



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El Estrés y Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo
Chimbote – 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Gálvez Arévalo, Esther Sarai (ORCID: 0000-0003-3198-7891)

Loloy Marín, Ellis Katherine (ORCID: 0000-0003-3436-6855)

ASESOR:

Mgr. Gutiérrez Chilca, Randall Manolo (ORCID: 0000-0003-2114-3724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios quien me dio fuerzas para eliminar los obstáculos que se me presentaban. A mis padres por darme siempre su apoyo, aconsejándome, motivándome día a día.

A Dios quien me guía día a día por el camino correcto. A mis padres quienes me apoyaron y me alentaron a seguir adelante y lograr así uno de mis objetivos. “Todo lo puedo en Dios que me fortalece”, Filipenses 4:13.

Gálvez Arévalo Esther Sarai

Loloy Marín Ellis Katherine

Agradecimiento

A nuestro asesor de tesis y temático por su esfuerzo quienes nos dedicaron su orientación, recomendación y paciencia motivaron el logro de poder obtener nuestra tesis culminada.

A nuestra familia y seres queridos por siempre apoyarnos y motivarnos a no darnos por vencidos en cualquier obstáculo que se pueda presentar.

A nuestros compañeros y amigos de poder contar con ellos en cualquier duda que se podía presentar.

A la Universidad César Vallejo por brindarnos sus servicios.

Los Autores

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. Introducción	1
II. Método.....	15
2.1. Diseño de Investigación	15
2.2. Variables, Operacionalización	16
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
2.5. Procedimiento	19
2.6. Métodos de Análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos.....	19
III. Resultados.....	20
IV. Discusión	38
V. Conclusiones.....	41
VI. Recomendaciones	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	52

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación del estrés y clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019. Se empleó fundamentos teóricos para la variable estrés, en el cual Chiavenato (2015) señala que el estrés es un estado emocional que se muestra cuando los individuos no se sienten seguros de poder afrontar un desafío, mientras que la variable clima laboral, Litwin y Stinger (1978) nos indica que el clima laboral tiene el punto clave de satisfacción en los trabajadores. La investigación se desarrolló bajo un estudio correlacional de diseño no experimental, con una muestra de 200 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. Se trabajó mediante el cuestionario para recolectar información de ambas variables. Se concluyó a partir del procedimiento y análisis de datos, según la prueba estadística χ^2 un valor de 26,997 y una significancia de 0,001 siendo menor a 0.05, se comprobó que hay relación entre ambas variables.

Por otra parte, a nivel variable estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 51% presentaron un nivel alto de síntomas físicos, el 51% de los trabajadores opinaron tener un nivel alto de síntomas psicológicos, el 52% de los trabajadores tuvieron un nivel de conducta alto, por lo que se pudo deducir que los trabajadores se sienten estresados. Asimismo, en el clima laboral se corroboró que el 57% de los trabajadores la responsabilidad es muy mala, 58% opinaron que la recompensa que reciben es mala, 59% opinaron los trabajadores que las relaciones entre compañeros es mala, 71% de los trabajadores opinaron que los estándares de la municipalidad tienen un nivel muy malo, mientras el 57% de los trabajadores opinaron tener mala identidad. Se concluyó que los trabajadores tienen estrés y a la vez tienen un clima laboral desfavorable en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Palabras clave: Estrés, Clima Laboral, Identidad

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the relationship between Work Stress and Climate in the workers of the Nuevo Chimbote District Municipality - 2019. Theoretical foundations were used for the stress variable, in which Chiavenato (2015) points out that stress is an emotional state that is shown when individuals do not feel confident of being able to face a challenge, while the variable work climate, Litwin and Stinger (1978) tells us that the work environment has the keypoint of satisfaction in workers. The research was carried out under a correlational study of non-experimental design, with a sample of 200 workers from the Nuevo Chimbote District Municipality. We worked through the questionnaire to collect information on both variables. It was concluded from the procedure and data analysis, according to the Chi² statistical test a value of 26,997 and a significance of 0.001 being less than 0.05, it was found that there is a relationship between both variables.

On the other hand, at a variable level of stress in the workers of the District Municipality of Nuevo Chimbote, 51% presented a high level of physical symptoms, 51% of the workers thought they had a high level of psychological symptoms, 52% of the workers They had a high level of behavior, so it could be deduced that workers feel stressed. Likewise, in the work environment it was confirmed that 57% of the workers the responsibility is very bad, 58% thought that the reward they receive is bad, 59% thought the workers that peer relationships are bad, 71% of the workers they thought that the standards of the municipality have a very bad level, while 57% of the workers thought they had a bad identity. It was concluded that workers have stress and at the same time have an unfavorable working climate in the District Municipality of Nuevo Chimbote.

Keywords: Stress, Work Climate, Identity

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el problema del estrés se ha vuelto muy común en diferentes empresas privadas y entidades públicas, en las que exceden de las capacidades de recursos o necesidades del colaborador, provocando que el rendimiento del personal se disminuya y el ambiente laboral sea afectado.

La Organización Internacional del Trabajo (2006) indicó que, a nivel mundial, el estrés laboral es un importante impacto en la salud mental o física y en el bienestar de una persona, el lugar del trabajo debe ser adecuado para la satisfacción y bienestar en los trabajadores, sentirse cómodo al momento de realizar su labor. Sin embargo, según la evidencia recopilada por Pfeffer, el 61% de los empleados considera que el estrés los ha enfermado y el 7% asegura haber sido hospitalizado por causa relacionada con el trabajo, de hecho, sus estimaciones apuntadas a que el estrés está relacionado con la muerte anual de 120.000 trabajadores. (El comercio, 2017).

En el estudio de investigación del Instituto de opinión Pública, señalo que el 80% de peruanos han sufrido estrés, sin embargo, algunos padecen de estrés y al mismo tiempo sufren de cambios frecuentes de ánimo, insomnio y otras situaciones extremas asociadas al estrés. El 23.8%, el estado de ánimo de los peruanos cambia constantemente, el 22,4% muestran sueño durante el día, esto quiere decir que no descansan sus horas adecuadas, el 21,3% muestra insomnio y por último el 15,6% sufren de depresión; algunos incluso muestran señales clínicas, el 4.9% sienten que son perseguidos por individuos extraños y el 4.6% piensan que la vida no vale la pena, señalo un estudio del Instituto de opinión Publica de la Pontificia Universidad Católica del Perú,(La República, 2018).

Vivimos en una sociedad que nos exige muchísimo día a día, nuestra mente ejerce mucha resistencia simplemente para poder estar al nivel de lo que la sociedad nos pide, en el ámbito laboral, el estrés influye mucho cuando comenzamos a tener demasiado trabajo, la carga laboral, te comienzas a preocupar por trabajos laborales pendientes, mucha presión, tanto laboral como económica, entonces comenzamos acumular un alto estrés donde empezamos a sentir síntomas como, el cambio de estado de ánimo, ansiedad, tenemos mucho sueño a la hora de laborar, tristeza y depresión, como también síntomas físicos, problemas estomacales, dolores de cabeza y dolores de pecho, afecta tanto físicamente que pueden caer totalmente enfermos, hasta llegar al punto de morir y también mentalmente, que escuchan voces, o

sienten que su vida no vale. El estudio que se está realizando, es sobre el estrés que percibe los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, se aspira a estudiar el clima laboral que hoy en día observamos en la municipalidad.

En la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote se pudo evidenciar que existe estrés en los trabajadores, cada colaborador tiene su función en diferentes áreas, en horas fijas, ingresando de 8 am a 1 pm a laborar, luego de 2 pm a 6 pm, cierran sus puertas para el público a las 3:30 pm quedándose 2 horas para la documentación informática, sin embargo, existe estancamiento en los cargos, donde el personal que lleva 3 meses laborando en la municipalidad no tienen el mismo conocimiento en el manejo de la tecnología por falta de capacitación y a los colaboradores que tienen más de 5 años en el puesto, los orienta a los nuevos que tienen falta de conocimiento y esto ocasiona falta de tiempo, quedándose más de la hora adecuada, produciendo un alto nivel de estrés, fue posible identificar que los colaboradores trabajan con máquinas desactualizadas, la cual perjudica en el momento de la digitación de documentación, no tienen la comodidad adecuada para laborar, los muebles no son ergonómicos, y esto influye negativamente en la satisfacción del trabajador.

Así mismo el clima laboral es uno de los aspectos intangibles que más importan en las empresas, y también uno de los más descuidados. Es donde el trabajador ejecuta sus tareas laborales, relacionándose así con personas de diferentes culturas y valores.

El estudio de Grupo (2012) a nivel mundial, para medir el nivel de compromiso, concluyó que más de la tercera parte de los empleados se muestran renuentes e incapaces de dar algo más a su organización. Por otro lado, la lealtad hacia la compañía muestra una tendencia baja en los últimos cinco años, ubicándose en un 57%.

Deloitte (2018) participante en el III Seminario de Aptitus, sobre las nuevas tendencias en cultura y clima laboral, señala que en Perú el 81% de los trabajadores peruanos considera que el clima laboral es muy importante para su desempeño dentro de la organización. Sin embargo, recalca que la productividad de los colaboradores puede caer hasta un 20% por un mal clima laboral. Según la encuesta realizada un 86% de peruanos afirmó que estarían dispuestos a renunciar a su trabajo si tuvieran un mal clima laboral, además afirmó que para los peruanos la prioridad más importante en aceptar un puesto de trabajo, es la remuneración con un 27% y un 23% colocando en segundo lugar de prioridades de un buen clima laboral en sus centros laborales.

Por otro lado, estudios científicos aseguran que el mal clima laboral en un centro de trabajo es muy contagioso, ya que dependemos de las relaciones con otras personas, que es como nuestros modelos de estados de ánimo, cuando los seres humanos interactúan dentro de un mismo grupo, los estados de ánimo se contagian, y en el caso de los trabajadores se comparte espacio y tiempo con las mismas personas durante sus horas de trabajo.

En Chimbote, en las instituciones públicas puede que tenga un buen clima laboral, pero igualmente debemos tomarle importancia, porque se pueden presentar problemas internos con las personas que interactuamos día a día, depende mucho el estado de ánimo de la persona, para poder ayudar a tu compañero de trabajo y sentirse cómodo en el ambiente, sin embargo en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote los trabajadores tienden a discutir con los colaboradores de otra área porque no llega la documentación adecuada o se demoran en enviar la información, esto ocasiona falta de tiempo, produciendo así una alta carga laboral entre los trabajadores y aumentando el estrés, haciendo que el clima laboral donde desarrollan sus actividades cada vez sea más incómodo. Es por ello que se quiere dar a conocer ¿Cuál la relación del estrés y del clima laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote?

En los trabajos previos de este estudio se consideraron las siguientes investigaciones internacionales:

Ecuador, Saltos (2017) en su tesis de estudio correlacional de diseño no experimental y una muestra de 52 médicos, como objetivo general es relacionar el nivel de estrés laboral con las estrategias de afrontamiento utilizados en médico del ministerio de salud público, Se concluyó que el nivel de estrés es de 6.8% de los médicos con un nivel mínimo estrés, el 9.5% estrés moderado y 28.5% estrés alto. Y en referencia a los factores causales de estrés se encontró mayores puntuaciones en responsabilidad por el cuidado de los pacientes, seguido por el reconocimiento profesional, y los conflictos en el trabajo.

En Argentina, Soler y Bongiovanni (2014) en su artículo científico de estudio correlacional y diseño no experimental, aplicó la distribución de Chi cuadrado utilizando el software SPSS, dando como valor 25.129 y una significancia de 0.001 siendo menor a 0.005, se concluyó que el estrés tiene relación con el clima organizacional en las Pymes.

México, Bernal y Chávez (2018) en su artículo científico de estudio correlacional, y un diseño no experimental, con una población conformada por 20 laboratorios, teniendo como objetivo, determinar la relación del Clima laboral y el Burnout en laboratorios clínicos de salud. Se realizó un coeficiente de Pearson donde el nivel de la significancia es de 0.00 menor a 0.005, teniendo relación el Clima laboral y el síndrome Burnout. Hace mención que el síndrome Burnout es un tipo de estrés que afecta al trabajador, se basó en cuatro dimensiones liderazgo, motivación, reciprocidad y participación, se percibió que cuando existe un clima laboral desfavorable no solo se producen mayores niveles de cansancio emocional y despersonalización, sino que además disminuye la satisfacción en el trabajo.

En Bolivia, Roth y Pinto (2010) en su artículo científico de estudio correlacional, y un diseño no experimental, participaron 238 enfermeras. Concluyó que en la dimensión agotamiento emocional el 39% marcó un puntaje superior al promedio, asimismo con la dimensión despersonalización manifestaron el 39% de las enfermeras un porcentaje mayor al promedio, el 35% muestras porcentaje alto de realización personal en las enfermeras.

En Chile, Guadalupe (2015) en su artículo científico de estudio correlacional, transversal y analítico, participaron 163 personas. Concluyó que el 47,5% perciben la presencia de factores psicológicos negativos, el 33,3% presenta agotamientos físicos y el 17,9% despersonalización, los trabajadores se sienten estresados al momento de realizar su labor, teniendo así una baja despersonalización y altos niveles psicológicos y agotamientos físicos.

Por consiguiente, en las siguientes investigaciones nacionales:

En Tarapoto, Aguilar (2017) en su tesis de estudio correlacional, diseño no experimental con una muestra de 239 trabajadores, como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad, se aplicó una distribución de χ^2 , encontrando un valor de 15,51 y una significancia de 0.00, lo que indica que existe relación entre ambas variables, concluyó que el clima laboral influye en el comportamiento del trabajador. Asimismo, menciona que un clima laboral bajo no está preparado para un buen comportamiento en el trabajador a futuro y no lograra con los objetivos de crecimiento.

En Tacna, Núñez y Delgado (2016) en su tesis de estudio correlacional, diseño de investigación no experimental, una muestra de 37 trabajadores, su objetivo fue determinar la relación que tiene el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad centro poblado Boca del Rio, se concluyó que el 30% de los trabajadores tienen una mala relación entre sus jefes y compañeros de trabajo, mientras el 12% tiene una buena relación, se observa que los funcionarios superiores no muestran interés por comunicarse con sus trabajadores, así también la relación entre compañeros no va hacer correcta.

En Cajamarca, Miranda y Gálvez (2016) en su artículo científico de estudio correlacional, y diseño no experimental, conformada por una muestra de 139 trabajadores, el objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en los servicios de salud, se aplicó la distribución de Chi cuadrado que dio como resultado un nivel de significancia de 0,000 siendo menor a 0,05 tiene como valor $\chi^2=9,4877 < 13,433$ que indica que el valor encontrado, se encuentra en la zona de rechazo, se concluyó que existe relación significativa entre el Clima organizacional y Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Red de Servicios de Salud. Asimismo, hace mención que 40% de los encuestados afirmó que esta por mejorar con respecto al potencial humano, no se sienten responsables, el 35,5% de los trabajadores no cumplen con los desafíos de la institución y a la vez no se sienten identificado, asimismo se identificó que el 43,2% de los trabajadores presento un nivel alto de estrés, y un nivel de agotamiento emocional de 20,06% y despersonalización de 20,6%. Concluyo que la tensión de trabajar sin un buen clima laboral, perjudica a los trabajadores en su rendimiento laboral en la institución.

En Lima, Hilario y Quispe (2016) en su tesis de estudio correlacional, diseño no experimental, la muestra fue de 168 colaboradores, el objetivo fue determinar la relación del estrés y clima laboral en los trabajadores. Se aplicó la distribución de Chi cuadrado, teniendo como valor 25,897 con una significancia de 0.01 menor a 0.005, se concluye que existe una relación significativa entre los variables estrés y clima laboral, poniéndose en manifiesto que exista un nivel alto de estrés no existirá un clima laboral favorable.

Cajamarca, Villanueva (2015) en su tesis de estudio correlacional, diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 237 trabajadores de la municipalidad, se aplicó la distribución de Chi cuadrado, se obtuvo el valor tabular de 9.45 por lo tanto la estadística de trabajo es de 27.461 con una significancia de 0.00 siendo menor a 0.05 la cual se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyó que existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en la municipalidad. Asimismo, hace mención factores la cual el trabajador no se siente satisfecho y no hay un clima laboral favorable, el 72 % tienen un alto nivel de estrés, 32% muestran que las condiciones físicas son malas, se concluyó que uno de los factores más resaltante es el estrés laboral puede ser múltiple, y perjudica directamente al trabajador, si hay estrés habrá insatisfacción laboral y un mal clima laboral.

En Lima, Lara (2013) en su artículo científico de estudio correlacional y diseño no experimental, se concluyó que los factores críticos del clima laboral son la cohesión, equidad y reconocimiento, los trabajadores perciben un 33% de reconocimiento por su labor, los trabajadores no perciben un buen clima laboral, no se sienten motivados.

En Barranca, Sandoval y Alvarado (2015) en su tesis de estudio correlacional, diseño no experimental con una muestra de 101 trabajadores, el objetivo de dicha investigación fue identificar el nivel de relación entre el Clima laboral y el Síndrome de Burnout en los servidores administrativos de la municipalidad. Hace mención que Burnout es un tipo de estrés laboral, que afecta al comportamiento del trabajador, un estado de agotamiento físico y emocional o mental que puede perjudicar un clima laboral favorable, en base a dicho conocimiento se concluyó que si existe relación entre ambas variables en los servidores administrativos una significancia de 0.000 siendo menor a 0.05, quiere decir que el síndrome de Burnout si afecta el comportamiento y las emociones del trabajador en el clima laboral.

