

EL ESTRÉS LABORAL Y SU IMPACTO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES GUZMÁN S.A EN TRUJILLO, 2025

WORK STRESS AND ITS IMPACT ON THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AT THE GUZMÁN S.A. TRANSPORT COMPANY IN TRUJILLO, 2025

¹Gina Katherine Céspedes Cáceres; ²Carlos Joel López-Otiniano

¹⁻² Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI (Trujillo – Perú)

ORCID de los autores:

G. Céspedes (<https://orcid.org/0000-0002-8163-0930>) ; C. López (<https://orcid.org/0009-0006-1802-7086>)

DOI <https://doi.org/10.46363/warmi.v5i1.2>.

Recibido: 23/07/2025

Aceptado: 06/08/2025

Publicado: 23/08/2025

RESUMEN

Este trabajo investigativo se llevó a cabo con la intención de determinar el impacto del estrés laboral en el clima organizacional en la empresa de transportes Guzmán de Trujillo, 2025. Se empleó el enfoque cuantitativo, adoptando un diseño no experimental, transversal y correlacional. El estudio se fundamentó en una exploración rigurosa y minuciosa de la literatura científica disponible, con el propósito de establecer claramente los antecedentes teóricos, conceptuales y metodológicos. Los participantes fueron 50 integrantes de la empresa de transportes Guzmán de Trujillo, a quienes se les realizaron cuestionarios uno que consto de 20 preguntas para medir el estrés laboral y otro de 30 preguntas para medir el clima organizativo, validado por 3 expertos en la materia y con una fiabilidad aceptable para cada cuestionario. La información revela que el 96% de los colaboradores identifican el estrés laboral en un nivel medio y 84% clima organizacional regular. Considerando la normalidad de los datos, se utilizó la correlación de Pearson. El análisis inferencial reveló un coeficiente de correlación de 0.407 y $p=0.003$, evidenciando un impacto significativo entre las variables analizadas. En conclusión, existe relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en la empresa de transporte en Trujillo, 2025.

Palabras clave: Impacto, estrés laboral y clima organizacional.

ABSTRACT

This research was conducted to determine the impact of work-related stress on the organizational climate at the Guzmán de Trujillo transportation company in 2025. A quantitative approach was used, employing a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The study was based on a rigorous and thorough exploration of the available scientific literature to clearly establish the theoretical, conceptual, and methodological framework. The participants were 50 employees of the Guzmán de Trujillo transportation company, who completed two questionnaires: one consisting of 20 questions to measure work-related stress and another of 30 questions to measure organizational climate. Both questionnaires were validated by three experts in the field and demonstrated acceptable reliability. The data revealed that 96% of employees identified work-related stress at a moderate level, and 84% reported a fair organizational climate. Given the normality of the data, Pearson's correlation coefficient was used for analysis. Inferential analysis revealed a correlation coefficient of 0.407 and $p=0.003$, demonstrating a significant impact between the analyzed variables. In conclusion, a relationship exists between job stress and organizational climate in the transportation company in Trujillo, 2025.

Keywords: Impact, work stress and organizational climate.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral se ha tornado hoy en día en un desafío global, que repercute notablemente la productividad, la salud psíquica y el clima organizacional de los miembros de diversas industrias de los diferentes sectores. El estrés laboral ha sido identificado a escala mundial como una problemática de salud pública, con repercusiones tanto en la plenitud personal de los sujetos como en el clima organizacional.

En el nivel internacional, la Organización Mundial de Salud, ha señalado un aumento sostenido del estrés asociado al entorno laboral en las últimas décadas, atribuido en parte a circunstancias como la globalización, el incremento de las exigencias laborales y la creciente precariedad en las condiciones de empleo. Esta situación se ha evidenciado en múltiples sectores e industrias, produciendo efectos considerables sobre la salud integral del staff, así como sobre la eficiencia y los efectos operativos de las entidades [1]

En Argentina, el estrés laboral se consolidó como una de las cuestiones más prioritarios en materia de la salud ocupacional en el curso del período comprendido entre 2021 y 2025. De acuerdo con el informe del Grupo Adecco, aproximadamente el 60 % de los empleados en Argentina reportaron haber experimentado síntomas de burnout o desgaste laboral durante el último año, posicionando al país en los primeros lugares a nivel mundial [2].

