido a un p-valor de 0.000, indicando que hay una relación real entre las variables

El autor (Liza Neciosup, 2020) resalta en contraste directo con el reporte donde el 100% de 30 colaboradores encuestados experimentan un alto nivel de estrés laboral, a comparación de los resultados obtenidos que destacan que la mayoría de los servidores (93.75%) experimentan un bajo nivel de agotamiento en su trabajo, sugiriendo un ambiente laboral generalmente positivo en términos de salud emocional y mental. No obstante, una minoría reporta niveles medios (2.68%) y altos (3.57%) de agotamiento, indicando la presencia de estrés significativo en un segmento específico de la población laboral.

Según Faya Salas et al., (2018) genera diferencias de percepción resaltan la necesidad de considerar aspectos de género en la gestión de la autonomía laboral. Es fundamental reconocer que el alto nivel general de autonomía (55.36%) correlaciona positivamente con mayor satisfacción y empoderamiento, mientras que oportunidades para fortalecer la confianza en la

toma de decisiones podrían mejorar la satisfacción en aquellos con niveles medios (34.82%), sobre todo en el grupo femenino.

Las diferencias entre Díaz et al. (2019), son notables, mientras que en la primera investigación se encontró una correlación muy débil y no significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional, en la segunda investigación se observó una correlación mucho más fuerte y significativa, indicando una relación inversa entre ambas variables.

La fortaleza de esta correlación más robusta respalda la idea de que el "Clima Organizacional" está relacionado directamente con los niveles de "Estrés Laboral". La dirección inversa del coeficiente (-0.653) sugiere que a medida que el "Clima Organizacional" mejora, los niveles de "Estrés Laboral" disminuyen, lo que puede ser de gran importancia para el bienestar de los colaboradores

La discrepancia entre los resultados podría atribuirse a varios factores, como el tamaño de la muestra, la metodología utilizada o las características específicas de las poblaciones estudiadas. Es importante tener en cuenta que, a pesar de la relación significativa encontrada en la segunda investigación, la correlación no implica causalidad. Es decir, aunque existe una asociación entre el estrés laboral y el clima organizacional, no se puede afirmar que el estrés cause directamente cambios en el clima organizacional o viceversa, ya que pueden influir otros factores no considerados en estos estudios.

En resumen, la segunda investigación presenta una relación más fuerte y significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional en comparación con la primera investigación,

pero se requieren más estudios y análisis para comprender completamente la naturaleza y la dirección de esta relación, así como para identificar posibles factores causales subyacentes

Conclusiones

El diagnóstico de los niveles de estrés laboral y clima organizacional en el Comando de Policía Subzona Cotopaxi N°5 ofrece una comprensión concisa de la situación actual, revelando en la organización niveles bajos de agotamiento (93.75%) y cinismo (95.45%), pero alto en eficacia profesional (91.07%). Así mismo, en la variable de clima organizacional, se destaca un nivel alto en las dimensiones de autonomía (55.36%), cohesión (56.75%), confianza (58.04%), apoyo (42.34%) e innovación (62.50%). En contraste, se observa un nivel intermedio en las dimensiones de reconocimiento (53.57%) y equidad (64.55%), mientras que la dimensión de presión (52.73%) registra un nivel bajo. En términos de correlación, mediante el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), se obtuvo un valor de 0.075. Estos resultados respaldan la hipótesis nula, este valor indica una relación negativa significativa, la cual sostiene la ausencia de una relación entre el estrés laboral y el clima organizacional. Dado este hallazgo, debemos considerar posibles limitaciones en el estudio. Es importante examinar si otras variables o factores no considerados podrían estar influyendo en esta correlación débil.

Referencias

- Ayala, C. (1991). Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas. Madrid: Grupo de investigación FEDRA.
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, 1139.
- Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L., & Martínez, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Revista Electrónica Trimestral de Enfermería*, 305.
- Díaz, F., Guevara, S., & Vidaurre, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *Revista de Investigación y Cultura*, 8.
- Escandón, M., & Vélez, M. (2021). Clima laboral en la Policía Nacional del Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 2395.
- Faya Salas, A., Venturo Orbegoso, C., Herrera Salazar, M., y M. Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 43–56. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- Hernández, T., Duana, D., y Polo, S. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista cubana de Salud Pública*, 47(2), 1–19. <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2252/1700>

Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención. Zaragoza España: Prensas de la universidad de Zaragoza. 93

Liza, J. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Buen Vivir S.A.C. 2020. Pimentel- Perú: Universidad Señor de Sipán.

Liza Neciosup, J. J. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Buen Vivir S.A.C. 2020. Universidad Señor de Sipán, 1–122.

<https://hdl.handle.net/20.500.12802/7106>

Llaneza, J. (2008). Ergonomía y Psicología Aplicada Manual para la formación del especialista. España: Lex Nova S.A.

Neill, D., & Cortez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Machala - Ecuador: Editorial UTMACH.

Ostron, E. (1991). Rational Choice Theory and Institutional Analysis: Toward Complementarity. New York: American Political Science Association.

Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 1.

Rodríguez, R. J., y Reguant, Á. M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. REIRE Revista d Innovación y Recerca en Educació, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>