En Arequipa, Uturnco (2018) en su artículo científico de estudio correlacional y de diseño no experimental, la muestra fue de 214 enfermeras, el nivel de clima laboral a partir de sus dimensiones, determino que el 50% nunca ha recibido recompensa por el trabajo bien hecho, el 49% indica que nunca el instituto reconoce el empeño realizado de los trabajadores, el 51% raras veces se preocupan por el trabajador, asimismo hace referencia que los trabajadores no perciben un buen clima laboral el personal de enfermería.

En Lima, García (2016) en su artículo científico de estudio correlacional, diseño no experimental, concluye que el estrés está afectando en el trabajador, se manifiesta que sufren de cansancio emocional se sienten agotados y su rendimiento laboral está disminuyendo, se debe a la sobrecarga de rol, el trabajo es excesivo para el tiempo del que dispone, falta de recursos humanos y materiales de seguridad para la hora de realizar tareas que comprometen

la salud o integridad física del profesional, no hay una relación laboral entre jefe y trabajador, y también entre compañeros, provocando una desmotivación y angustia en los profesionales sanitarios.

Trujillo, Castañeda (2016) en su tesis de estudio correlacional, la muestra fue de 93 trabajadores, su objetivo fue determinar la relación del síndrome de Burnout y clima social laboral de los trabajadores asistenciales de ministerio de salud y seguro social de salud. Según indican que hay presencia del síndrome de Burnout en niveles altos y medio un 96% en cansancio emocional y en clima social laboral un nivel medio un 80%. Se concluyó que existe relación entre ambas variables con una significancia de 0,000 siendo menor a 0.05, quiere decir que el síndrome de Burnout si afecta el comportamiento y las emociones del trabajador en el clima social laboral.

En Ayacucho, Herrera (2017) en su tesis de estudio correlacional, diseño no experimental, una muestra de 50 trabajadores encuestados, su objetivo fue establecer la relación del clima laboral en el desempeño de los trabajadores. Se concluyó que el 30% de los trabajadores están inmotivados con su compromiso laboral con la institución, el 50% de los trabajadores tiene poca motivación y el 20% de trabajadores se encuentran muy motivados con su compromiso laboral en la institución.

Trujillo, Carranza (2017) en su tesis de estudio correlacional, diseño no experimental, con una muestra de 106 personas, teniendo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y las dimensiones del síndrome de Burnout. Se concluyó que el 54% de los trabajadores se encuentran en un nivel medio sobre su percepción del clima laboral, asimismo en la dimensión autorrealización 44.05%, involucramiento laboral 46.43%, supervisión 36.90%, comunicación 42.86% y condiciones laborales 44.05%. El clima laboral en el hospital es desfavorable, de acuerdo al estrés que tienen los trabajadores el 44% presentan cinismo que se ubica en nivel medio, y en realización personal el 53% se ubica en el nivel bajo.

Trujillo, Guzmán y Quiroz (2018) en su artículo científico, se utilizó un diseño descriptivo correlacional, la población fue formada por 384 médicos, teniendo como finalidad determinar la asociación entre el régimen laboral y el Síndrome de Burnout en médicos del Ministerio Publico, se aplicó la prueba Chi cuadrado. Se concluyó que existe relación entre ambas variables con un valor de 23.62, teniendo una significancia de 0,01 siendo menor a

0.05. Asimismo, se identificó que el 62% los profesionales de salud presentaron alta despersonalización, alto cansancio emocional y baja realización personal, los resultados evidencian la alta carga emocional negativa que puede causar que el trabajador no tenga el mismo rendimiento en sus tareas, se debe de que los trabajadores sufren de molestias físicas y psicológicas que se ven reflejados en sus conductas.

Lima, Picasso (2012) en su artículo científico de estudio correlacional, de diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 140 alumnos, se aplicó la prueba Chi cuadrado, teniendo una significancia de 0.001 siendo menor a 0.005. Asimismo, se identificó que el 45.0% presento un nivel alto de agotamiento, el 41.4% un nivel alto de cinismo y el 45,7% presento un nivel bajo de eficacia en los estudiantes de odontología.

Se trabajó con las siguientes teorías, la primera variable es el estrés: Según Kahn y Byosiére (1992) se define como un campo en rápida expansión, caracterizado por desacuerdos sobre la terminología y las definiciones, pero un acuerdo subyacente sobre las variables de interés y sus relaciones causales, estas relaciones constituyen una secuencia hipotética que comienza con los antecedentes organizativos para enfatizar y luego identifica los factores estresantes que generan, la percepción y la evaluación de esos factores de estrés por parte de los individuos, las respuestas a cortos plazos provocados y los efectos de la exposición a largo plazo, en cada paso de esta cadena causal, se reconocen los efectos moderadores de las diferencias individuales y las relaciones interpersonales.

En otras palabras, el estrés laboral en un individuo llega a tener cambios emocionales negativos, el desempeño, el temor e inseguridad respecto al futuro y caída en la producción, el trabajador puede actuar agresivamente perjudicando a su entorno, así también problemas de salud que pueda afectar a su labor.

Seguidamente, Pereira (2009) indica cuando se retira el factor estresante sin demora, o cuando la persona logra enfrentarlo, la sensación de estrés puede disiparse rápidamente sin dar lugar a ningún resultado de segundo nivel. Si el estrés es intenso o prolongado, sin embargo, los resultados de segundo nivel son más propensos a ocurrir.

Además, Chiavenato (2009) hace referencia que el estrés es un estado emocional que se muestra cuando los individuos no se sienten seguros de poder afrontar un desafío que se les presenta en la vida. Según la reacción del organismo ante el estrés consta de tres fases: alarma, resistencia y agotamiento.

Alarma: La alarma es cuando un individuo percibe e identifica la amenaza ya sea físico como psicológico.

Resistencia: Es cuando el individuo soporta y se guarda las presiones creadas en el ámbito laboral como también el ambiente familiar.

Cansancio: Tiende a tener la causa del estrés y decaimiento, el individuo pasa por la etapa del cansancio ya que pasa por daños físicos y psicológicos e incluso puede llegar a la muerte.

De modo que el factor del estrés: Según Robbins (2009) la mayoría de las intervenciones para reducir el riesgo para la salud asociado con el estrés en el lugar de trabajo implica enfoques tanto individuales, organizacionales y ambientales:

El enfoque Individual: Identifica diferentes personalidades, reflejan cómo se sienten un individuo con relación a su estado mental, el autoritarismo, la emotividad, la espontaneidad, la tolerancia y la ansiedad. Los enfoques individuales incluyen entrenamiento y Servicios individuales de psicología: clínica, ocupacional, de salud o asesoramiento. Deben apuntar a cambiar habilidades individuales y recursos, ayudar al individuo a cambiar su situación. Una amplia variedad de cursos de formación puede ayudar en el desarrollo, técnicas de afrontamiento activo: por ejemplo, afectividad, habilidades de comunicación, gestión del tiempo, resolución de problemas y gestión eficaz.

Así mismo Richard (1984) nos indica que el factor individual tiene relación con los siguientes aspectos que genera el estrés en el trabajador, a continuación, cada uno con sus respectivos conceptos:

La percepción: Es cuando la persona tiene una visión en cuanto a su alrededor, la percepción se equipará a la realidad para la mayoría de los propósitos prácticos y guía el comportamiento humano en general.

La experiencia laboral: Mayormente, es cuando un trabajador tiene una larga estadía en su trabajando, saben manejar el control de estrés utilizando mayores recursos para que el estrés no se convierta en una enfermedad incontrolable y debido a su experiencia laboral puede enfrentar problemas complejos dentro de la organización.

El Respaldo Social: Una buena relación entre colaboradores y jefes puede moderar el impacto del estrés, está comprobado en que los individuos que trabajan en un entorno social de calidez, cordialidad, respeto y simpatía, están más relajados, y tienen más soporte para enfrentar los problemas del estrés.

El enfoque Organizacional: La prevención y gestión del estrés laboral exige intervenciones a nivel organizacional, porque es la organización la que crea el estrés. Aun cuando las organizaciones están constituidas por grupos de individuos, existen factores potenciales de estrés tales como: La demandad de la tarea, influye mucho al trabajo individual de cada colaborador, por otra parte, la temperatura, el ruido, a un más cuando se trabaja en lugar visible, puede aumentar el estrés.

Según Chiavenato (2009) el estrés debe verse como información útil para guiar la acción, no como una debilidad en las personas. Una cultura de apertura y comprensión, más que de la culpa y la crítica es esencial construir este tipo de cultura.

Requiere liderazgo activo y modelos a seguir desde la cima de la Organización, desarrollo e implementación de un estrés. Política en toda la organización, y sistemas de identificación.

Es necesario que el problema se identifique cuanto antes para revisar y mejorar las estrategias desarrolladas para una mejora de la organización y el trabajador se siente cómodo en su lugar laboral, implementar políticas de capacitación para prevenir el estrés en el trabajador.

El enfoque Ambiental: El entorno donde se relaciona el individuo tanto laboral como familiar, también hace efecto si tiene un nivel de estrés alto, manifiesta actitudes negativas no solo en el trabajo, si no que puede sobrepasar, afectando en su vida diaria, familiar y con las personas que se relaciona.

Seguidamente, las dimensiones del estrés laboral: Según Chiavenato (2009) nos indica las dimensiones del estrés como síntomas físicos, psicológicos y conductuales, a continuación, cada uno con su definición: Los síntomas físicos: El estrés provoca cambios en el

metabolismo corporal como aumentar el ritmo cardiaco, dolor de cabeza, problemas estomacales, dolor en la columna, sensación de ahogo, disminución de apetito.

Los síntomas psicológicos: Produce efectos negativos tales como: preocupación excesiva, no poder tomar buenas decisiones, me siento confundido (a), disminución de la satisfacción en el trabajo, no puedo prestar atención, no me puedo controlar, me olvido muy rápido las cosas, me pongo de mal humor. Si estos efectos aumentan pueden causar efectos psicológicos, desarrolla trastornos asociados al estrés, tales como: ansiedad, adicción a drogas y alcohol, depresión, baja autoestima.

Los síntomas Conductuales: El comportamiento es una acción o reacción al ambiente o a los pensamientos y emociones internas. Los comportamientos persistentes o repetitivos que son inusuales, disruptivos, inapropiados o que causan problemas. Estas conductas pueden afectar negativamente al trabajador, afecta su salud mental tanto como física y psicológica por ende la conducta del trabajador cuando tienden a tener estrés, sus síntomas son: baja productividad, frustración laboral.

Posteriormente, nuestra segunda variable es el clima laboral: Según Chiavenato (2009) nos indica que constituye al entorno que tienen los colaboradores en la organización, tanto físico como psicológico donde se desarrolla las tareas diarias de la organización.

El clima laboral es donde una persona realiza las tareas correspondientes que se le otorga, la actitud que tenga con el encargado de una empresa, con sus compañeros de trabajos y la relación que se pueda llevar con los clientes.

Seguidamente, Robbins (2009) indica que el clima laboral manifiesta características tales como se puede ver: Su característica del clima laboral es el medio ambiente en el que el colaborador se desempeñe en la organización que pueden ser internas como externas.

Del mismo modo, el clima laboral tiene cambios temporales en lo que son las actitudes de cada persona y que pasan por razones diversas como: disminución del personal, bajo sueldo de salario, conflicto entre colaborador y jefe o también con sus propios compañeros. Por lo tanto, el clima laboral tiene una considerable relación con la cultura, ya que se basa en las conductas, creencias y valores que son compartidos entre los colaboradores de la organización.

El clima laboral tiene como consecuencias positivas como: buena productividad, bajas rotaciones, satisfacción, adaptación, innovación, la buena relación entre compañeros y jefes.

Como también tiene consecuencias negativas: inadaptación, falta de colaboradores, insatisfacción, poca innovación, baja productividad, conflicto entre colaboradores, una mala comunicación.

Seguidamente, según Litwin y Stinger (1978) nos dicen que el clima laboral tiene el punto clave en el direccionamiento de la organización, así mismo postula nueve dimensiones que son muy importantes para el clima laboral, a continuación, las nueve dimensiones:

Estructura: Son las reglas que existen en toda organización, políticas, jerarquías, obligaciones y regulaciones, también hace énfasis que la estructura de la empresa puede ser buena para la percepción de los colaboradores en el ambiente laboral.

Responsabilidad: También conocida como 'Empowerment', dimensión que resalta la percepción que tiene el colaborador sobre el ser su propio jefe, es decir el tener un compromiso alto con el trabajo.

Recompensa: Es la dimensión que utiliza el premio, por el trabajo bien hecho, es decir se le otorga una iniciativa adicional o aumento de sueldo al colaborador por el esfuerzo que está desempeñando en la empresa.

Desafío: Es un factor importante para el colaborador, porque se le genera un clima laboral permanente, es importante para el trabajador el lugar donde desempeñará su labor, que puede enfrentar diversos riesgos, como también que podrá combatirlos con sus objetivos propuestos.

Relaciones: Es la impresión por parte de los integrantes de la organización respecto de la existencia de un entorno de trabajo grato y de buenas relaciones sociales entre jefes, compañeros de trabajo y sub jefes.

Cooperación: Es la ayuda de parte de los directivos o de otros colaboradores del grupo, es el apoyo que se da mutuamente entre trabajadores, la unión que tiene el equipo llegar a la meta o a sus objetivos propuestos.

Estándares: Se refiere a lo importante de perseguir metas, implícitas y explícitas, así como normas de desempeño.

Conflictos: Son opiniones encontradas que son toleradas en un entorno de trabajo, la clave es que los problemas que sucedan en las instituciones lleguen a poder solucionarse y no se llegue a seguir ocultando.

Identidad: Evoca el sentimiento que se refleja hacia la organización. Este factor indica qué tan involucrados están los colaboradores con los objetivos de la empresa y qué tan orgullosos se sienten de formar parte de esta.

No obstante, según Likert (1967) determino grandes tipos de clima laboral como:

Clima de tipo autoritario (explotador) es cuando el jefe de la empresa no tiene comunicación con sus colaboradores. Los colaboradores se desempeñan en un clima de miedo, amenazas como despidos o el descontar del salario. Presenta un clima aleatorio en la comunicación del jefe con sus colaboradores. Ya que no existe alguna dirección e instrucciones específicas.

Clima de tipo autoritario (paternalista) es cuando el jefe de la empresa tiene confianza con sus colaboradores, como la de un amo con sus siervos. Este tipo de clima el jefe juega mucho con las necesidades que pueden llegar a tener los colaboradores.

Clima de tipo participativo (consultivo) es cuando el jefe crece en un clima participativo y tiene comunicación con sus colaboradores. Cualquier castigo ocasional y recompensa se aprovecha para incentivar a los colaboradores. Este clima presenta un entorno activo en el que el jefe quiere alcanzar sus propuestas planteadas.

Clima de tipo participativo (participación en grupo) es cuando el jefe tiene seguridad en los colaboradores. Los colaboradores se sienten incentivados por la colaboración e implicación por los objetivos de rendimiento y la mejora de los métodos de trabajo y la evaluación de rendimiento en función de los objetivos.

Por consiguiente, según Robbins (2009) nos indica los factores del clima laboral los cuales son:

La motivación: La motivación de parte de la organización, de los colaboradores y el crecimiento económico. El salario es un factor importante para el individuo ya que ellos buscan un trabajo para cumplir sus necesidades y la organización busca colaboradores para cumplir sus objetivos.

Ambiente laboral: Es importante estar cómodo en el lugar donde uno puede trabajar ya que así el individuo demuestre su desempeño laboral y podrá desarrollarse con mayor facilidad en su labor y tener un buen compañerismo.

Reconocimiento del trabajo: El reconocimiento al colaborador es un recurso importante para la empresa. Hay ocasiones que los colaboradores cumplen con todas las funciones que se les

pide y la misma empresa y ni los jefes no llegan a reconocer el esfuerzo de los colaboradores. Ese es el primer error de la organización ya que eso hace que los colaboradores se desmotiven y quieran irse de la empresa.

Participación de los empleados: El colaborador hace partícipe de las integraciones que hace la organización y también en sus tareas requeridas, así el colaborar puede sentirse más cómodo y se sienta parte de la empresa

La formación y desarrollo del personal: Los trabajadores se sienten motivados por sus tareas correspondientes y crecimiento personal y profesional, ya sea subiendo de puesto laboral, de manera que favorecer la formación ya que es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial.

Por tanto, la formulación del problema de investigación fue ¿Cuál es la relación que existe entre Estrés y Clima laboral en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019?

En el presente informe de investigación se justificó por fundamentación teórica, se conoció el comportamiento del estrés que influyo directamente con los trabajadores que esto dio un efecto en el clima laboral con los resultados.

Por fundamentación práctica, en esta investigación se ayudó a resolver el problema del estrés y clima laboral, que se estuvo dando en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Por fundamentación social, en esta investigación, la sociedad se benefició con los resultados que se obtuvieron de los colaboradores de la municipalidad, su actitud y compromiso llego a verse mejor, así mismo se benefició con los resultados de los demás trabajadores ya que su clima laboral es diferente y tienen menos estrés y así poder llegar a un acuerdo.

Por último, la fundamentación metodológica, en esta investigación se empleó los instrumentos de recolección de datos, se aplicó el cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

El objetivo general fue: Determinar la relación del Estrés y Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote – 2019.

En cuanto a los objetivos específicos se dividieron: Analizar el nivel de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote - 2019. Asimismo, Analizar el nivel de Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote - 2019. Finalmente, Analizar la relación entre el Estrés y Clima Laboral de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote -2019.

Se planteó las siguientes hipótesis H_1 : Existe relación entre Estrés y Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019. H_0 : No existe relación entre Estrés y Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019.

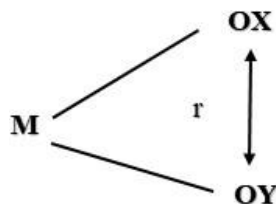
II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Se aplicó el diseño no experimental ya que se realizó sin la manipulación de las variables y solo se tomó información conforme a lo que se encontró en el momento que se realizó la encuesta, fue de corte transversal.