Colombia evidenció niveles alarmantes de estrés laboral, con un 80% de trabajadores reportando altos índices de esta condición. Se identificó un vínculo estrecho entre las largas jornadas laborales y la

improductividad, resaltando así la incidencia negativa del estrés no solo en el desempeño individual sino en el ambiente global de trabajo [3].

En el nivel nacional, en el caso peruano, la situación reviste un carácter particularmente alarmante. De acuerdo con el aprendizaje Burnout 2024 elaborado por Bumeran, el 82 % de los obreros en el país manifestó haber experimentado estrés laboral o síntomas vinculados al síndrome de burnout, lo que denota una intensificación de cinco puntos porcentuales interanual. Además, el 72 % de los encuestados indicó haber sentido estrés en el último año, y nueve de cada diez compañías admitieron la existencia de casos de agotamiento laboral entre sus compañeros. Este panorama revela una tendencia ascendente que pone en riesgo tanto la salud del capital humano como la competitividad de las agrupaciones en el Perú [4]. Además, el 70% de los empleados en Perú reportó sentirse estresado en su trabajo, siendo la sobrecarga funcional, los requerimientos para lograr fines y desproporción entre la vida privada y el trabajo las principales causas, así lo menciona [5] Traverso, en su artículo Info Capital Humano.

Para el contexto local tenemos a: Mantilla Castro De Merino, (2025), en la esfera de su investigación ostentó como finalidad indagar la conexión existente entre el clima organizacional y el estrés en enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Lambayeque durante el año 2022. Consistió en un estudio de naturaleza descriptiva-correlacional, con un método transversal, cuyo ejemplar estuvo compuesto por 30 paramédicos, aquellos

fueron evaluados mediante interrogatorios específicos para cada variable. Los hallazgos revelaron que el 86.7% de los participantes percibe un ambiente organizacional intermedio adecuado, el 10% lo considera adecuado y el 3.3% lo califica como inapropiado. Acerca al grado de presión industrial, el 93.3% denotó un estado regular, el 6.7% un rango bajo, y no se registraron casos con fatiga intensa. Finalmente, se comprobó que hay una existencia positiva considerable entre el estado estructural y el estrato de sobrecarga del empleo, de acuerdo con la prueba de Pearson, que arrojó un coeficiente de 0.792 [6].

Ramírez y Torres, (2025), en su artículo pretendió analizar la relación existente entre el estrés laboral y el clima organizacional en equipo humano de una empresa agroindustrial ubicada en Virú en el curso del 2023. En cuanto al enfoque metodológico, se utilizó una investigación de tipo básica, sustentada en métodos analíticos, síntesis y estadísticos, con un diseño sin aplicación práctica y de carácter correlacional. La comunidad estuvo integrada por 650 trabajadores, de los que se eligió una porción representativa de 242 participantes, a quienes se les aplicaron cuestionarios estandarizados correspondientes a ambas variables de estudio. Los resultados revelaron una correlación moderada y negativa entre el agotamiento laboral y el funcionamiento institucional ($Rho = -0.627$). Específicamente, el 64% de la plantilla manifestó rangos inadecuados de sobrecarga laboral, a diferencia el 62% presentó un desempeño organizacional por

debajo de lo óptimo. Al analizar las dimensiones del desempeño organizacional, se halló que el estrés laboral está ligado de estilo mesurada y negativa con la eficacia; altamente y de forma nociva con la competencia; y de manera baja y indeseable con la calidad y la finanza. Estos hallazgos permiten concluir que se confirma una relación relevante entre las dos variables ($p = 0.01 < 0.05$). Como recomendación, se propone la implementación de programas de pausas activas, esquemas de incentivos vinculados al cumplimiento de objetivos (como bonos), así como la creación de instancias de difusión involucrante entre el plantel operativo y la gerencia, con el fin de propiciar un clima más saludable y productivo [7].

Burgos y Galvez, (2024), su artículo se dedicó principalmente a identificar la conexión existente entre el estrés ocupacional y el clima organizacional en la plantilla de una organización de transporte interurbano en Trujillo durante el año 2023. Se abordó bajo una perspectiva cuantitativa, empleando métodos, técnicas e instrumentos orientados a la medición de variables numéricas. Se adoptó un diseño correlacional para analizar la asociación entre ambas variables. La población y muestra estuvieron conformadas por 36 colaboradores de dicha empresa. Los descubrimientos indicaron una correspondencia opuesta y considerable entre estrés ocupacional y la plenitud laborativo evidenciando una correlación tolerable negativa ($Rho = -0.624$) con un umbral de importancia estadística alto ($p < 0.01$) [8].

OBJETIVOS

General

Determinar el impacto del estrés laboral en el clima organizacional en la empresa de transportes Guzmán en Trujillo, 2025.

Específicos

1. Identificar como impacta el agotamiento emocional en el clima organizacional en la empresa de transportes Guzmán en Trujillo, 2025.

2. Establecer cómo impacta la despersonalización en el clima organizacional en la empresa de transportes Guzmán en Trujillo, 2025.

3. Identificar cómo impacta la realización personal en el clima organizacional en la empresa de transportes Guzmán en Trujillo, 2025.

MATERIAL Y MÉTODOS

Se adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con diseño no experimental y correlacional de forma transversal, lo que posibilita contestar las preguntas planteadas y verificar el impacto entre las variables a través del análisis tanto descriptivo como inferencial de los datos [9]. Se trabajó con 50 trabajadores de la empresa de transporte Guzmán de Trujillo. En este estudio en particular, se ha contemplado la aplicación de una encuesta a la población completa ya que se pudo acceder a ella, se utilizó como instrumento el cuestionario estructurado, este constó de 50 preguntas diseñadas de manera adecuada, y se aplicó de manera online.

La confiabilidad se halló mediante una prueba piloto a 15 trabajadores, que no pertenecieron a la muestra de análisis, para el estrés laboral, se tuvo una fiabilidad de 0.831 (excelente), y para el clima organizacional se tuvo una confiabilidad de 0.892 (excelente).

Análisis estadístico

Una vez recopilada la información, esta se analizó haciendo uso del programa Excel y del paquete estadístico SPSS (versión 26.0 en español), presentando los resultados descriptivos en tablas de frecuencia. Para evaluar las hipótesis de investigación, se utilizó la estadística inferencial, específicamente Pearson, después de la comprobación de la normalidad de los datos [10, 11].

Consideraciones éticas

El instrumento fue administrado a los estudiantes que forman parte de la población de estudio, y se contó con su consentimiento previo para su participación. Se garantizó el cumplimiento de principios éticos, como la confidencialidad absoluta de sus datos, anonimato, respeto a la dignidad humana y justicia, con el objetivo de asegurar la calidad y la objetividad en el proceso de investigación [9].

RESULTADOS

Tabla 1
Frecuencia del estrés laboral y sus dimensiones.

Niveles	Estrés laboral		Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Bajo	2	4.0	14	28.0	23	46.0	0	0.0
Medio	48	96.0	36	72.0	27	54.0	17	34.0
Alto	0	0.0	0	0.0	0	0.0	33	66.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Nota: Diseñada a partir de la base de datos.

Los resultados de la tabla 1, el estrés laboral, se muestra que el 96.0% (48 trabajadores) se encuentran en el nivel medio y solo el 4.0% (2 trabajadores) tiene un nivel bajo, y por último no hay personas que tengan estrés laboral en un grado alto. Para el agotamiento emocional, se puede notar que la pluralidad se encuentra en nivel medio (36 trabajadores, 72%), el 28% (14 trabajadores) tienen bajo agotamiento emocional y ninguna persona tiene alto en esta dimensión.

En cuanto a la dimensión despersonalización, la mayoría tiene una despersonalización en nivel medio (27 encuestados, 54%). 23 encuestados (46%) tienen bajo nivel de despersonalización y no hay trabajadores con nivel alto. Y finalmente la dimensión realización personal, 17 encuestados (34%) tienen bajo nivel de realización personal, 33 trabajadores (66%) presentan un nivel alto, y no hay encuestados con nivel alto de despersonalización.

Tabla 2

Frecuencia del clima organizacional y sus dimensiones.

Niveles	Clima organizacional		Cultura organizacional		Diseño organizacional		Potencial Humano	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Deficiente	1	2.0	0	0.0	1	2.0	1	2.0
Regular	42	84.0	46	92.0	43	86.0	22	44.0
Bueno	7	14.0	4	8.0	6	12.0	27	54.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Nota: Diseñada a partir de la base de datos.