2.1.2. Nivel

Nuestro nivel es correlacional: En el estudio correlacional, se estudió dos variables distintas y se buscó relacionarse entre ellas sin la interferencia de “variables” externas, se determinó el siguiente esquema:



Dónde:

M: Muestra

OX: Observación de la primera variable

OY: Observación de la segunda variable

R: Relación entre las variables concurrentes

2.1.3 Enfoque:

El enfoque es cuantitativo ya que solo se recogió información de lo que se observó de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

2.2. Variables, Operacionalización

Según Grau (2004) nos indica que una variable es una propiedad que puede adquirir diferentes valores en un conjunto determinado y cuya variación es susceptible de ser medida.

Las variables de investigación que se utilizó fueron:

Variable 1: Estrés

Variable 2: Clima Laboral

2.2.1. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTRÉS	Según Chiavenato (2015) no dice que el estrés es un estado emocional que se muestra cuando los individuos no se sienten seguros de poder afrontar un desafío que se les presenta en la vida.	El estrés laboral son los cambios que percibe el individuo tanto emocional y fisiológicamente, perjudica el desempeño y la conducta del trabajador. Se mide operacionalmente mediante las siguientes dimensiones: Físico, Psicológico y conductuales.	Físicas	Molestia Corporal	Ordinal
				Desgaste Físico	
			Psicológicas	Degaste Emocional	
				Insatisfacción Laboral	
			Conductual	Relación Laboral	
				Frustración Laboral	
CLIMA LABORAL	Según Litwin y Stinger (1978) nos dicen que el clima laboral tiene el punto clave en el direccionamiento de la organización, para una buen desarrollo laboral y compañerismo.	El clima laboral es la percepción del colaborador que se desempeña en su ambiente laboral, los grupos de trabajo de alto rendimiento pueden funcionar bien, incluso en organizaciones que están preocupadas por la disminución de la financiación, el liderazgo superior débil o similar problemas. Se mide operacionalmente mediante las siguientes dimensiones: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflicto, Identidad	Estructura	Condiciones de trabajo	Ordinal
			Responsabilidad	Responsabilidad del trabajo	
			Recompensa	Motivación	
			Desafío	Compromiso	
			Relaciones	Trabajo en equipo	
			Cooperación	Participación	
			Estándares	Satisfacción	
			Conflictos	Solución de conflictos	
			Identidad	Identidad del trabajador	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población:

Según Tamayo (2012) nos dice que la población es un grupo de individuos u objetos en la que se centran. Es en beneficio de la población que se realizan investigaciones. Sin embargo, debido a los grandes tamaños de las poblaciones, los investigadores a menudo no pueden evaluar a cada individuo en la población porque es demasiado costoso y requiere mucho tiempo.

La población estuvo conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019 que consta de 200 trabajadores.

2.3.2. Muestra Censal

Según Hayes (1999) nos indica que la muestra es utilizada para una población pequeña, tiene un fácil acceso a la base de datos, directamente con el cliente, nos da opciones de conocer sus opiniones a quien encuestaremos.

Se trabajó con la recopilación de información de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote -2019. No fue necesario utilizar fórmula ya que se contó con una muestra censal, además nuestra población es pequeña, se trabajó con los 200 trabajadores activos.

Criterios de inclusión: Se incluyó todos los trabajadores de la Municipalidad.

Criterios de Exclusión: Se excluyeron a otros trabajadores que no sean de la Municipalidad.

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

2.4.1. Técnica: Encuesta

La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta que se dirigió personalmente a los 200 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019.

2.4.2. Instrumento de medición: Cuestionario

Se aplicó un cuestionario conteniendo la variable de “Estrés” la cual tiene 16 ítems cuyas escalas están consideradas como: Siempre (1), Casi Siempre (2), A veces (3), Nunca (4), y la segunda variable que es el “Clima Laboral” cuenta con 18 ítems cuyas escalas son las mismas que la anterior variable.

2.4.3. Validez del instrumento:

Se determinó la confiabilidad, veracidad y transparencia de la investigación, la encuesta fue sometida a juicios de 3 expertos, los cuales estuvieron conformados por dos temáticos y un metodólogo.

2.4. 4. Confiabilidad:

La confiabilidad se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia en una muestra piloto; conformado por 200 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019, con quienes se aplicó los cuestionarios trabajados, para poder corroborar los resultados que se obtuvieron en el cuestionario a través del método de Alfa de Cronbach.

2.5. Procedimiento

Los datos se recogieron de la muestra elegida para el estudio, y la fuente de datos fue de tipo primaria, ya que se recolectó la información de forma directa. Por ellos, dicha información se recopiló mediante las encuestas sobre las variables de estrés y clima laboral dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. Los datos que han sido obtenidos fueron ingresados a una matriz de base de datos, después se representó por tablas y figuras estadísticas para su interpretación de cada variable.

2.6. Métodos de Análisis de datos

Según Hernández (2006) su propósito se centra en el proceso de derivar una conclusión basándose solamente en el que conoce el investigador.

Asimismo, se aplicó tablas de distribución de frecuencias, tablas de contingencia, gráficos de dispersión de puntuaciones. Se aplicó la estadística inferencial, la prueba Chi cuadrado y se utilizó el SPSS.

2.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se solicitó un permiso para el gerente de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, le informamos que haremos el uso de esta investigación, también se comentó que la información que se obtendrá será confidencial y anónima para las personas que se encuestara.

III.RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación del Estrés y Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote - 2019.

Tabla 1:

Correlación de Variable Estrés y Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019.

PRUEBA DE CHI-CUADRADO

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26.997 ^a	9	0.001
N de casos válidos	200		

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019.

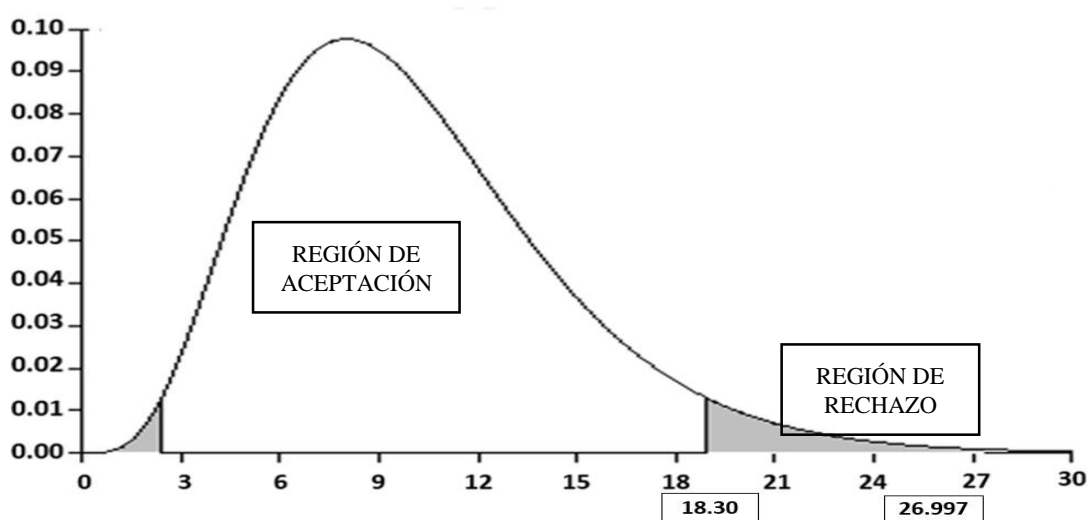


Figura 1: Gráfico Distribución Chi Cuadrado

Fuente: Tabla 1

Interpretación:

En la tabla 1 se muestra que el valor estadístico (26,997) es mayor al valor de la tabla (18,30), por lo que se rechaza el H_0 y podemos deducir que el estrés se relaciona con el clima laboral. Asimismo, con una significancia de 0,001 siendo menor a 0,05 comprueba que hay relación entre ambas variables.

Objetivo Específico 1: Analizar el nivel de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 2:

Opinión de los Trabajadores sobre la Variable Estrés en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019

ESTRÉS	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy alto	47	24%
Alto	54	27%
Bajo	50	25%
Muy bajo	50	25%
TOTAL	200	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019

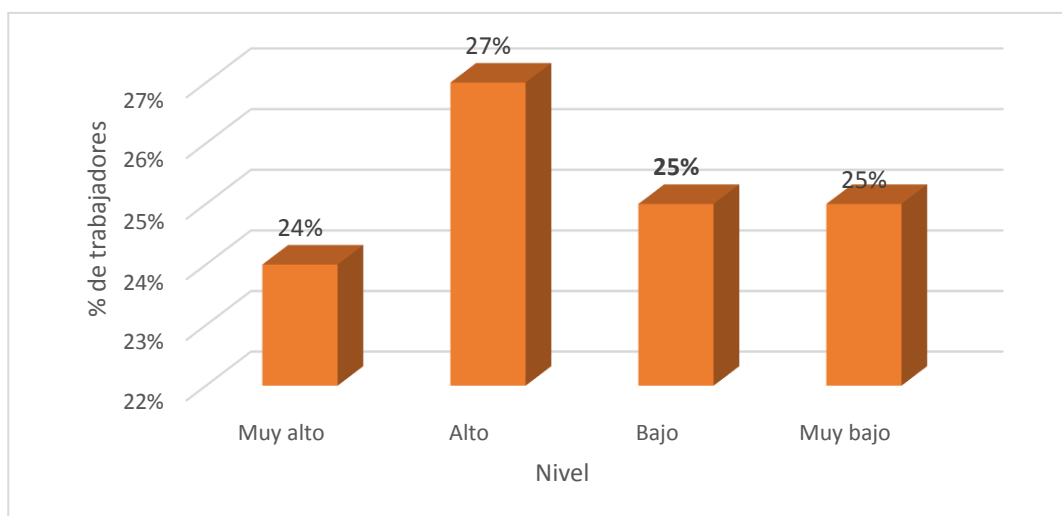


Figura 2: Opinión de los Trabajadores sobre la Variable Estrés en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

Fuente: Tabla 2

Interpretación:

En la tabla 2 se muestra que el 51% de los trabajadores tienen un nivel de estrés entre muy alto y alto, mientras el 50% de los trabajadores tienen un nivel de bajo y muy bajo estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Tabla 3:

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión física en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019.

FÍSICAS	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy alto	44	22%
Alto	58	29%
Bajo	44	22%
Muy bajo	56	28%
TOTAL	200	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019

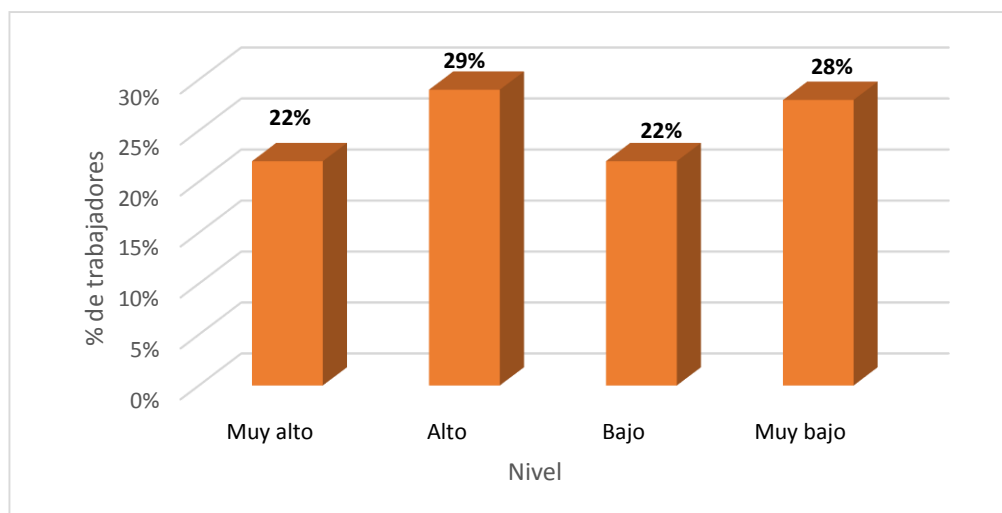


Figura 3: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión física en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

Fuente: Tabla 3

Interpretación:

En la tabla 3 se muestra que el 51% de los trabajadores opinaron tener síntomas físicos en un nivel entre altos y muy altos, mientras el 50% de los trabajadores opinaron tener síntomas físicos en nivel muy bajo y bajo en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Tabla 4:

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Psicológicas en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019.

PSICOLÓGICAS	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy alto	42	21%
Alto	60	30%
Bajo	58	29%
Muy bajo	42	21%
TOTAL	200	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019

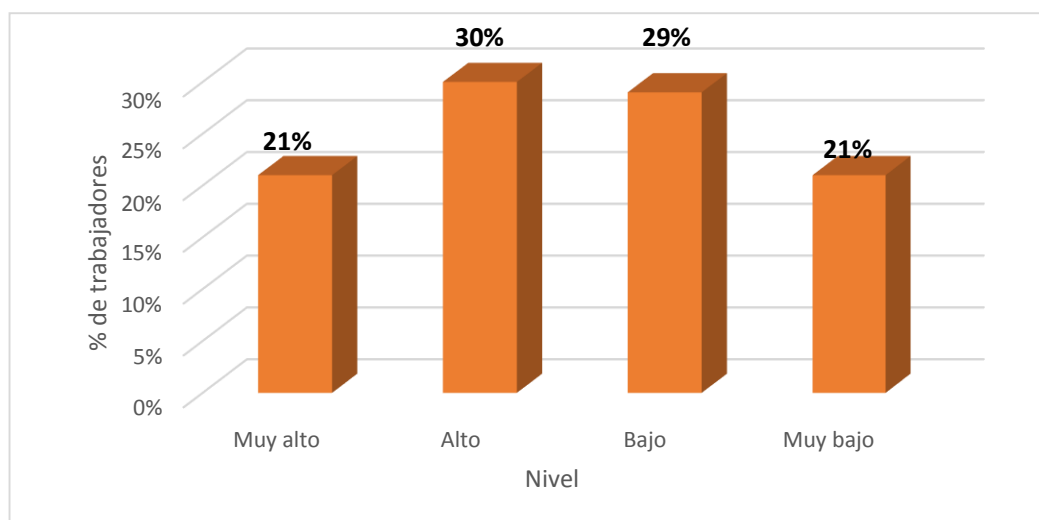


Figura 4: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Psicológica en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

Fuente: Tabla 4

Interpretación:

En la tabla 4 se muestra que el total de los trabajadores, 51% de los trabajadores opinaron que muestra un nivel alto y muy alto síntomas psicológicos, mientras que el 21% muestran un nivel muy bajo y bajo síntomas psicológicos en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote.

Tabla 5:
Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Conductual en la
Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote- 2019.

CONDUCTUAL	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy alto	48	24%
Alto	56	28%
Bajo	50	25%
Muy bajo	46	23%
TOTAL	200	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019

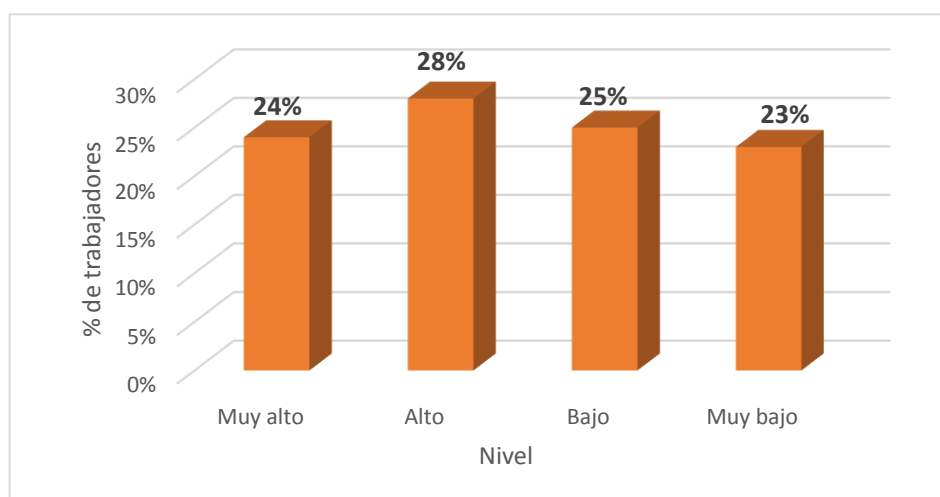


Figura 5: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Conductual en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

Fuente: Tabla 5

Interpretación:

En la Tabla 5 se muestra que el 52% de los trabajadores opinaron que su conducta tiene un nivel alto y muy alto, mientras el 48% opinaron que su conducta tiene un nivel bajo y muy bajo en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Tabla 6:

Opinión de los trabajadores encuestados sobre los indicadores de la variable Estrés de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019.