Respecto a la tabla 2, el clima organizacional, el 84% de los encuestados perciben que el clima organizacional en la empresa Guzmán es regular. Solo el 14% los considera bueno, mientras que el 2% lo califica como deficiente. Esto indica que, aunque no es malo, el clima organizacional en general tiene ventaja para superación, ya que la mayoría de los encuestados no lo consideran bueno sino regular. Respecto a la cultura organizacional, se observa que el 92% de los encuestados la considera regular y un 8% de buena. Es notable que ningún encuestado la percibe

como deficiente. En cuanto a la dimensión diseño organizacional, la mayoría es decir el 86% considera el diseño organización como regular, un 12% lo percibe como bueno y solo un 2% lo califica como deficiente. Y finalmente para la dimensión potencial humano, la percepción esta dividida casi a la mitad entre regular y bueno, con un 44% de los trabajadores perciben el potencial humano como regular y un 54% considerándolo bueno, y un 2% lo califica como deficiente.

Tabla 3
Prueba de hipótesis general

			Estrés laboral	Clima organizacional
Pearson	Estrés laboral	Correlación	1	,407**
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	50	50
	Clima organizacional	Correlación	,407**	1
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Nota: Reporte del software SPSS 26

Los resultados según la tabla 3, la prueba estadística demuestra que existe una correlación positiva y notable de magnitud moderada ($r = 0.407$, $p = 0.003$) entre el estrés laboral y el clima organizacional. Por tanto,

se descarta H_0 y se confirma H_a , confirmando que ambas variables están vinculadas de manera significativa en la empresa de transportes Guzmán en Trujillo, 2025.

Tabla 4
Prueba de hipótesis específica 1.

		Agotamiento emocional	Clima organizacional
Pearson	Correlación	1	,303*
	Sig. (bilateral)		0.032
	N	50	50
	Correlación	,303*	1
	Sig. (bilateral)	0.032	
	N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)
Nota: Reporte del software SPSS 26.

Los resultados de la tabla 4, señala una mejora positiva baja y significativa entre el agotamiento emocional y el clima organizacional ($r = 0.303$, $p = 0.032 < 0.05$), lo que permite invalidar la hipótesis nula y se prueba la hipótesis alterna. Esto implica que el

agotamiento emocional se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en la empresa de transportes Guzmán en Trujillo, 2025, aunque la magnitud de la relación es débil, sugiriendo la influencia de otros factores adicionales.

Tabla 5
Prueba de hipótesis específica 2.

		Despersonalización	Clima organizacional
Pearson	Correlación	1	,330*
	Sig. (bilateral)		0.019
	N	50	50
	Correlación	,330*	1
	Sig. (bilateral)	0.019	
	N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)
Nota: Reporte del software SPSS 26.

Los resultados de la tabla 4, la prueba estadística evidencia que existe un impacto significativo y positivo entre la

despersonalización y el clima organizacional ($r = 0.330$; $p = 0.019$). Así pues, se acepta la hipótesis de trabajo planteada.

Tabla 6
Prueba de hipótesis específica 3.

		Realización personal	Clima organizacional
Pearson	Correlación	1	,368**
	Sig. (bilateral)		0.008
	N	50	50
	Correlación	,368**	1
	Sig. (bilateral)	0.008	
	N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota: Reporte del software SPSS 26.

Los resultados de la tabla 6, la prueba estadística evidencia que la evaluación es significativa y positiva ($r = 0.368$, $p = 0.008$), se niega H_0 y se aprueba H_a , la

realización personal sí tiene un impacto notable sobre el clima organizacional en la empresa analizada en 2025.

DISCUSIÓN

Desde la perspectiva del objetivo general, mencionado a “Determinar el impacto del estrés laboral en el clima organizativo de la empresa de transporte Guzmán”. Los resultados evidencian una asociación positiva y significativa de fuerza media ($r = 0.407$, $p = 0.003$), lo que confirma al incrementarse la tensión laboral, también se producen cambios en la noción del espacio organizacional, estableciéndose una relación estadísticamente relevante entre ambas variables. Este hallazgo posibilita negar H_0 y apoyar la H_a , validando que se encuentra una mejora importante en la organización analizada. Los descubrimientos encontrados se asemejan a la investigación de Flores y Medina (2023), quienes reportaron una conexión beneficiosa ($r = 0.419$) entre el desgaste sindical y el clima empresarial en los formadores. Dicho hallazgo respalda la conclusión de que el estrés laboral, especialmente en dimensiones vinculadas al agotamiento y sobrecarga de funciones,

repercute directamente en la percepción del ambiente organizacional [12]. Asimismo, la presente investigación coincide con lo planteado por Mantilla Castro de Merino (2025), en cuyo estudio realizado en el Hospital Regional de Lambayeque se evidenció una reciprocidad directa considerable ($r = 0.792$) entre ambos parámetros, lo que refleja que la presión industrial incide en el grado de satisfacción con el clima interno [6]. Por otro lado, el resultado discrepa de lo hallado por Dávila y Acosta (2023) en una empresa de transporte aéreo, donde no se evidenció una correspondencia relevante entre el agobio laboral y el clima organizacional ($r = -0.157$). Esta diferencia podría explicarse por las características del sector y el tamaño de la muestra, además de la dinámica organizacional propia de una empresa de transporte aéreo frente a una de transporte terrestre, en donde la presión de tiempos, la

exposición a riesgos en carretera y las demandas operativas inciden más directamente en los niveles de tensión [13].

En el marco del primer objetivo específico, los resultados obtenidos (Tabla 4) evidencian la existencia de un impacto positivo bajo y considerable entre la dimensión y la variable ($r = 0.303$, $p = 0.032 < 0.05$). Este hallazgo implica el rechazo de la hipótesis cero y aceptar la alternativa, confirmando que el agotamiento emocional se conecta de manera significativa con el clima organizacional, aunque con una magnitud débil. Ello sugiere que, si bien el agotamiento emocional influye en la percepción del entorno laboral, no constituye el único factor determinante, ya que probablemente intervienen otras dimensiones como el liderazgo, la comunicación interna o la motivación laboral. En comparación con estudios previos, se observan coincidencias y diferencias relevantes. Por ejemplo, Flores y Medina (2023) encontraron una afinidad proporcional moderada ($r = 0.419$) entre la dinámica gerencial y el desgaste laborista en educandos, resultado que reafirma la idea de que el bienestar emocional del personal incide directamente en la percepción del ambiente laboral [12]. Por otro lado, investigaciones como la de Davila y Acosta (2023) concluyeron que no existía una concordancia trascendental entre el desgaste gremial y el ambiente de trabajo en una empresa de transporte aéreo, lo que contrasta con los hallazgos de la empresa de estudio. Esta discrepancia podría atribuirse a las características propias de cada sector, al tamaño muestral o a los factores internos de gestión que inciden en la percepción del personal [13]. En el contexto internacional,

Ayllón et al. (2025) resaltan cómo el síndrome de Burnout repercute de manera obceción en la comprensión del clima estratégico, afectando el estímulo y las conexiones sociales dentro de las escuelas de Guayaquil [14]. De manera concordante, Medina (2025) en México identificó que elevadísimos rangos de sobrecarga se enlazan con un deterioro del clima institucionalizado en el equipo clínico tras la pandemia de COVID-19. Estos hallazgos confirman la tendencia global que vincula los estados emocionales desgastantes con entornos organizacionales menos favorables [15].

En referencia al segundo objetivo específico, los indicadores del diagnóstico estadístico (tabla 5) subrayan que hay una analogía significativa y benéfica entre la despersonalización y el clima organizativo ($r = 0.330$; $p = 0.019$), lo que permite aceptar la hipótesis alternativa. Este indicio evidencia que los niveles de despersonalización presentes en los colaboradores tienen un efecto importante sobre la idea del clima laboral, influyendo en aspectos como la motivación, la cohesión y la calidad de las vinculaciones entre los socios de la estructura. Este resultado se articula con lo planteado por Ayllón et al. (2025), quienes identificaron que la despersonalización, como dimensión del síndrome de Burnout, genera secuelas colaterales en la convivencia, el estímulo y la cooperación dentro de las instituciones educativas, afectando directamente el clima gerencial. De manera similar, en la empresa de transportes Guzmán, la evidencia empírica confirma que la despersonalización deteriora los vínculos laborales, promoviendo distanciamiento emocional y