ESTRÉS	Frecuencias %					
	Molestia	Desgaste	Desgaste	Insatisfacción	Relación	Frustración
	Corporal	Físico	Emocional	Laboral	Laboral	Laboral
Muy alto	17%	11%	17%	26%	24%	10%
Alto	33%	17%	16%	14%	0%	20%
Bajo	20%	28%	43%	41%	43%	34%
Muy bajo	30%	44%	26%	30%	34%	37%
TOTAL	100%	100 %	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019

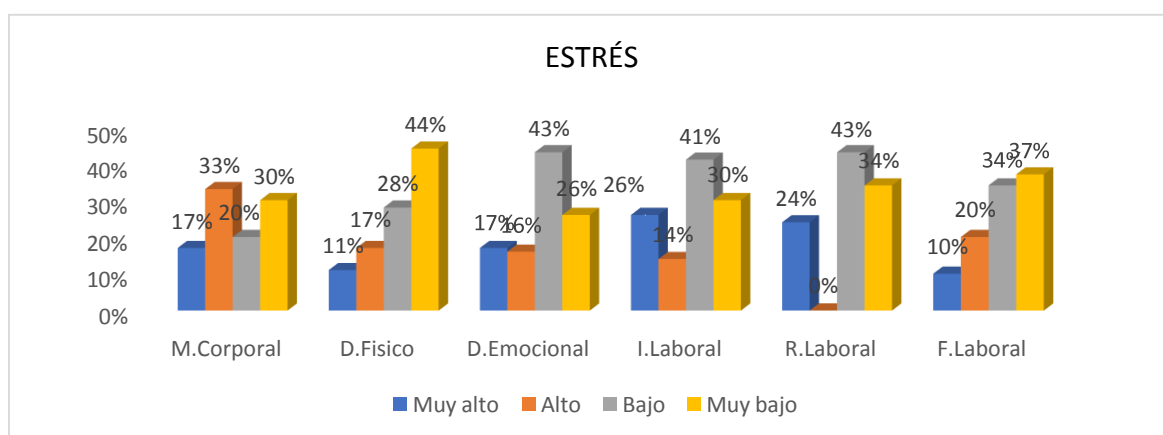


Figura 6: Opinión de los trabajadores encuestados sobre los indicadores de la variable Estrés de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

Fuente: Tabla 6

Interpretación:

En la Tabla 6 se muestra que, del total de los trabajadores, el 33%, tienen altas dolencias corporales, el 44% opinaron que los desgastes físicos son muy bajos, el 43% de los Trabajadores tienen un desgaste emocional bajo, el 41% opinaron una insatisfacción laboral baja, el 43% tienen una relación laboral baja, mientras el 37% la frustración laboral es muy baja en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Objetivo específico 2: Analizar el nivel de Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote - 2019

Tabla 7

Opinión de los Trabajadores sobre la Variable Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019

CLIMA LABORAL	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy bueno	40	20%
Bueno	48	24%
Malo	57	29%
Muy malo	55	28%
TOTAL	200	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019

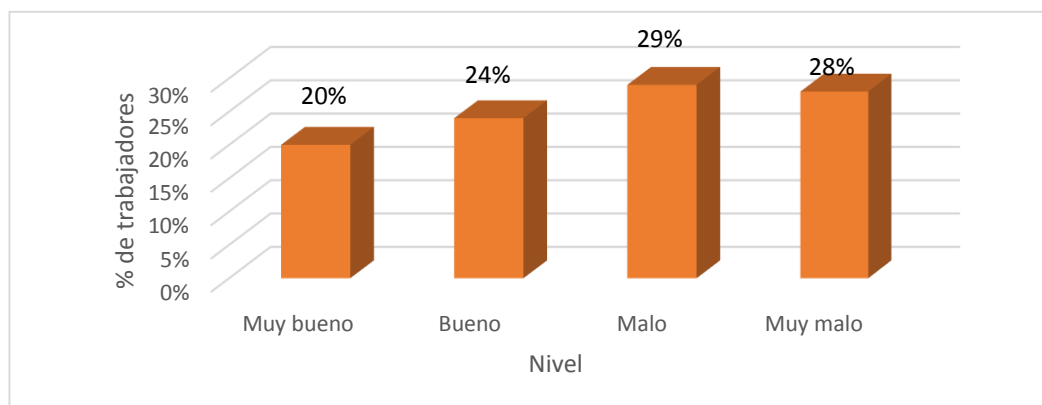


Figura 7: Opinión de los Trabajadores sobre la Variable Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019.

Fuente: Tabla 7

Interpretación:

En la tabla 7 se muestra que el 44% de los trabajadores opinaron que el clima laboral es muy bueno y bueno en la institución, mientras que el 57% opinaron que el clima laboral es malo y muy malo en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Tabla 8:

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Estructura en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019.

ESTRUCTURA	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy bueno	29	15%
Bueno	39	20%
Malo	52	26%
Muy malo	80	40%
TOTAL	200	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019

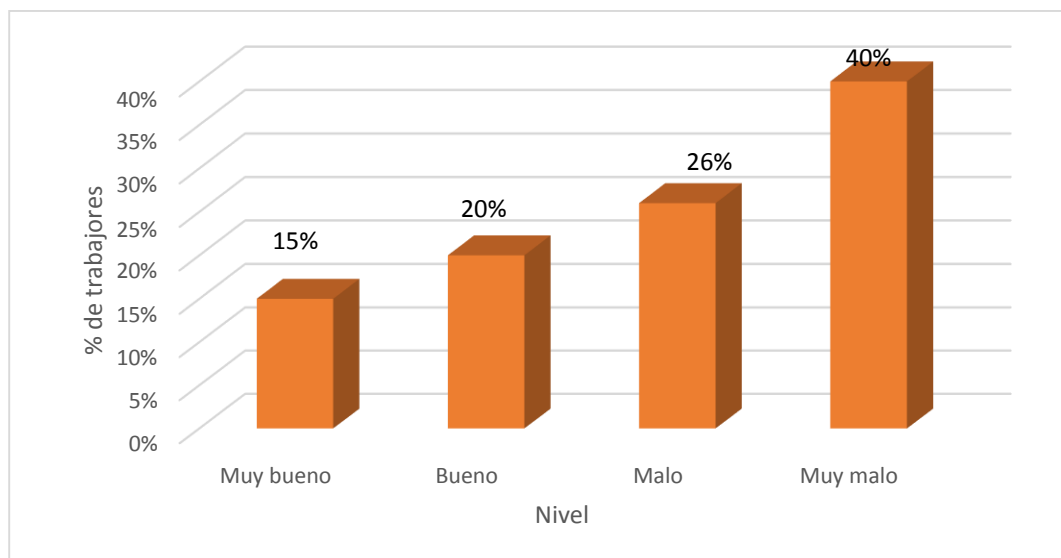


Figura 8: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Estructura en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019.

Fuente: Tabla 8

Interpretación:

En la Tabla 8 se muestra que el 35% de los trabajadores opinaron que es muy bueno y bueno en la estructura de la institución, mientras que en el 66% opinaron que es malo y muy malo la estructura en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote.

Tabla 9:

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Responsabilidad en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

RESPONSABILIDAD	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy bueno	20	10%
Bueno	67	34%
Malo	38	19%
Muy malo	75	38%
TOTAL	200	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019

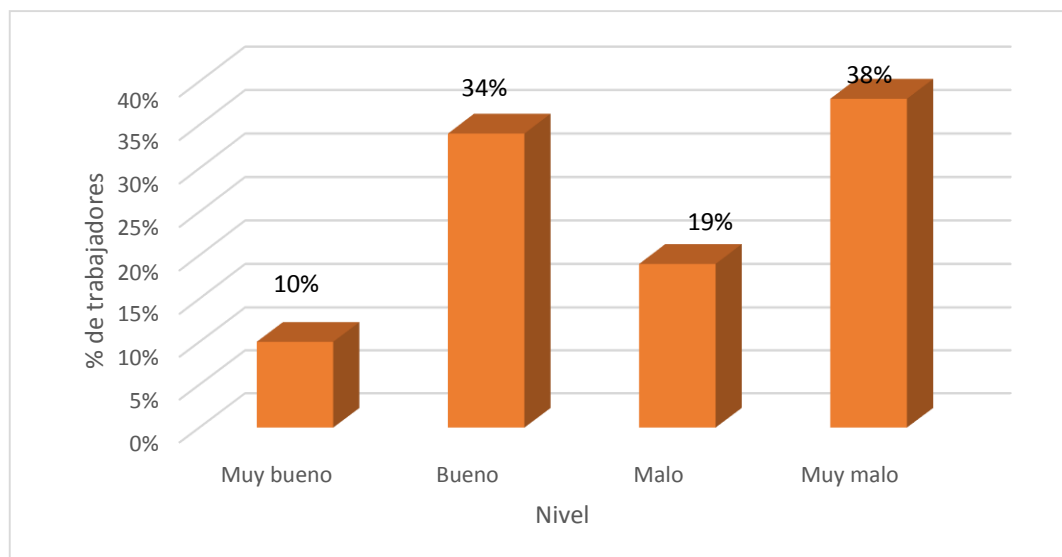


Figura 9: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Responsabilidad en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Fuente: Tabla 9

Interpretación:

En la tabla 9 se muestra que el 44% de los trabajadores opinaron que es muy bueno y bueno en la responsabilidad en la institución, mientras el 57% opinaron que es malo y muy malo la responsabilidad en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Tabla 10:

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Recompensa en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019.

RECOMPENSA	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy bueno	36	18%
Bueno	49	25%
Malo	65	33%
Muy malo	50	25%
TOTAL	200	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019

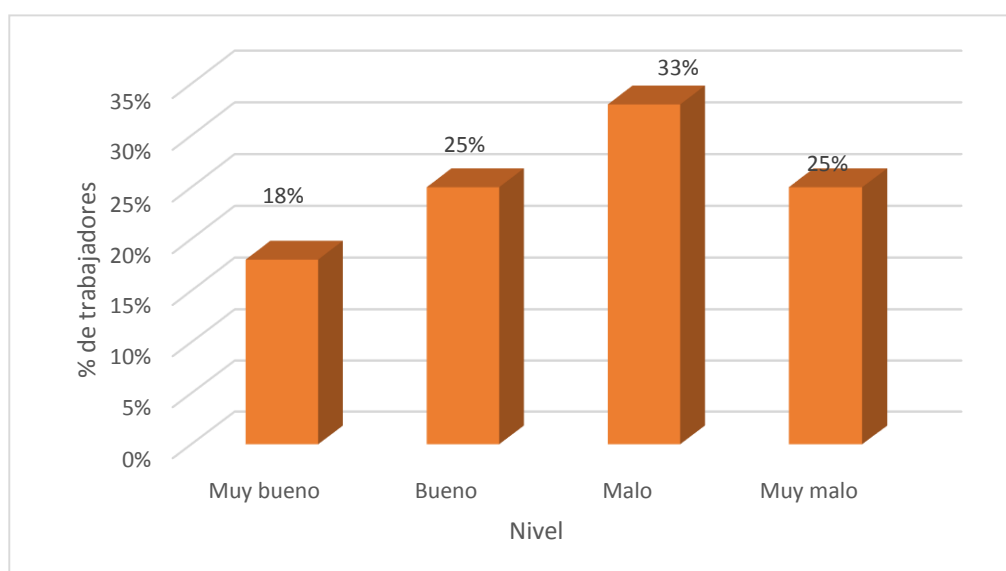


Figura 10: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Recompensa en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019.

Fuente: Tabla 10

Interpretación:

En la Tabla 10 se muestra que el 43% de los trabajadores opinaron que es muy bueno y bueno en la recompensa que brinda la institución, mientras el 58% opinaron que es malo y muy malo la recompensa en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Tabla 11:

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Desafío en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019.

DESAFÍO	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy bueno	26	13%
Bueno	53	27%
Malo	52	26%
Muy malo	69	35%
TOTAL	200	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019

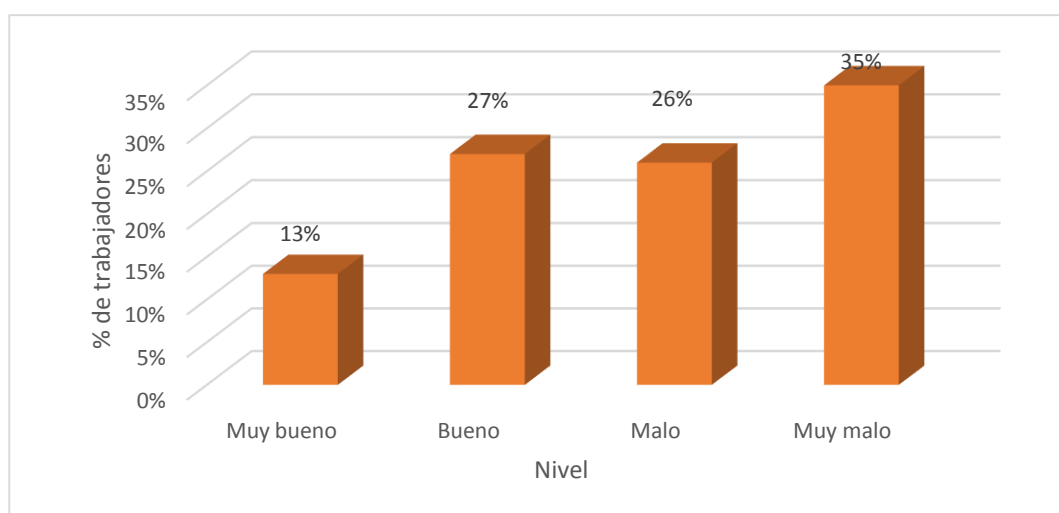


Figura 11: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Desafío en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019

Fuente: Tabla 11

Interpretación:

En la Tabla 11 se muestra que el 40% de los trabajadores opinaron son muy bueno y bueno los desafíos que brinda la institución, mientras el 61% opinaron que los desafíos son malo y muy malo en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Tabla 12:

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Relaciones en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

RELACIONES	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy bueno	23	12%
Bueno	60	30%
Malo	65	33%
Muy malo	52	26%
TOTAL	200	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019

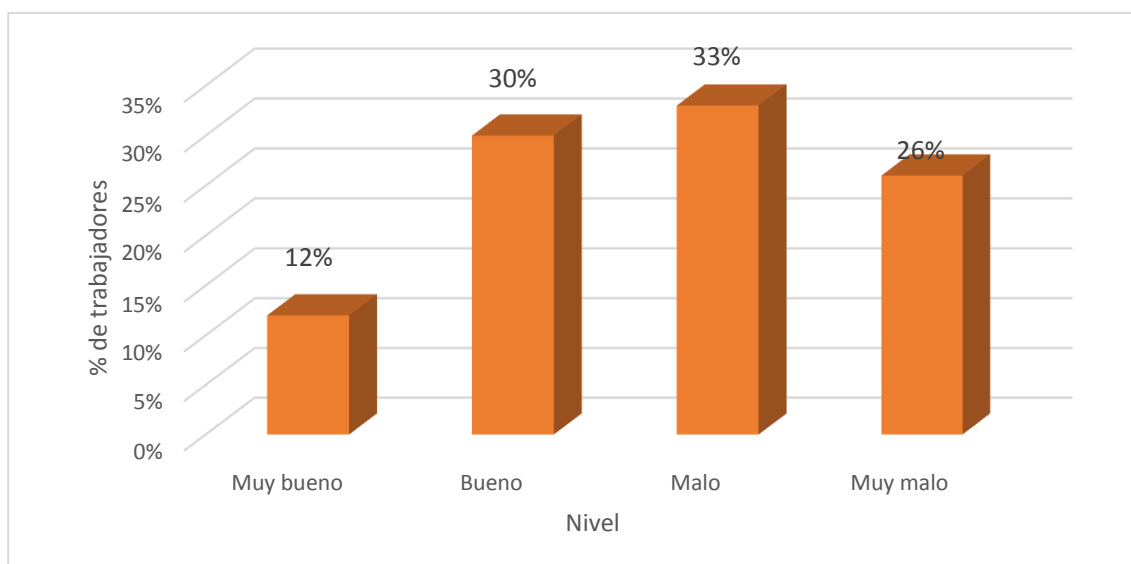


Figura 12: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Relaciones en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Fuente: Tabla 12

Interpretación:

En la tabla 12 se muestra que el 42% de los trabajadores es muy bueno y bueno en las relaciones de la institución, mientras el 59% opinaron que son malo y muy malo las relaciones en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Tabla 13:

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Cooperación en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

COOPERACIÓN	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy bueno	26	13%
Bueno	53	27%
Malo	46	23%
Muy malo	75	38%
TOTAL	200	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019

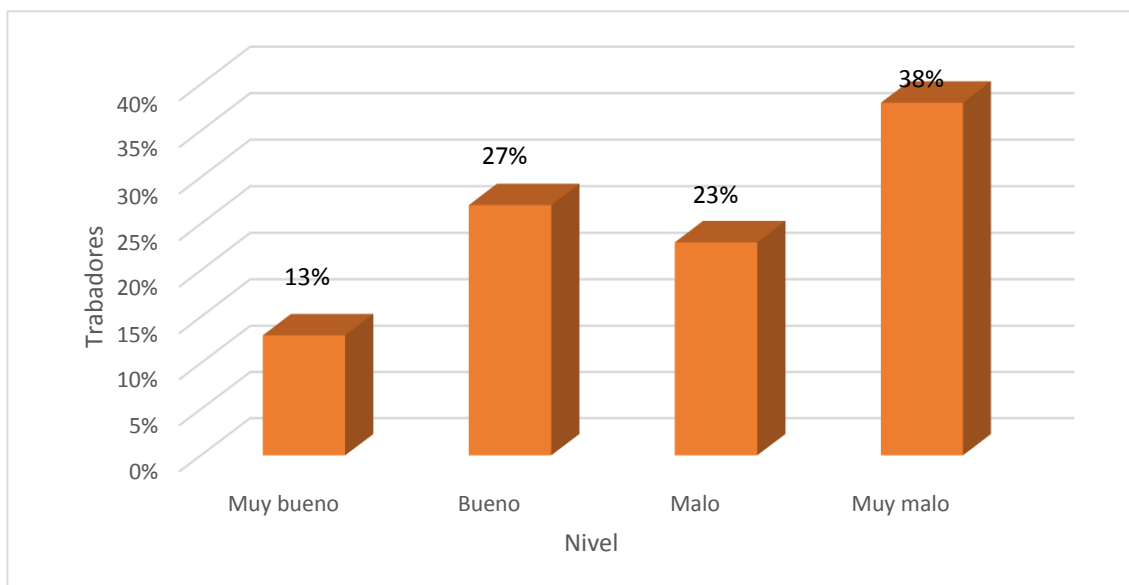


Figura 13: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Cooperación en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote -2019.

Fuente: Tabla 13

Interpretación:

En la tabla 13 se muestra que el 40% de los trabajadores opinaron que es muy bueno y bueno la cooperación de la institución, mientras el 61% opinaron que es malo y muy malo la cooperación en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Tabla 14:

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Estándares en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019.

ESTÁNDARES	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy bueno	18	9%
Bueno	41	21%
Malo	63	32%
Muy malo	78	39%
TOTAL	200	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019.

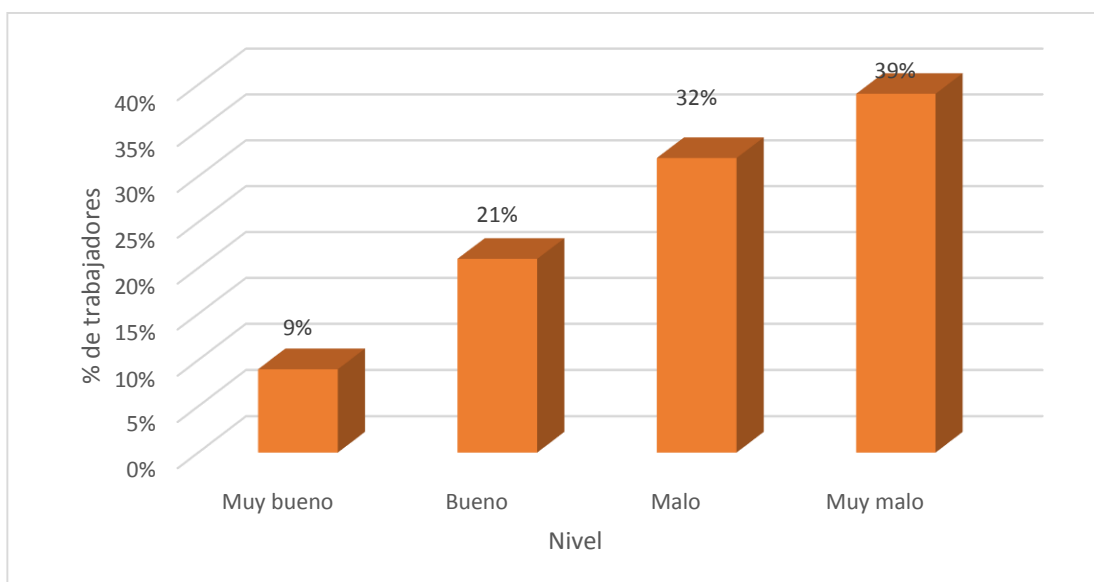


Figura 14: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Estándares en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Fuente: Tabla 14

Interpretación:

En la tabla 14 se muestra que el 30% de los trabajadores opinaron que son muy buenos y bueno los estándares de la institución, mientras el 71% opinaron que son malo y muy malo los estándares en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Tabla 15:

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Conflicto en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

CONFLICTO	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy bueno	21	11%
Bueno	53	27%
Malo	62	31%
Muy malo	64	32%
TOTAL	200	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019

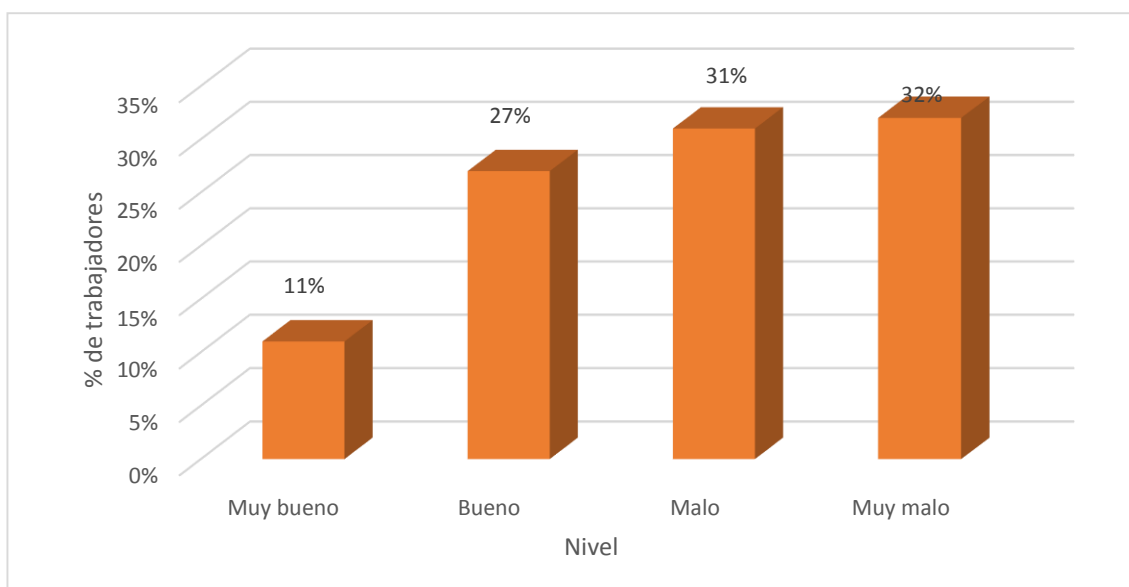


Figura 15: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Conflicto en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Fuente: Tabla 15

Interpretación:

En la Tabla 15 se muestra que el 38% de los trabajadores opinaron que es muy bueno y bueno el nivel de conflicto en la institución, mientras el 63% opinaron que es malo y muy malo el nivel de conflicto en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Tabla 16:

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Identidad en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

IDENTIDAD	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Muy bueno	36	18%
Bueno	52	26%
Malo	71	36%
Muy malo	41	21%
TOTAL	200	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019

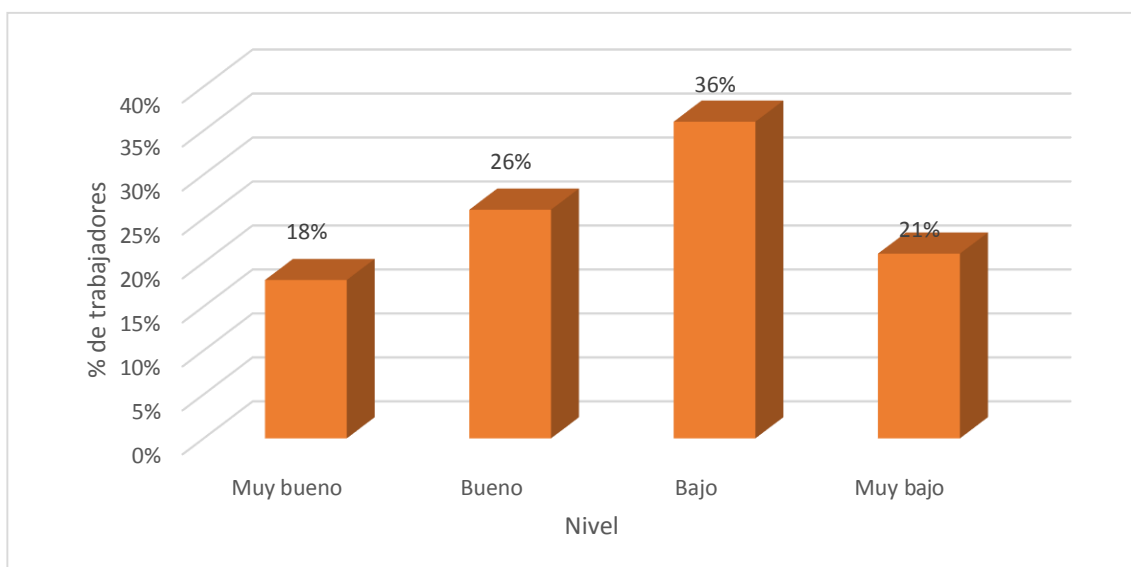


Figura 16: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Identidad en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Fuente: Tabla 16

Interpretación:

En la tabla 16 se muestra que el 44% de los trabajadores opinaron que tienen una muy buena y buena identidad en la institución, mientras el 57% opinaron que tiene una mala y muy mala identidad en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Tabla 17:
Opinión de los trabajadores sobre los Indicadores de la variable Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2019

CLIMA LABORAL	Frecuencias %								
	Condiciones de trabajo	Responsabilidad	Motivación	Compromiso	Trabajo en equipo	Participación	Satisfacción	Solución de Conflicto	Identidad
Muy bueno	15%	10%	18%	13%	12%	13%	9%	11%	18%
Bueno	20%	34%	25%	27%	30%	27%	21%	27%	26%
Malo	26%	19%	33%	26%	33%	23%	32%	31%	36%
Muy malo	40%	38%	25%	35%	26%	38%	39%	32%	21%
TOTAL	100%	100 %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2019

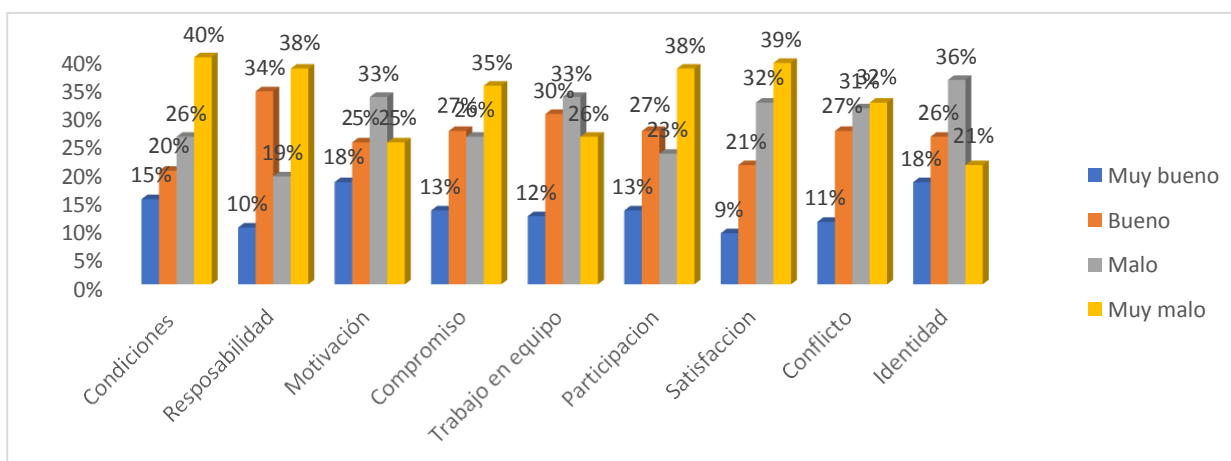


Figura 17: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Conflicto en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Fuente: Tabla 17

Interpretación:

En la tabla 17 se muestra que del total de los trabajadores, 40% que es el porcentaje mayor, opinaron que las condiciones son muy malas, 38% siendo el porcentaje mayor, opinaron que las responsabilidades son muy malas, 33% de los trabajadores consideran que la motivación que se le brinda es mala, 35% opinaron que el compromiso es muy malo, 33% el trabajo en equipo es malo, mientras el 38% opinaron que la participación es muy mala; 39% opinaron que la satisfacción laboral es muy mala, 32% opinaron que el conflicto es muy malo, finalmente el 36% opinaron que tienen mala identidad en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Objetivo Específico 3: Analizar la relación entre el Estrés y Clima Laboral de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote - 2019.

Tabla 18:

Tabla de Contingencia de la Variable Estrés y Clima Laboral de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote - 2019

		CLIMA LABORAL					
		Muy bueno	Bueno	Malo	Muy malo	Total	
Muy alto	Recuento	4	10	13	19	46	
	% del total	2.0%	5.0%	6.5%	9.5%	23.0%	
Alto	Recuento	16	9	12	17	54	
	% del total	8.0%	4.5%	6.0%	8.5%	27.0%	
ESTRES Bajo	Recuento	14	14	9	13	50	
	% del total	7.0%	7.0%	4.5%	6.5%	25.0%	
Muy bajo	Recuento	6	15	23	6	50	
	% del total	3.0%	7.5%	11.5%	3.0%	2.0%	
Total	Recuento	40	48	57	55	200	
	% del Total	20.0%	24.0%	28.5%	27.5%	100.0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2019

Interpretación:

De la tabla 18, el 9.5% de los trabajadores encuestados manifiestan tener muy alto nivel de estrés, Asimismo, el clima laboral es muy malo, mientras el 7,0% consideran un nivel de estrés bajo, opinaron que el clima laboral es muy bueno, finalmente el 11,5% de los trabajadores manifestaron que tienen muy bajo nivel de estrés por lo tanto tienen un mal clima laboral que brinda la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

III. DISCUSIÓN

Hilario y Quispe (2016) el objetivo fue determinar la relación del estrés y clima laboral en los trabajadores, se observó que a través de la distribución Chi cuadrado, con un valor de 25,897 una significancia 0.01 menor a 0.05, se concluye que existe una relación significativa entre las variables estrés y clima laboral. Esto corrobora que en la tabla 1, en el análisis de los resultados encontramos a través de la prueba Chi cuadrado, con un valor de 26,997 una significancia de 0.01 menor a 0.05, se deduce que el estrés se relaciona con el clima laboral, asimismo existe un nivel alto de estrés por ende no hay un clima laboral favorable en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote.

Guzmán y Quiroz (2018) concluyó que los trabajadores están sometidos a presión y obligación para el cumplimiento de las metas, sufren un alto nivel de estrés la cual se identificó que los profesionales presentan alta despersonalización, sufren de cansancio emocional sintiéndose deprimidos, aburridos y frustrados, asimismo hace referencia que los trabajadores tienen una baja realización personal, su rendimiento laboral ha disminuido, se debe que los trabajadores sufren de molestias físicas y psicológicas que se ve reflejado en sus conductas laborales. Esto corrobora en la tabla 2 de nuestra investigación, donde el 51% indicaron que tienen un muy alto y alto nivel de estrés, los trabajadores sufren síntomas físicos, provocando cambios corporales como, dolor de cabeza, problemas estomacales, dolor en la columna, sensación de ahogo, disminución de apetito, se percibió que tienen síntomas psicológicos como cansancio emocional que es reflejado en la conducta en los trabajadores de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote.

Uturunco (2018) en su artículo científico, el nivel de clima laboral a partir de sus dimensiones, determinó que el 50% nunca ha recibido recompensa por el trabajo bien hecho, el 49% indica que nunca el instituto reconoce el empeño realizado de los trabajadores, 51% raras veces se preocupan por el trabajador, esto influye en que existe un clima laboral poco favorable, destacándose una productividad ineficiente de la institución. Esto corrobora en la tabla 7 de nuestra investigación, donde el 57% opinaron que el clima laboral es malo y muy malo, el trabajador se siente en un ambiente inadecuado, no se sienten recompensados, la institución no reconoce el empeño realizado de los trabajadores, no están de acuerdo con los beneficios que brinda la municipalidad, se sienten desanimados y sin energías. Se relaciona con la tabla 10, el 58% opinaron que la recompensa que es mala y muy mala en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote.

Miranda y Gálvez (2016) en su artículo científico, concluyó que la tensión de trabajar sin un buen clima laboral, perjudica a los trabajadores en su rendimiento laboral en la institución, 40% de los encuestados afirmó que los trabajadores no se sienten responsables a la hora de laborar, así mismo se identificó que el 35,5% de los trabajadores no cumplen con los desafíos de la institución y a la vez no se sienten identificados. Esto corrobora en la tabla 9 de nuestra investigación, el 57% perciben muy mala y mala la responsabilidad, los trabajadores no cumplen con las reglas establecidas en la municipalidad, mientras el 10% opinaron que la responsabilidad es muy buena. Por eso se relaciona con la tabla 16, los trabajadores no están orgullosos de trabajar para la institución no se sientes identificados, 57% opinaron tener una mala y muy mala identidad, mientras el 44% opinaron tener muy buena y buena identidad en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Núñez y Delgado (2016) concluyó que el 30% de los trabajadores tienen una mala relación entre sus jefes y compañeros de trabajador, mientras el 12% tiene una buena relación, se observa que los funcionarios superiores no muestran interés por comunicarse con sus trabajadores, así también la relación entre compañeros no va a ser correcta. Esto corrobora en la tabla 12 de nuestra investigación, los trabajadores de la municipalidad no perciben un buen compañerismo, los jefes no muestran interés por comunicarse con sus trabajadores, el 59% opinaron que las relaciones entre el jefe y sus compañeros son malas y muy malas, mientras el 42% opinaron que las relaciones son buenas y muy buenas en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Guadalupe (2015) en su artículo científico, concluyó que el 47,5% perciben la presencia de factores psicológicos en su lugar de trabajo, el 33,3% presenta agotamientos físicos y el 17,9% despersonalización, los trabajadores se sienten estresados al momento de realizar su labor, teniendo así una baja despersonalización y altos niveles psicológicos y agotamientos físicos. Esto se corrobora en la tabla 3 los trabajadores de la municipalidad opinaron tener un 51% de síntomas físicos, considerado como un nivel alto y muy alto, los problemas de su ambiente y recursos materiales, El 50% opinaron tener síntomas físicos bajos y muy bajos. Se relaciona con la tabla 4 de nuestra investigación, el 51% opinaron que tienen síntomas psicológicos altos y muy altos, mientras el 50% opinaron tener síntomas psicológicos muy bajo y bajo en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

García (2016) en su artículo científico concluye los trabajadores tienen un alto nivel de estrés, por lo que se identifica que el clima laboral es desfavorable, manifiesta que el estrés está afectando en el trabajador, se manifiesta que sufren de cansancio emocional se sienten agotados y su rendimiento laboral está disminuyendo, se debe a la sobrecarga de rol, el trabajo es excesivo para el tiempo del que dispone, falta de recursos humanos y materiales de seguridad para la hora de realizar tareas que comprometen la salud o integridad física del profesional, no hay una relación laboral entre jefe y trabajador, y también entre compañeros, provocando una desmotivación y angustia en los profesionales.