reduciendo el compromiso entre los trabajadores. [14]. Asimismo, los hallazgos guardan correspondencia con lo señalado por Medina (2025) en el sector salud de México, donde se encontró que situaciones de estrés y sobrecarga laboral provocan desgaste emocional y, en consecuencia, afectan negativamente la apreciación de la dinámica organizacional [15]. En el contexto de la empresa de transportes Guzmán, la despersonalización puede manifestarse como una respuesta de defensa frente a condiciones de presión laboral, conflictos internos o estilos de liderazgo inadecuados, lo que coincide con los factores descritos por el autor. Por otro lado, el resultado de la presente investigación contrasta parcialmente con lo evidenciado por Casillas y López (2025) en Ecuador, quienes no encontraron correlación notable entre la tensión y la configuración organizativa en una institución gubernamental. Esto sugiere que el impacto de la despersonalización sobre el clima organizacional no es uniforme en todas las organizaciones, sino que depende de las condiciones contextuales, los estilos de liderazgo y la cultura institucional [16].

Respecto al tercer objetivo específico, el análisis estadístico evidenció una coincidencia ventajosa y valiosa entre la realización personal y el clima organizacional en la empresa de transportes Guzmán ($r = 0.368$, $p = 0.008$), lo que permite aceptar la hipótesis alterna planteada. Esto implica que, a mayor percepción de realización personal entre los colaboradores, mejor será la valoración del clima organizacional, confirmando que el crecimiento individual y la satisfacción interna de los trabajadores constituyen un pilar en la construcción de ambientes laborales saludables y productivos.

Estos resultados son consistentes con estudios previos en contextos internacionales. Tigse (2025), en Ecuador, halló que factores internos como la comunicación ineficaz, el liderazgo deficiente y la falta de motivación impactan directamente en el desempeño laboral, resaltando que un clima organizacional positivo favorece la satisfacción y la cohesión del equipo. De manera similar, el hallazgo en la empresa Guzmán refleja que los trabajadores que perciben oportunidades de crecimiento personal y logran sus metas individuales también valoran más positivamente el entorno laboral, lo que redundará en mayor productividad y compromiso [17]. Asimismo, los resultados dialogan con lo señalado por Ayllón et al. (2025), quienes concluyeron que la baja percepción de logro personal en docentes con síndrome de Burnout afecta negativamente el ambiente estratégico. En contraste, en la empresa Guzmán se demuestra que el fortalecimiento de la realización personal contribuye de manera significativa a generar un ambiente favorable, reduciendo riesgos de desgaste emocional y favoreciendo las relaciones interpersonales [14]. El estudio de Medina (2025) en México también respalda esta conexión, al encontrar que altos niveles de estrés deterioran el clima organizacional en personal de salud. Esto permite inferir que, tratándose de la compañía de transportes Guzmán, la satisfacción individual y el sentido de logro actúan como un amortiguador ante situaciones de presión laboral, fortaleciendo la percepción de un entorno más estable y colaborativo [15].

CONCLUSIONES

Considerando el objetivo general de la investigación, es admisible deducir la relación positiva, alta y significativa entre la práctica de deportes y rendimiento académico de estudiantes de administración en una Universidad Privada de Trujillo, 2023.

Atendiendo el propósito general planteado, se puede inferir un impacto positivo y alta con un valor de 0.407 con una significancia de 0.003 usando Pearson, parámetros que respaldaron aceptar la Ha de la investigación, quedando conformada que existe relación entre el estrés laboral y el clima organizacional de la empresa de transportes Guzmán en Trujillo 2025.

Existe impacto positivo bajo entre el agotamiento emocional y el clima organizacional, en virtud de que se obtuvo un valor de 0.303, con una significancia de 0.032 en consecuencia, este hallazgo permite rechazar la hipótesis de nulidad y aceptar la hipótesis alternativa, confirmando que el agotamiento emocional se relaciona de manera significativa con el clima organizacional de la empresa de transportes

Guzmán en Trujillo 2025.

Existe un impacto positivo entre la despersonalización y el clima organizacional, gracias a la obtención de un valor de 0.330, con una significancia de 0.019, validando la hipótesis alternativa, es decir que los niveles de despersonalización presentes en los colaboradores tienen un efecto importante sobre el clima organizacional de la empresa de transportes Guzmán de Trujillo 2025.