Esto se corrobora en la tabla 18 de nuestra investigación, el 9.5% de los trabajadores encuestados manifiestan tener muy alto nivel de estrés, por lo tanto, el clima laboral es muy bajo, también manifestaron que el 11,5% de los trabajadores tienen muy bajo nivel de estrés por lo tanto tienen un mal clima laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

IV. CONCLUSIONES

5.1. Al aplicar el estadístico χ^2 como prueba para determinar la relación que existe entre nuestras variables, se mostró que el valor estadístico (26.997) con 9 grados de libertad es mayor al valor de la tabla (18.30), por lo que se rechazó la hipótesis Nula (H_0) y se concluyó que el estrés tiene relación con la carga laboral en los trabajadores. Asimismo, la significancia es 0.001 siendo esta menor a 0.05 comprobó que hay relación altamente significativa entre ambas variables. (Tabla1)

5.2. El estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, se identificó que el 51% de los colaboradores tuvieron un nivel alto y muy alto estrés, y un 50% de los colaboradores tuvieron un nivel muy bajo y bajo estrés, se concluyó que 101 trabajadores tuvieron un nivel alto y muy alto de estrés. Estos resultados se debieron a nuestras dimensiones, 51% de los trabajadores tuvieron un nivel muy alto y alto de estrés en los síntomas físicos, el 51% de los trabajadores muestran un nivel muy alto y alto de síntomas psicológicos, 52% de los trabajadores su conducta tuvieron un nivel de alto y muy alto. (Tabla 2, 3, 4,5)

5.3. El clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, se identificó que el 57% opinaron que el clima laboral es malo y muy malo, el 44% opinaron que el clima laboral es bueno y muy bueno, se concluyó que 112 trabajadores opinaron que el clima laboral es malo y muy malo, el 88 de los trabajadores opinaron que el clima laboral es muy bueno y bueno. Estos resultados se debió a nuestras dimensiones, el 66% de los trabajadores opinaron que la estructura es muy mala y mala, 57% de los trabajadores tuvieron muy mala y mala responsabilidad, 58% de los trabajadores consideraron que la recompensa que se le brinda es mala y muy mala, 61% de los trabajadores opinaron que los desafíos son muy malos y malos, 59% de los trabajadores opinaron que las relaciones entre compañeros y jefes son malas y muy malas; 61% de los trabajadores opinaron que la cooperación es muy malo y malo; 71% de los trabajadores opinaron que los estándares es muy malo y malo, 63% indicaron que el conflicto es muy malo y muy malo, finalmente el 57% los trabajadores tienen una mala y muy mala identidad en la municipalidad. (Tabla 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15,16)

5.4. Mediante el cruce de las variables estrés y clima de los trabajadores, se concluyó que al analizar la relación de ambas variables, el 9.5% de los trabajadores encuestados manifestaron muy alto nivel de estrés, asimismo, el clima laboral es muy malo, mientras el 7,0% un nivel de estrés bajo, y opinaron que el clima laboral es muy bueno, finalmente el 11,5% de los trabajadores manifestaron que tienen muy bajo nivel de estrés por lo tanto tienen un mal clima laboral que brinda la Municipalidad Distrital de Nuevo . (Tabla 18).

V. RECOMENDACIONES:

- Se sugiere a las gerencias de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote brindar estrategias para que los trabajadores no se sientan estresados y así también obtengan un buen clima laboral, ya que al realizarse la encuesta se pudo observar que los trabajadores tienen un alto estrés por mucha carga laboral y un mal clima laboral ya que la institución no les brinda los servicios necesarios.
- Se recomienda trabajar con respecto al tema del estrés, implementando muebles que sean cómodos para los trabajadores ya que tienen muchas molestias, reuniones grupales en donde los trabajadores se expresen con fluidez su opinión en su labor diario, capacitaciones semanales de buena postura de ergonomía, esto quiere decir que es el estudio de los movimientos de las personas, en la cual cada hora el trabajador debe hacer un ejercicio estiramiento.
- Con respecto al clima laboral se recomienda implementar una remodelación a las áreas que tiene sus herramientas como las computadoras dañadas ya que eso dificulta la digitación y documentación, fomentar un programa de integración grupal entre los trabajadores y jefes, celebrar los logros de los trabajadores, para que así generar un buen clima para los trabajadores y jefes.

REFERENCIAS

Aguilar, P. (2017). *Asociación entre Clima Laboral y el Síndrome de Bruno en los trabajadores de la municipalidad provincial de san Martín – 2015* (Tesis de Licenciatura), Universidad cesar vallejo, Tarapoto – Perú.

Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16466/DelAguila_RPA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aldrete, G. (2015). Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud, vol.17, num.52, Enero-abril, 2015, pp.70-100. Instituto de Investigación en Salud Ocupacional, Universidad de Guadalajara, México.

Recuperado de:

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100007#down

Bautista, P. y Lozano, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta - 2015*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú.

Recuperado de:

http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1677/Tesis%20AD156_Pal.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bernal, L Y Chávez, M. (2018). El clima organizacional y su relación con el burnout en el laboratorio clínico, vol. 7, núm. 13, enero – junio, 2018, pp. 23-80. Instituto de Salud del Estado de México, México.

Recuperado de:

<file:///C:/Users/esgal/Videos/Captures/Dialnet-ElClimaOrganizacionalYSuRelacionConElBurnoutEnElLa-6685152.pdf>

Carranza, M. (2017). *Clima Laboral y Síndrome de Burnout en trabajadores de un Hospital Gerencial Regional de Salud del Distrito de Víctor Larco, 2017*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Privada del Norte, Trujillo – Perú.

Recuperado de: <file:///C:/Users/HP/Desktop/discusion%202.pdf>

Castañeda, Y. (2016). *Síndrome de Burnout y Clima Social Laboral de los trabajadores asistenciales de Ministerio de Salud y Seguro Social de Salud, Chepén – 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú.

Recuperado de:

<file:///C:/Users/HP/Desktop/discusion%201.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. (5ª Ed.). México:

Mc Graw Hill.

Recuperado de:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Deloitte, P. (2018). *Próximas Tendencias en Cultura y Clima Laboral*. Perú.

Recuperado de:

<https://elperuano.pe/noticia-clima-laboral-influye-la-productividad-empresarial-70930.aspx>

El Comercio (2017). *Contributions for Repositioning a Regional Strategy for Healthy Municipalities, Cities and Communities (HM&C): Results of a Pan-American Survey*, vol.87, numb.5. September.2015. pp. 740-754. Academy of Medicine. New York. USA.

Recovered from:

<https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11524-010>

García, M. (2016). *El Estrés en el Ámbito de los Profesionales de la Salud*, vol.14, num.19, enero-diciembre,2016, pp.11-30. Universidad de Lima, Lima – Perú.

Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>

Grau, R. (2004). *Investigation Methodology*. Universidad de Ibagué. Corunversitaria.

Recovered from:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202016000100

21

- Hayes, B. (1999). Diseños de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico. México: Edit.Oxford.
Recuperado de:
[https://biblio.uade.edu.ar/client/es_ES/biblioteca/search/detailnonmodal/ent:\\$02f\\$002fSD_ILS\\$002f0\\$002fSD_ILS:263339/ada?qu=ENCUESTAS.&ic=tre&ps=30](https://biblio.uade.edu.ar/client/es_ES/biblioteca/search/detailnonmodal/ent:$02f$002fSD_ILS$002f0$002fSD_ILS:263339/ada?qu=ENCUESTAS.&ic=tre&ps=30)
- Hernández, S. (2006). Metodología de la Investigación. (6ª ed.). México: McGrawHill.
Recuperado de:
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, R. (2017). Impacto del Clima Laboral en el Desempeño de los Trabajadores de Provias Descentralizado Zonal Ayacucho- Perú, 2017. (Tesis de Licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima – Perú.
Recuperado de:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3747/TESIS%20ROGELIO%20HERRERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hilario, S. y Quispe, G. (2016). *Nivel de Estrés y Clima Laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima– 2016*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Autónoma del Perú, Lima. Perú.
Recuperado de:
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/366/1/QUISPE%20GAMIO%2c%20SHERLLEY%20KATHERINE%20JULLY%20ROSSMERY.pdf>
- Hospinal, E. (2013). Organizational Climate and job Satisfaction in the Company F y D Investments S.A.C., vol.16, numb.2, July-December .2013, pp.75-78. National University of San Marcos Perú
Recovered From:
<https://www.redalyc.org/pdf/816/81632390009.pdf>
- Jara, B. y Ríos, B. (2017). Work Satisfaction and its Relation with the Organizational Climate in Oficiales of the Chilean State University, vol.19. num.58. abril.2017. pp.60. UniversityState Chinela, Santiago. Chile.
Recovered

from:https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071824492017000100007&script=sci_arttext&tlng=en

Kahn, R. y Byosiere, P. (1992). Stress in Organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough, vol.21. numb.2. January-Juny. 1992 pp. 571-650. University Consulting Psychologists Press.

Recovered from:
https://psycnet.apa.org/record/1993-7201-010?fbclid=IwAR0Q4HXOnx8mIwiXLYJKNIWQPK8k4ZLvtuzqI0CCuvZXEs_MhrFOQQQsMj0

Kerlinger, F. (2002). Investigación del Comportamiento. (4ª Ed). México: McGraw Hill.

Recuperado de:
<https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>

La República (2018). “Estudio sobre la Salud Mental de los Peruanos”, vol.5, num.26.marzo.2018. pp.25- 27. Instituto de Opinión Publica PUCP. Lima, Perú.

Recuperado de:
<https://larepublica.pe/salud/1217827-instituto-de-opinion-publica-de-la-pucp-publica-estudio-sobre-la-salud-mental-de-los-peruanos>

Likert, R. (1967). The Human Organization. New York: McGraw-Hill.

Recovered from:
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Litwin, G. y Stringer, R. (1978). Motivation and Organizational climate. Boston: Harvard Business School Press.

Recovered from:
[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.a%20spx?ReferenceID=497194](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.a%20spx?ReferenceID=497194)

Miranda, J. Y Gálvez, N. (2016). Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en Trabajadores de una Red de Servicios de Salud en Cajamarca-Perú, vol. 8, núm. 2, 15 de setiembre, 2016, pp. 52-60. Universidad César Vallejo-Chiclayo-Perú, Recuperado de:
<file:///C:/Users/esgal/Videos/Captures/400-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1454-1-10-20161124.pdf>

Núñez, M. y Delgado, M. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad centro poblado Boca del Rio, 2016.* (Tesis de Licenciatura), Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Tacna, Perú.
Recuperado de:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1486/tesis%20-%20nu%c3%b1ez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Perea, A. (2016). Incidencia del Clima Organizacional en el Estrés Laboral en las Empresas Agroindustriales – Lima, vol.77, núm. 1.2016, app 54-62. Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima – Perú.
Recuperado de:
http://revistas.lamolina.edu.pe/index.php/acu/article/view/477/pdf_10

Pereira, M. (2009). Una Revisión Teórica sobre el Estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el Ámbito Educativo. vol. 33, núm.2.2009. pp. 171-190. Universidad de Costa Rica – San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica.
Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>

Picasso, P. (2016). Síndrome de Burnout en estudiantes de Odontología de una Universidad Peruana, vol.9, num.1, enero-diciembre, 2012, pp.10-25. Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú.
Recuperado de:
https://www.usmp.edu.pe/odonto/servicio/2012/Kiruv.9/Kiru_v.9_Art8.pdf

Quito, C., Guzmán, E. y Quiroz, J. (2018). Asociación entre el Régimen Laboral y el Síndrome de Burnout en Médicos del Ministerio Público del Perú, vol. 4, núm.

2, 20 de noviembre, 2018, pp. 34-51. Universidad Nacional de Trujillo, Perú,
Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/forense/mmf-2019/mmf192d.pdf>

Richard, S. (1984). *Stress Appraisal and Coping*. (11^a ed). New York: Springer Publishing Company.

Recovered from:

https://www.academia.edu/37418588/_Richard_S._Lazarus_PhD_Susan_FolP_hD_Stress_BookFi_?fbclid=IwAR0Q4HXOnx8mIwiXLYJKNIWQPK8k4ZLtuzI_0CCuvZRxEsMhrFOQQGsMj0

Robbins, S (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13^a ed.). México: Prentice Hall
Recuperado de:

<https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional13a-ed->

Roth, E y Pinto, B. (2010). Síndrome de Burnout, Personalidad y Satisfacción Laboral en Enfermeras de la Ciudad de La Paz, vol.8, num.2, agosto,2010, pp.62-100.
Universidad Católica Boliviana San Pablo La Paz, Bolivia

Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/4615/461545466004.pdf>

Saltos, A. (2017). *Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Médicos del Ministerio de Salud Pública pertenecientes al Distrito 09D05 del Guayas,2017*. (Tesis de Licenciatura), Universidad de Guayaquil, Guayaquil Ecuador.

Recuperado de:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25775/1/TESIS%20SALTOS%20ATIE%20NCIA%20DAYANA.pdf>

Sandoval. A. Y Alvarado, J. (2015). *Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en los Servidores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Barranca—2015*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – Perú.

Recuperado de:

http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/62/RESUMEN-TFC_09.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Soler, E. y Bongiovanni, C. (2014). Correlación entre Estrés y Clima Organizacional en Pymes, vol. 24, núm. 5, enero-junio, 2014, pp. 41-49. Universidad Nacional de Rio de Cuarto, Argentina.

Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5607899>

Stanton, I. (2004). Fundamentos de Marketing. (13ª ed.). México: Mc Graw Hill.

Recuperado de:
<https://mercadeo1marthasandino.files.wordpress.com/2015/02/fundamentosde-marketing-stanton-14edi.pdf>

Tamayo, T. (2012). El Proceso de la Investigación. (4ª ed.). México: Limusa Noriega Editorial.

Recuperado de:
<https://clea.edu.mx/biblioteca/Tamayo%20Mario%20%20El%20Proceso%20De%20La%20Investigacion%20Cientifica.pdf>

Torres, R. Y Molano, G. (2015). Stress and academic performance in students of the Faculty of Nursing – National University of the Peruvian Amazon - Iquitos, vol.2, Num.2-5, 2015. pp7-9. University National of the Amazonia Peruvian, Iquitos, Perú.

Recovered from:
http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3954/Mariela_Tesis_T%3%adtulo_2015.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Uturunco, V. (2018). Labor factors influencing the working environment of the nursing staff at the Carlos Alberto Seguin Escobedo National Hospital -Arequipa, vol.5, num.2. 2018. pp.3. Universidad Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo, Arequipa, Perú.

Recuperado de:
<https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/6185/B3.1431.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villafuerte, L. (2010). Manual Metodológico para El Investigador Científico. Edición electrónica gratuita.

Recuperado de:

www.eumed.net/libros/2010e/816/

Villanueva, L. (2015). *Percepción de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca sobre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, 2015.*

(Tesis de Licenciatura), Universidad Nacional de Cajamarca – Perú.

Recuperado de:

<http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1453/Percepci%20de%20los%20trabajadores%20de%20la%20Municipalidad%20Provincial%20de%20Cajamarca%20sobre%20el%20Clima%20Organizacional%20y%20la%20Satisfacci%20Laboral%202013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ÍTEMS
ESTRÉS	Según Chiavenato (2015) nos dice que el estrés es un estado emocional que se muestra cuando los individuos no se sienten seguros de poder afrontar un desafío que se les presenta en la vida.	El estrés laboral son los cambios que percibe el individuo tanto emocional y fisiológicamente, perjudica el desempeño y la conducta del trabajador. Se mide operacionalmente mediante las siguientes dimensiones: Físico, Psicológico y conductuales.	Físicas	Molestia Corporal	Ordinal	1-4
				Desgaste Físico		5-6
			Psicológicas	Degaste Emocional		7-9
				Insatisfacción Laboral		10-11
			Conductual	Relación Laboral		12-14
				Frustración Laboral		15-16
CLIMA LABORAL	Según Litwin y Stinger (1978) nos dicen que el clima laboral tiene el punto clave en el direccionamiento de la organización, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización.	El clima laboral es la percepción del colaborador que se desempeñan en un ambiente laboral, los grupos de trabajo de alto rendimiento pueden funcionar bien, incluso en organizaciones que están preocupadas por la disminución de financiación, el liderazgo superior débil. Se mide operacionalmente mediante las siguientes dimensiones: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones Cooperación, Estándares, Conflicto, Identidad	Estructura	Condiciones de trabajo	Ordinal	17-18
			Responsabilidad	Responsabilidad del trabajo		19-20
			Recompensa	Motivación		21-23
			Desafío	Compromiso		24-25
			Relaciones	Trabajo en equipo		26-27
			Cooperación	Participación		28-29
			Estándares	Satisfacción		30-31
			Conflictos	Solución de conflictos		32-33
			Identidad	Identidad del trabajador		34

ANEXO 02: CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS

Estimado(a) Colaborador:

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel del estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2019 y a partir del cual elaborar una propuesta para mejorar dicha capacidad.

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presentara una serie de preguntas, marque con una X según su punto de vista, según la siguiente escala

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	2	3	4

ÁREADONDETRABAJA: _____ SEXO: _____ EDAD: _____

DIMENSIÓN	INDICADORES	VALORACIÓN			
		Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
FÍSICAS	1. Cuando estoy realizando mis labores en el trabajo tiendo a sentir dolores de cabeza.				
	2. Cuando realizo mi trabajo me es frecuente que tenga problemas estomacales				
	3. El ambiente de trabajo, se me provee de adecuadas condiciones laborales, los que evita que tenga dolor muscular.				
	4. Cuando realizo mis actividades en el trabajo, tiendo a tener dolores en la columna lumbar				
	5. Alguna vez he sentido que no puedo respirar bien o tengo sensación de ahogo.				
	6. Siento que mi apetito ha disminuido debido a mucho trabajo.				

PSICOLÓGICAS	7. Es frecuente que me sienta cansado cuando realizo mi trabajo.				
	8. Me da mucho sueño al momento en que estoy realizando mis trabajos.				
	9. A salir del trabajo tengo una fuerte necesidad de comer, beber y fumar todos los días.				
	10. Siento que mi rendimiento en el trabajo ha disminuido.				
	11. Siento que paso demasiado tiempo en mi trabajo.				
CONDUCTUAL	12. Siento que estoy ayudando positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.				
	13. He notado que mi conducta cada vez es más agresiva al momento de realizar mi trabajo				
	14. Hay momento que me enojo rápidamente cuándo estoy trabajando.				
	15. Me siento agotado cuando estoy realizando mis actividades en el trabajo				
	16. Es frecuente que me sienta triste cuando realizo mi trabajo.				

ANEXO 03: FICHA TÉCNICA SOBRE EL ESTRÉS

I.- DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. **Técnica:** Encuesta / cuestionario
- 1.2. **Tipo de instrumento:** cuestionario “El Estrés”
- 1.3. **Lugar:** Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote
- 1.4. **Forma de aplicación:** Individual
- 1.5. **Autor:** Gálvez Arévalo, Esther Saraf y Loloy Marín, Ellis Katherine
- 1.6. **Medición:** El estrés
- 1.7. **Aplicado a:** Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote
- 1.8. **Tiempo de aplicación:** 15 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar la relación del Estrés y Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote - 2019.

III.- RECATEGORIZACIÓN DE ESCALA:

Escala	Recategorización de escala
Muy alto	27-35
Alto	35-37.5
Bajo	37.5-40.25
Muy bajo	40.25-50

IV.-MATERIALES:

Guías de observación para ser desarrolladas por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2019, fotocopias del cuestionario, lapiceros.

ANEXO 04: CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL

Estimado(a) Colaborador:

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2019 y a partir del cual elaborar una propuesta para mejorar dicha capacidad.

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presentara una serie de preguntas, marque con una X según su punto de vista, según la siguiente escala.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	2	3	4

ÁREA DONDE TRABAJA: _____ SEXO: _____ EDAD: _____

DIMENSIÓN	INDICADORES	VALORACIÓN			
		Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
ESTRUCTURA	1. En el trabajo, los ambientes cuentan con una adecuada iluminación y ventilación.				
	2. En el trabajo los ambientes están limpios y ordenados.				
RESPONSABILIDAD	3. Los trabajadores cumplen con las reglas y normas que establece la institución.				
	4. Los trabajadores son responsables en sus actividades laborales.				
RECOMPENSA	5. La institución reconoce el trabajo que realiza los trabajadores.				
	6. Los trabajadores están de acuerdo con los beneficios que brinda la institución.				
	7. Los trabajadores se sienten con ánimos y energías para realizar adecuadamente su trabajo.				

DESAFÍO	8. Los trabajadores cumplen las políticas que tiene la institución.				
	9. El trato del jefe de su área es respetuoso y positivo con los demás trabajadores.				
RELACIONES	10. En la institución se demuestra la unión entre los trabajadores.				
	11. Percibe compañerismo entre los trabajadores dentro de la institución.				
COOPERACIÓN	12. Sus compañeros de trabajo se expresan con libertad al momento de opinar.				
	13. Los trabajadores participan de las actividades que realiza la institución.				
ESTÁNDARES	14. Los trabajadores están de acuerdo con el horario de trabajo que me brinda la institución.				
	15. La institución brinda oportunidades para ascender en el trabajo.				
CONFLICTO	16. Usted y sus compañeros han tenido algún problema realizando su labor.				
	17. En la institución se solucionan los problemas que se puedan presentar a diario.				
IDENTIDAD	18. Siente que los trabajadores están orgullosos de trabajar en la institución.				

ANEXO 05: FICHA TÉCNICA SOBRE EL CLIMA LABORAL

I.- DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Técnica:** Encuesta / cuestionario
- 1.2. Tipo de instrumento:** cuestionario “Clima Laboral”
- 1.3. Lugar:** Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote
- 1.4. Forma de aplicación:** Individual
- 1.5. Autor:** Gálvez Arévalo, Esther Sarai y Loloy Marín, Ellis Katherine
- 1.6. Medición:** Clima laboral
- 1.7. Administración:** Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote
- 1.8. Tiempo de aplicación:** 15 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar la relación del Estrés y Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote - 2019.

III.- RECATEGORIZACIÓN DE ESCALA:

Escala	Recategorización de escala
Muy bueno	31-38
Bueno	38-41
Malo	41-45
Muy malo	45-63

IV.-MATERIALES:

Guías de observación para ser desarrolladas por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2019, fotocopias del cuestionario, lapiceros.

ANEXO 06: BASE DE DATOS ESTRÉS

N. ENCUESTADO	ESTRES																TOTAL	CATEGORIZACION
	Física						Psicológicas					Conductual						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16		
1	2	2	2	3	1	3	1	2	1	2	4	2	4	1	2	2	34	1
2	3	1	1	1	2	3	2	3	2	3	4	3	3	1	1	3	36	2
3	2	1	1	2	1	2	3	4	1	2	3	2	4	1	4	2	35	2
4	1	4	1	2	3	3	2	4	3	2	2	1	3	3	4	3	41	4
5	2	2	1	1	2	2	3	4	2	3	4	3	2	4	1	1	37	2
6	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	37	2
7	3	4	3	3	2	3	2	4	1	2	2	1	3	3	4	3	43	4
8	2	1	1	3	3	4	3	1	4	4	3	3	1	3	4	3	43	4
9	4	2	3	3	3	1	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	41	4
10	1	2	3	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	34	1
11	2	3	4	1	2	2	4	1	2	4	3	2	1	1	3	3	38	3
12	3	3	4	1	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	39	3
13	1	1	1	2	2	3	2	2	4	4	4	3	3	4	2	1	39	3
14	3	1	2	3	1	2	4	3	1	2	4	3	2	3	3	3	40	3
15	1	2	1	4	1	3	3	4	1	3	3	3	1	3	2	3	38	3
16	3	2	3	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	36	2
17	3	3	3	3	2	1	2	3	1	2	4	2	3	3	3	2	40	3
18	1	3	1	3	3	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2	3	42	4
19	2	4	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	41	4
20	3	1	4	2	1	3	2	3	2	4	4	2	1	2	3	2	39	3
21	1	2	1	3	3	2	3	4	1	1	3	4	3	2	3	3	39	3
22	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	37	2
23	2	2	4	2	1	3	2	2	3	4	3	3	1	3	3	3	41	4
24	4	1	3	3	2	3	2	3	2	1	4	3	4	4	4	3	46	4
25	4	2	1	3	3	2	3	4	1	4	1	3	3	4	3	2	43	4
26	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	4	3	2	4	2	3	33	1
27	2	1	3	3	1	2	1	2	1	1	3	3	1	4	2	3	33	1
28	2	1	2	3	1	1	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	32	1
29	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	2	3	3	36	2
30	1	1	2	3	2	1	2	3	1	1	1	3	1	3	3	3	31	1
31	2	1	2	3	3	3	2	1	1	1	4	3	1	3	2	3	35	2
32	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	4	3	3	1	3	3	30	1
33	3	3	3	4	4	1	1	1	1	1	2	2	4	3	3	3	39	3
34	4	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	48	4
35	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	1	3	3	3	34	1
36	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	3	2	3	33	1
37	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	35	2
38	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	3	2	27	1
39	2	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	3	4	1	2	3	30	1
40	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	29	1
41	3	2	4	3	3	3	2	1	3	1	2	3	1	3	2	2	38	3
42	2	4	4	4	4	1	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	40	3
43	1	1	3	3	3	1	2	2	1	1	2	3	1	3	2	3	32	1
44	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	43	4
45	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	40	3
46	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	40	3
47	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	33	1
48	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	38	3
49	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	1	3	3	3	33	1
50	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	3	3	3	30	1

51	1	1	1	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	28	1
52	2	2	2	3	2	2	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	33	1
53	1	1	1	3	3	1	1	1	4	1	1	3	1	3	3	3	31	1
54	2	4	1	3	1	1	1	4	4	1	1	2	1	3	3	3	35	2
55	1	1	1	3	1	1	1	4	4	1	1	3	1	3	3	3	32	1
56	2	1	1	3	1	1	1	2	2	4	1	3	1	3	3	1	30	1
57	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	46	4
58	2	3	2	3	2	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	2	31	1
59	3	2	1	3	2	1	1	2	4	1	1	2	1	3	3	1	31	1
60	1	2	3	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	3	3	3	36	2
61	2	1	1	3	1	1	1	2	4	1	1	3	2	2	2	3	30	1
62	3	2	1	3	1	1	1	2	4	1	1	2	1	3	2	1	29	1
63	2	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	3	28	1
64	2	1	1	3	3	3	1	2	3	1	1	2	2	3	3	3	34	1
65	1	1	3	3	1	1	1	2	4	2	3	3	1	3	3	3	35	2
66	4	3	1	3	2	1	1	2	4	1	2	3	1	3	3	2	36	2
67	1	2	2	3	3	3	2	3	1	1	1	3	2	3	3	3	36	2
68	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	2	2	3	2	38	3
69	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	42	4
70	1	1	2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	38	3
71	4	1	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	2	46	4
72	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	38	3
73	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	1	3	2	3	3	2	40	3
74	1	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	2	1	3	3	3	36	2
75	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	36	2
76	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	43	4
77	2	3	1	3	2	3	2	1	4	4	4	3	1	3	3	3	42	4
78	1	3	3	3	1	1	3	1	4	3	4	3	2	3	3	2	40	3
79	2	2	2	3	2	2	4	2	2	1	1	3	3	3	2	3	37	2
80	3	1	1	3	2	3	3	1	1	3	4	2	2	3	3	3	38	3
81	2	2	2	3	3	2	4	2	1	3	2	3	3	3	3	2	40	3
82	3	3	2	3	2	2	4	3	4	2	3	2	2	2	3	3	43	4
83	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	3	1	3	3	2	34	1
84	1	1	4	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	35	2
85	1	2	3	3	1	2	4	2	2	4	2	3	4	3	3	2	41	4
86	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1	39	3
87	1	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	3	2	2	35	2
88	2	1	2	3	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	34	1
89	1	2	4	3	2	1	1	3	2	1	3	3	3	3	2	3	37	2
90	1	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	36	2
91	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	4	2	1	3	2	3	41	4
92	1	1	3	3	1	4	4	1	3	1	4	3	2	3	2	2	38	3
93	1	2	1	3	1	4	3	2	2	4	4	2	3	2	3	3	40	3
94	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	41	4
95	3	2	3	3	1	1	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	41	4
96	1	1	2	3	2	1	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	32	1
97	1	2	4	3	3	4	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	42	4
98	1	3	4	3	2	3	1	1	3	1	2	2	2	3	3	2	36	2
99	1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	37	2
100	2	3	2	3	2	2	4	2	1	4	2	3	1	3	3	2	39	3

101	3	2	4	3	1	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	39	3
102	2	4	4	3	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	46	4
103	2	4	2	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	36	2
104	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	38	3
105	1	2	4	3	3	4	2	1	4	3	3	2	2	3	3	2	42	4
106	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	43	4
107	3	2	3	3	1	2	3	2	1	3	4	3	2	3	2	2	39	3
108	3	2	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	40	3
109	4	4	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	43	4
110	1	3	4	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	40	3
111	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	38	3
112	2	3	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	40	3
113	3	3	3	3	2	4	1	2	2	4	3	3	3	3	2	1	42	4
114	4	2	2	3	3	1	2	2	1	2	1	3	4	1	3	1	35	2
115	2	1	4	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	2	39	3
116	3	1	3	3	2	2	1	2	2	4	2	3	2	3	3	3	39	3
117	2	4	2	3	4	1	2	4	1	3	1	3	3	3	3	2	41	4
118	3	3	3	3	1	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	42	4
119	2	2	4	3	2	2	1	2	4	4	3	3	2	3	3	3	43	4
120	1	3	2	3	4	3	1	2	4	2	2	3	1	3	3	3	40	3
121	2	2	3	3	3	4	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	36	2
122	3	1	4	3	2	3	1	1	2	4	2	2	4	3	3	3	41	4
123	2	3	3	3	2	3	1	2	4	4	3	3	3	2	2	2	42	4
124	1	4	4	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	45	4
125	2	2	4	3	3	2	3	2	1	3	2	3	1	3	3	1	38	3
126	2	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	32	1
127	3	2	1	3	3	4	1	1	3	4	1	2	3	3	2	1	37	2
128	3	3	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	37	2
129	2	1	4	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	1	1	2	34	1
130	2	4	3	3	2	3	2	1	4	2	2	2	4	3	3	3	43	4
131	3	2	3	3	3	4	1	2	1	4	3	2	1	3	3	1	39	3
132	4	3	2	3	2	1	1	1	4	4	2	2	2	1	1	1	34	1
133	4	4	4	3	1	2	1	1	3	1	1	3	2	3	3	3	39	3
134	4	4	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	1	2	40	3
135	3	3	3	3	2	2	2	1	3	1	1	3	1	3	3	1	35	2
136	2	2	3	3	2	3	1	1	1	4	1	1	1	3	3	3	34	1
137	2	3	4	3	2	1	1	1	4	2	1	2	2	3	3	3	37	2
138	3	3	4	3	1	1	1	1	2	4	1	2	1	3	3	3	36	2
139	4	4	3	3	1	1	1	1	2	2	4	3	1	3	3	3	39	3
140	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	50	4
141	4	4	3	3	2	2	1	1	1	3	1	3	1	2	3	1	35	2
142	2	2	4	3	2	2	1	1	2	4	1	3	2	3	3	1	36	2
143	3	3	4	3	2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	38	3
144	3	4	4	3	1	1	1	1	2	4	1	3	1	2	2	3	36	2
145	4	4	2	3	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	2	35	2
146	2	4	4	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	3	2	32	1
147	2	3	3	3	2	1	3	1	2	3	1	3	3	3	1	3	37	2
148	2	2	3	3	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	1	31	1
149	3	4	3	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	3	3	36	2
150	4	4	4	3	2	3	3	2	1	1	1	2	2	3	3	3	41	4

151	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	46	4
152	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	3	3	1	2	36	2
153	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	43	4
154	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	43	4
155	2	2	1	3	1	3	1	2	1	2	4	3	2	3	1	1	32	1
156	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	4	3	2	1	3	1	39	3
157	2	1	1	3	1	2	3	4	1	2	4	2	2	2	3	1	34	1
158	1	1	1	3	1	3	2	4	1	2	1	3	3	1	2	1	30	1
159	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	4	2	2	3	3	3	43	4
160	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	38	3
161	3	4	1	3	2	2	2	4	1	2	2	2	2	1	3	1	35	2
162	2	1	1	3	1	4	3	1	2	2	3	2	1	3	3	1	33	1
163	4	2	2	3	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	1	2	34	1
164	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	35	2
165	2	3	4	3	2	1	4	1	2	3	3	3	1	3	3	3	41	4
166	3	3	4	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	42	4
167	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	38	3
168	2	1	2	3	1	2	4	3	1	2	4	2	2	3	1	1	34	1
169	1	2	1	3	1	3	3	4	1	3	3	3	1	1	2	3	35	2
170	3	2	3	3	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	3	2	32	1
171	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	43	4
172	1	3	1	3	3	2	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	41	4
173	2	1	4	3	3	3	3	1	1	3	1	2	3	3	2	2	37	2
174	3	1	3	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	1	34	1
175	2	2	2	3	4	1	2	4	1	1	1	2	3	3	2	2	35	2
176	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	36	2
177	2	2	3	3	2	3	1	2	4	4	3	3	2	3	2	1	40	3
178	1	3	2	3	3	3	1	2	4	2	2	3	1	3	3	1	37	2
179	2	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	34	1
180	3	1	4	3	3	1	1	1	2	4	2	3	4	2	3	2	39	3
181	2	3	2	3	2	3	1	2	4	4	3	3	3	2	2	2	41	4
182	1	4	4	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	43	4
183	2	2	4	3	1	2	3	2	1	3	2	3	1	3	3	1	36	2
184	2	1	2	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	2	3	3	42	4
185	3	2	1	3	3	3	1	1	4	4	4	2	3	3	1	1	39	3
186	3	3	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	37	2
187	2	1	4	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	1	2	38	3
188	3	3	1	3	3	2	2	1	2	1	1	3	4	3	2	3	37	2
189	3	2	2	2	3	3	1	2	4	4	4	3	1	2	3	3	42	4
190	4	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	35	2
191	3	3	2	2	2	3	1	1	3	3	1	3	2	3	3	3	38	3
192	4	4	2	3	3	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	39	3
193	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	1	2	1	3	2	3	36	2
194	2	2	2	3	2	3	1	1	1	4	1	3	1	3	3	3	35	2
195	2	3	4	3	2	1	1	1	4	4	4	3	2	3	3	2	42	4
196	3	2	3	3	1	3	1	1	3	1	2	3	1	3	3	3	36	2
197	3	2	3	3	3	1	1	1	2	2	4	3	1	3	2	2	36	2
198	4	3	2	3	2	1	3	3	4	4	1	3	3	3	2	2	43	4
199	4	4	3	3	2	3	1	1	1	3	1	3	1	2	3	1	36	2
200	1	2	1	3	3	1	1	1	2	2	1	3	1	3	3	2	30	1