Existe un impacto significativo y positivo entre la realización personal y el clima organizacional en la empresa analizada durante el año 2025 ($r = 0.368$, $p = 0.008$). En esta coyuntura, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis contraria, confirmandose que la realización personal ejerce un impacto directo y relevante sobre el clima organizacional. Este hallazgo evidencia que, en la medida en que los colaboradores perciben mayores oportunidades de desarrollo y satisfacción en la esfera laborista, se genera un escenario organizacional más próspero.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] Limache Barragán, M. A., & Tello Núñez, C. L. (2025). Estrés laboral un detonante de desempeño laboral en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro. Religación, 10(44), Article 44. <https://doi.org/10.46652/rgn.v10i44.1373>
- [2] Andahazi Kasnya, L. (2024, diciembre 10). Argentina ostenta un triste récord a nivel mundial, el de empleados con estrés extremo. Profesional. <https://www.iprofesional.com/management/418543-por-que-argentina-lidera-ranking-de-trabajadores-con-estres-laboral>.
- [3] Consultora de comunicaciones Team Consultor. (2024, octubre 26). El 80% de los trabajadores en Colombia sufre de estrés laboral, según informe. Team Consultor. <https://teamconsultor.co/2824/>
- [4] Stakeholders. <https://stakeholders.com.pe/noticias-sh/burnout-8-de-cada-10-personas-trabajadoras-padecen-estres-laboral/>
- [5] Traverso Pedraza, A. (2024, septiembre 17). El estrés laboral y su Impacto en la productividad: Un problema global y peruano. <https://infocapitalhumano.pe/columnistas/peru-hablemos-de-wellbeing/el-estres-laboral-y-su-impacto-en-la-productividad-un-problema-global-peruano/>

- [6] Mantilla Castro De Merino, M. E. (2025, enero 17). Clima organizacional y estrés laboral en enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital de Lambayeque. <https://dspace.unitru.edu.pe/items/3a8ada16-3d43-4df0-a8ea-73a0ee4d67>
- [7] Ramírez López, T. K., & Torres Salazar, L. A. (2025). Estrés laboral y desempeño organizacional en colaboradores de una empresa Agroindustrial de Virú 2023. <https://hdl.handle.net/20500.14520/8208>
- [8] Burgos Jimenez, J. E., & Galvez Leon, M. C. (2024). Estrés laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023. <https://hdl.handle.net/11537/38203>
- [9] Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (First edition). McGraw-Hill Education.
- [10] Castro, M. (2019). Bioestadística aplicada en investigación clínica: Conceptos básicos. Revista Médica Clínica Las Condes, 30, 50–65. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.12.002>
- [11] Castañeda, M. B., Cabrera, A. F., Navarro, Y., & Vries, W. de. (2010). Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS: Un libro práctico para investigadores y administradores educativos. En MINISTERIO DE EDUCACION. Pontificia Universidade católica do Rio Grande do Sul. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20500.12799/4538>
- [12] Flores Alba, F. A., & Medina Ríos de Caiza, N. L. (2023). Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa San Juan Bautista, provincia de Huaylas, Ancash, 2023. Repositorio Institucional- UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/139891>
- [13] Dávila Barbaran, A., & Acosta Chavez, A. M. (2023). Estrés laboral en el clima organizacional de una empresa de transporte aéreo, 2022. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/7f3457a2-ceb0-4806-9dc4-ed9002017966>
- [14] Ayllón Gómez, P. I., Villacís Yépez, K. V., & Castro Morales, G. V. (2025). Síndrome de Burnout y Clima Organizacional en el Ambito Educativo: Talleres de Fortalecimiento Docente. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 9(2), Article 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.17129
- [15] Medina Gómez, A. de J. (2025). Correlación entre estrés laboral y clima organizacional a dos años del inicio de la pandemia por COVID-19 en trabajadores de la salud de la Unidad de Medicina Familiar No 7 de Aguascalientes. <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/handle/11317/3142>
- [16] Casillas Cortez, J. Y., & López Silva, O. P. (2025). Evaluación de estrés y clima organizacional en los funcionarios del sector público que laboran en la parroquia de Cubijíes [bachelorThesis, Riobamba]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/15319>
- [17] Tigse Siza, J. P. (2025). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa José Ocaña Mayorga Transportes S.A. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/43731>