ANEXO 07: BASE DE DATOS CLIMA LAORAL

CLIMA LABORAL																			TOTAL	CATEGORIZACION
Estructura		Responsabilidad			Recompensa			Desafio		Relaciones		Cooperacion		Estánderes		Conflicto		Identidad		
P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34			
2	3	3	4	4	4	4	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	4	46	4	
3	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1	4	46	4	
2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	4	45	4	
3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	4	1	2	2	1	4	44	3	
2	4	1	4	4	4	4	3	2	3	4	2	2	2	1	1	3	4	47	4	
1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	4	37	1	
2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	4	38	2	
3	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	43	3	
2	1	2	1	2	2	2	4	3	3	1	2	1	2	3	2	2	3	38	2	
3	1	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	1	1	2	2	1	3	39	2	
2	3	4	3	2	2	2	2	4	1	2	1	1	3	1	3	1	3	40	2	
1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	1	2	36	1	
2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	2	1	3	46	4	
3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	3	1	4	40	2	
2	2	2	2	1	2	2	1	4	2	3	2	1	1	1	2	1	3	34	1	
1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	4	2	3	3	4	47	4	
2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	43	3	
2	1	3	4	2	2	4	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	4	42	3	
3	4	2	3	1	3	2	3	3	2	3	1	2	1	2	2	1	2	40	2	
3	3	4	2	2	2	2	2	1	3	4	1	2	2	2	1	1	4	41	3	
2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	2	1	4	40	2	
2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	2	1	2	1	35	1	
3	3	3	3	1	3	3	4	2	2	1	4	2	2	2	1	2	3	44	3	
4	3	4	3	2	2	2	2	1	4	1	1	2	2	1	2	1	4	41	3	
4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	1	3	2	1	3	41	3	
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	55	4	
3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	1	2	3	48	4	
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	36	1	
2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	1	2	3	3	2	1	4	48	4	
3	4	2	4	2	2	2	2	4	3	2	1	1	2	3	1	2	3	43	3	
4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	1	4	4	57	4	
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	1	4	2	4	4	56	4	
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	1	4	63	4	
2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	42	3	
3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	4	2	1	4	3	49	4	
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	1	2	2	55	4	
4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	1	3	59	4	
2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	40	2	
2	4	2	3	1	2	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	3	3	42	3	
2	4	2	2	3	2	4	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	42	3	
3	2	4	2	4	2	2	3	1	1	1	2	1	4	1	1	1	3	38	2	
4	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	2	2	4	4	2	1	4	46	4	
4	2	4	1	1	4	1	3	1	1	4	2	2	2	3	3	1	4	43	3	
3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	1	1	1	4	4	1	3	4	48	4	
2	2	4	3	1	3	1	3	3	3	3	1	2	1	1	1	2	2	38	2	
3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	60	4	
3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	49	4	
2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	1	2	2	44	3	
2	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	2	3	3	1	2	3	50	4	
4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3	3	1	3	51	4	

1	4	1	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	4	4	3	47	4
2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	38	2
1	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	4	2	1	3	43	3
1	4	1	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	1	3	44	3
1	1	1	4	4	4	4	3	3	4	1	1	4	2	1	3	1	3	45	4
1	3	1	4	4	3	4	3	3	4	1	1	1	1	4	2	4	2	46	4
1	3	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	3	2	3	1	3	31	1
3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	41	3
1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	4	2	45	4
1	1	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	53	4
1	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	59	4
1	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	45	4
1	4	1	2	2	2	3	1	2	2	2	4	3	3	3	2	2	4	43	3
1	4	1	2	2	2	2	3	2	4	2	4	3	2	3	1	2	4	44	3
1	3	2	3	2	2	1	3	4	1	1	4	2	1	1	2	2	4	39	2
3	2	1	4	4	3	3	3	3	4	1	2	1	4	3	1	2	4	48	4
2	2	1	4	2	4	2	2	1	4	3	2	1	4	1	2	1	3	41	3
1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	4	45	4
1	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	50	4
2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	62	4
3	4	2	3	3	3	4	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	50	4
4	4	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	3	3	1	1	37	1
3	4	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	37	1
2	4	1	4	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	3	1	3	34	1
1	1	4	4	1	1	2	1	4	4	1	1	1	1	3	3	2	2	37	1
2	1	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	2	1	4	4	3	1	40	2
3	1	2	2	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	2	1	38	2
4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	1	1	1	4	4	1	2	44	3
2	3	1	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	4	2	2	1	3	43	3
3	2	2	4	1	1	2	1	3	4	1	1	1	2	3	1	2	4	38	2
2	4	3	3	1	1	2	2	4	4	1	1	2	1	3	2	1	1	38	2
3	2	2	4	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	4	1	1	4	37	1
1	1	2	4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	31	1
2	1	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	4	35	1
2	1	2	1	1	2	1	2	2	4	3	3	3	4	2	1	3	3	40	2
2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	4	4	1	3	2	3	4	40	2
3	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	4	3	2	2	2	2	1	36	1
2	3	2	3	2	2	1	2	2	4	2	1	2	3	3	3	3	2	42	3
3	2	1	2	1	1	2	4	3	3	1	1	3	4	2	2	4	3	42	3
2	2	2	1	2	2	2	3	2	4	2	1	2	2	1	3	3	2	38	2
4	3	2	2	1	3	1	2	4	4	3	4	2	3	2	2	2	4	48	4
3	3	1	2	2	2	1	2	4	2	2	3	1	1	3	1	1	3	37	1
2	2	2	2	1	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	34	1
3	4	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	4	2	1	4	3	3	44	3
1	1	1	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	40	2
2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	4	3	40	2
2	3	2	3	1	2	4	3	3	2	1	3	2	2	4	1	1	2	41	3
3	3	1	2	2	3	2	2	1	1	3	2	1	1	3	3	2	1	36	1
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	3	41	3
3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2	1	3	3	4	2	3	50	4

2	1	3	1	2	2	2	1	4	4	1	3	1	3	4	3	3	3	43	3
2	2	2	2	2	3	3	1	4	3	2	2	2	2	1	2	4	3	42	3
3	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	49	4	
2	3	2	2	1	1	3	1	1	3	4	2	2	4	3	1	3	3	41	3
3	3	3	2	4	4	2	2	2	4	3	4	3	3	1	2	1	2	48	4
2	4	2	2	3	2	1	3	3	2	2	4	2	2	2	1	3	1	41	3
3	2	3	1	2	3	2	2	1	3	3	2	4	1	2	2	2	3	41	3
2	4	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	38	2
3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	40	2
2	2	2	2	3	2	1	4	2	1	1	2	3	3	3	1	1	2	37	1
2	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	1	3	34	1
2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	4	4	2	47	4
3	2	4	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	2	3	39	2
3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	2
2	4	2	4	3	4	3	3	1	2	1	2	3	3	1	2	1	3	44	3
3	2	3	2	2	4	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	37	1
4	3	1	3	3	2	4	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	3	42	3
3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	1	2	3	4	3	2	3	44	3
2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	4	1	1	39	2
1	3	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	37	1
2	3	1	2	2	1	4	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	35	1
3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	1	1	1	3	43	3
2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	41	3
3	1	2	2	4	2	2	3	1	3	1	2	2	1	1	2	2	3	37	1
2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	4	38	2
4	3	2	2	2	2	1	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	3	46	4
3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	3	1	1	2	38	2
2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	1	4	2	1	2	35	1
3	4	1	3	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1	39	2
4	2	2	2	3	2	1	4	1	3	1	2	1	3	2	3	2	2	40	2
2	1	3	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	2	2	1	37	1
4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	2	1	2	54	4
3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	45	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	39	2
3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	53	4
2	4	2	2	2	2	4	3	3	3	1	4	3	1	2	1	2	1	42	3
4	2	3	3	4	4	2	4	2	3	3	2	3	1	2	1	1	2	46	4
3	4	3	3	3	4	4	3	4	1	4	4	4	2	1	1	3	2	50	4
1	2	3	4	4	4	1	4	1	2	3	4	4	1	1	2	3	2	46	4
3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	1	44	3
3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	47	4
4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	1	48	4
4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	2	1	53	4
2	4	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	36	1
2	4	1	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	41	3
2	4	3	2	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	40	2
4	1	1	4	2	1	4	4	1	4	2	4	3	1	2	2	2	1	43	3
3	2	3	3	2	3	2	4	2	4	1	1	4	2	2	3	2	1	44	3
4	2	4	4	4	3	1	1	4	1	4	4	3	3	1	2	2	1	48	4
3	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	2	41	3

2	4	3	3	1	3	1	3	1	3	1	4	4	1	2	1	3	3	43	3
4	4	4	3	4	3	3	1	4	1	4	1	1	1	1	2	1	1	43	3
3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	41	3
3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	1	3	3	1	2	46	4
2	3	3	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	39	2
3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	46	4
2	4	2	2	3	4	3	3	2	1	3	2	1	2	2	1	3	4	43	3
3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	41	3
2	4	1	3	3	2	1	3	2	3	4	2	2	2	1	3	3	3	44	3
1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	4	36	1
2	3	3	3	3	4	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	3	2	39	2
3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	46	4
2	1	2	1	2	4	3	4	3	3	1	2	1	2	3	3	1	2	40	2
3	1	3	2	3	2	2	4	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	40	2
2	3	4	3	1	3	3	2	4	1	2	2	2	3	1	2	3	1	42	3
1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	40	2
2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	45	4
3	3	1	3	2	1	1	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	39	2
2	2	2	2	1	2	2	1	4	2	2	2	2	1	1	2	3	3	36	1
1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	46	4
2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	43	3
2	1	3	4	2	2	4	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	40	2
2	4	2	4	3	4	3	3	1	2	1	2	1	3	1	2	1	3	42	3
3	3	3	2	2	4	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	38	2
4	2	1	3	3	2	4	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	2	40	2
3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	4	3	2	2	44	3
2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	4	1	1	40	2
1	3	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	36	1
2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	33	1
3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	1	1	1	3	39	2
2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	3	38	2
3	1	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	1	1	1	2	2	3	34	1
2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	4	37	1
4	2	2	2	2	2	1	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	43	3
3	1	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	1	36	1
2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	1	4	2	1	3	35	1
3	3	1	3	3	4	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	37	1
4	2	2	2	3	2	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	2	2	38	2
2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	1	1	37	1
4	1	2	3	2	1	4	2	3	2	2	1	1	3	1	2	1	2	37	1
3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	42	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	4	40	2
3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	1	3	44	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	1	2	1	2	1	37	1
1	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	2	40	2
3	3	3	3	2	3	2	4	1	2	2	2	4	1	1	3	2	1	42	3
2	1	3	2	3	4	2	2	2	2	2	4	2	1	1	2	1	2	38	2
1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	3	1	37	1
3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	1	1	1	1	4	45	4
1	3	1	1	3	4	1	4	1	1	2	1	1	3	3	1	2	1	34	1

ANÁLISIS DE LA CONFIABILIDAD:

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el Estrés en los trabajadores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote - 2019, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de ítems; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 14 trabajadores, con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha_{\text{Cronbach}} = \mathbf{0.808}$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE DE BUENO, según la Escala de ALFA DE CRONBACH.

ANEXO 08: ALFA CONBRACH: EL ESTRÉS

Nº ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
	Cuando estoy realizando mis labor en el trabajo tiendo a sentir dolore de cabeza.	Cuando realizo mi trabajo me es frecuente que tenga problemas estomacales	El ambiente de trabajo, se me provee de adecuadas condicione laborales, los que evita que tenga dolor muscular.	Cuando realizo mis actividades en trabajo, tiendo a tener dolores en columna lumbar	Alguna vez he sentido que no pue respirar bien o tengo sensación d ahogo	Siento que mi apetito ha disminui debido a mucho trabajo.	Es frecuente que me sienta cansad cuando realizo mi trabajo.	Me da mucho sueño al momento e que estoy realizando mis trabajos	A salir del trabajo tengo una fuert necesidad de comer, beber y fuma todos los días.	Siento que mi rendimiento en el trabajo ha disminuido.	Siento que paso demasiado tiemp en mi trabajo.	Siento que estoy ayudando positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	He notado que mi conducta cada vez es más agresiva al momento d realizar mi trabajo	Hay momento que me enojo rápidamente cuándo estoy trabajando.	Me siento agotado cuando estoy realizando mis actividades en el trabajo	Es frecuente que me sienta triste cuando realizo mi trabajo.	
1	3	2	3	4	2	3	4	2	2	1	3	2	2	2	3	3	41
2	2	1	3	3	2	4	3	1	1	2	1	1	1	3	2	4	34
3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	53
4	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	4	35
5	2	1	1	4	1	2	4	3	2	2	3	1	2	3	2	3	36
6	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	46
7	3	3	4	3	2	2	3	1	3	2	2	1	4	2	3	3	41
8	3	3	3	2	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	46
9	2	1	4	3	3	2	4	4	1	2	2	3	3	3	2	3	42
10	4	3	4	2	1	4	3	3	3	3	4	2	1	1	3	4	45
11	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	52
12	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	51
13	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	4	58
14	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	37
varianza	0.74725	1.03846	0.68132	0.53297	1.10440	0.74725	0.48901	1.32418	1.03297	1.03297	0.70879	1.18681	1.01648	0.57143	0.68132	0.41758	54.9945055
promedio	2.85714	2.50000	3.28571	3.07143	2.21429	2.85714	3.21429	2.64286	2.42857	2.57143	2.64286	2.42857	2.64286	2.57143	2.71429	3.42857	
	suma de var/item	13.3132															
	k	16															
	alfa	0.80845															

**ANEXO 09: RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL
INSTRUMENTO
PARA MEDIR LA VARIABLE: CLIMA LABORAL**

Alfa de Cronbach Fiabilidad	N° de elementos
,806	18

**Nivel de Confiabilidad Excelente
Estadísticos total-elemento**

N° ITEM	Promedio	Varianza S
ITEM 1	2.57	0.72
ITEM 2	2.07	0.84
ITEM 3	2.42	0.87
ITEM 4	2.71	0.83
ITEM 5	2.42	1.03
ITEM 6	2.28	0.68
ITEM 7	2.64	0.70
ITEM 8	2.35	1.01
ITEM 9	2.71	1.14
ITEM 10	2.42	0.41
ITEM 11	2.64	0.70
ITEM 12	3.50	0.42
ITEM 13	2.78	0.79
ITEM 14	1.92	0.68
ITEM 15	2.71	0.37
ITEM 16	2.14	0.90
ITEM 17	2.15	0.74
ITEM 18	2.78	0.48

ANÁLISIS DE LA CONFIABILIDAD:

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote - 2019, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de ítems; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 14 trabajadores, con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.806$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE DE BUENO, según la Escala de ALFA DE CRONBACH.

ANEXO 10: ALFA CROBANCH: EL CLIMA LABORAL

Nº ENCUESTADO	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
	En el trabajo, los ambientes cuentan con una adecuada iluminación y ventilación.	En el trabajo los ambientes están limpios y ordenados.	Los trabajadores cumplen con las reglas y normas que establece la institución.	Los trabajadores son responsables en sus actividades laborales.	La institución reconoce el trabajo que realiza los trabajadores.	Los trabajadores están de acuerdo con los beneficios que brinda la institución.	Los trabajadores se sienten con ánimos y energías para realizar adecuadamente su trabajo.	Los trabajadores cumplen las políticas que tiene la institución.	El trato del jefe de su área es respetuoso y positivo con los demás trabajadores.	En la institución se demuestra la unión entre los trabajadores.	Percibe compañerismo entre los trabajadores dentro de la institución.	Sus compañeros de trabajo se expresan con libertad al momento de opinar.	Los trabajadores participan de las actividades que realiza la institución	Los trabajadores están de acuerdo con el horario de trabajo que me brinda la institución.	La institución brinda oportunidades para ascender en el trabajo.	Usted y sus compañeros han tenido algún problema realizando su labor.	En la institución se soluciona los problemas que se puedan presentar a diario.	Siente que los trabajadores están orgullosos de trabajar en la institución.	
1	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	4	4	1	3	2	2	3	44
2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	4	2	1	2	1	1	3	33
3	3	2	2	3	4	4	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	52
4	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	1	2	38
5	2	1	2	3	2	2	3	1	2	3	2	4	3	1	3	1	1	3	39
6	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	61
7	4	2	3	3	3	2	2	1	4	2	3	3	2	2	2	1	3	3	45
8	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	44
9	3	2	4	4	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	45
10	3	1	4	3	3	3	4	2	1	1	3	3	2	1	3	2	3	4	46
11	2	1	1	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	48
12	2	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	3	2	56
13	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	37
14	2	1	2	3	3	2	2	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	3	46
	0.72527	0.84066	0.87912	0.83516	1.03297	0.68132	0.70879	1.01648	1.14286	0.41758	0.70879	0.42308	0.79670	0.68681	0.37363	0.90110	0.74725	0.48901	56.2197802
	2.57143	2.07143	2.42857	2.71429	2.42857	2.28571	2.64286	2.35714	2.71429	2.42857	2.64286	3.50000	2.78571	1.92857	2.71429	2.14286	2.14286	2.78571	

sumade var/item	13.41
k	18
alfa	0.8063

ANEXO 11: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el Estrés y Clima Laboral

OBJETIVO: Determinar la relación del Estrés y Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote- 2019.


DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad de Distrital de Nuevo Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Agilke Sánchez Soria

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister


Magtr. Agilke Sánchez Soria
DNI: 32962014

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el Clima Laboral

OBJETIVO: Determinar la relación del Estrés y Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote- 2019.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad de Distrital de Nuevo Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Ruiz Ruiz Alex

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

Alex Ruiz Ruiz

Dr. Alex Ruiz Ruiz

DNI: 18194034



NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el Estrés

OBJETIVO: Determinar la relación del Estrés y Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote- 2019.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad de Distrital de Nuevo Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Alex Ríos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

Alex Ríos
Dr. Alex Ríos
DNI: 18194034



NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el Estrés y Clima Laboral

OBJETIVO: Determinar la relación del Estrés y Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote- 2019.


DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad de Distrital de Nuevo Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Polido Joo Luis Alexander

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister


Magtr. Polido Joo Luis Alexander

DNI: 71038942

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO 12: EVIDENCIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

