



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Estrés laboral y compromiso organizacional en la Dirección Regional
de Agricultura, Tarapoto, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Pezo Larreategui, Sandy Greys (ORDICD: 0000-0002-8459-0209)

ASESOR:

Mgtr. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORDIC: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y modernización del Estado

TARAPOTO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por darme salud y vida, mis padres Ángel Pezo, Ida Larreategui y hermano Maykel Pezo que son personas que han ofrecido el amor y la calidez de la familia, motivándome y brindándome su apoyo incondicional, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este, lo mejor de vida son ustedes los amo infinitamente.

Sandy Greys

Agradecimiento

A cada uno de los docentes de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por su constancia, enseñanza brindada que serán aplicadas a lo largo de nuestra vida tanto profesional y personal.

A la Dirección Regional de Agricultura San Martín, y a todos los colaboradores por brindarme el apoyo en la recopilación de información para el desarrollo de mi tesis

El autor

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Indice de contenidos	iv
Indice de tablas	vii
Indice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
4.1. Tipo y diseño de investigación	18
4.2. Variables y operacionalización.....	19
4.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	21
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	23
4.5. Procedimientos	25
4.6. Método de análisis de datos.....	25
4.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de estrés laboral	27
Tabla 2 Nivel de compromiso organizacional	27
Tabla 3. Correlación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo.	28
Tabla 4. Correlación entre el estrés laboral y la implicación	28
Tabla 5. Correlación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad	29
Tabla 6. Correlación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional.....	30

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño correlacional.....	18
---	----

Resumen

En la presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020. El tipo de investigación fue básica, enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental. La población se conformó por 215 colaboradores, la muestra fue de 138 colaboradores públicos, a quienes se les aplicaron cuestionarios. Como principales resultados se obtuvo que el 49% de los colaboradores desarrollaron un alto nivel de estrés laboral, mientras que el 32% presentó un nivel medio y el 19% un nivel bajo; por otra parte, el 47% tuvo un bajo compromiso organizacional, mientras que el 30% presentó un nivel medio y el 23% un nivel alto. Se concluyó que existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de la ciudad de Tarapoto durante el periodo 2020, ya que mediante la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman, se obtuvo una probabilidad de error del 0%, quedando evidenciado que los altos niveles de estrés presentados en los colaboradores públicos, conllevaron a que se muestren menos comprometidos con la institución en la que laboran.

Palabra claves: Estrés laboral, Locación de servicios, compromiso organizacional

Abstract

In this research, the general objective was to determine the relationship between work stress and organizational commitment in the Regional Directorate of Agriculture, Tarapoto, 2020. The type of research was basic, quantitative approach, correlational scope and non-experimental design. The population was made up of 215 collaborators, the sample was 138 public collaborators, to whom questionnaires were applied. The main results were that 49% of the collaborators developed a high level of work stress, while 32% presented a medium level and 19% a low level; On the other hand, 47% had a low institutional commitment, while 30% presented a medium level and 23% a high level. It was concluded that there is a relationship between work stress and organizational commitment in the collaborators of the Regional Directorate of Agriculture of the city of Tarapoto during the 2020 period, since by applying the Spearman Rho statistical test, a probability of 0% error, being evidenced that the high levels of stress presented in public collaborators, led to them showing less commitment to the institution in which they work.

Keywords: Work stress, Service location, organizational commitment

I. INTRODUCCIÓN

En China durante el último mes del 2019 surgió el Coronavirus, el cual terminaría expandiéndose por todo el mundo, siendo denominada por la Organización Mundial de la Salud como una pandemia global, mandando a un confinamiento riguroso a varios países; lo que obligó a muchos empleados en todo el mundo a trabajar desde sus domicilios, aunque el trabajo remoto ya existió durante décadas. Para ello la OMS recomendó a los directivos de las organizaciones a proteger a sus trabajadores del estrés crónico para que estos puedan cumplir adecuadamente con sus responsabilidades, mediante la flexibilidad de los horarios de trabajo, realización de trabajos en equipo, y brindar apoyo psicosocial y de salud mental. En cuanto a Latinoamérica, durante los últimos años la administración pública se enfrentó a diversos desafíos que no permitieron que se realice una gestión eficiente, eficaz y que se mejore la calidad de los servicios y procesos que son ofrecidos a la población; es por ello que las instituciones públicas siguen requiriendo de un trabajo colaborativo que conlleve a evitar las discrepancias que puedan generarse entre los trabajadores con la institución. En las instituciones públicas es muy común que se realicen recortes de personal, siendo el factor primordial la carencia de presupuesto para seguir contratando trabajadores, es allí en donde los empleados llegan a valorar mejor su empleo, porque muchas veces resulta difícil encontrar a corto plazo un nuevo trabajo, ya que no se puede permanecer mucho tiempo desempleado porque existen gastos y cuentas por pagar, es por ese motivo que vivir pensando en ello genera altos niveles de estrés por lo que contar con un trabajo representa un verdadero tesoro que muchos añoran tener.

En el estado peruano, tanto el sector público como el sector privado la imagen que se posee sobre el compromiso organizacional no suele ser tan distante, porque en los dos sectores se requiere que el personal se encuentre participativo con las actividades y objetivos que se plantearon en la organización. Sin embargo, la diferencia entre ambos sectores radica en la forma en cómo se desarrolla la cultura organizacional y la formulación de los valores corporativos, puesto que se llegan a abordar con mayor interés en el sector privado, debido a que el sector público posee una visión mucho más extensa. Sin embargo, ese compromiso de los empleados se vio afectada con la llegada del nuevo Coronavirus al Perú, porque obligó a todos

a acatar una cuarentena rigurosa, conllevando a un gran cambio en el plano laboral, porque muchos empleados tuvieron que realizar trabajos remotos, en el que algunos mostraron tener una rápida adaptabilidad, y existieron otros que presentaron dificultades para balancear las actividades laborales con las familiares o personales, desencadenando en cuadros de estrés. Debido a ello, se publicó la Ley de Salud Mental, el cual consiste en que las empresas e instituciones implementen programas para la prevención y monitoreo de la salud mental de los empleados, entre ello se incluye la regularización de los niveles de estrés laboral que pueden ser ocasionados por diversos motivos como la sobrecarga de trabajo, problemas personales, o la inestabilidad laboral.

Según el diario Voces, el primer caso de Coronavirus en la región San Martín se identificó en un individuo de 47 años de edad, quien se realizó su examen de descarte del virus en la ciudad de Lima, y cuando ya se encontró en la provincia de San Martín recibió la noticia que el resultado de su prueba salió positivo, lo que encendió las alarmas y protocolos no sólo en dicha provincia, sino en toda la región. Las entidades públicas de la ciudad de Tarapoto, tuvieron que adaptarse al nuevo panorama presentado por la pandemia del Coronavirus, en el cual especialmente en la Dirección Regional de Agricultura se observó brevemente que algunos trabajadores estarían mostrando una disposición poco adecuada hacia la organización en la que laboran, ya que ello se refleja en el acumulado de tareas, esto porque no han podido distribuir adecuadamente sus tiempos en actividades laborales y actividades familiares o personales; asimismo conversando con algunos empleados manifestaron que llegaron a perder el interés por el trabajo que desempeñan, porque sintieron que se volvió rutinario, monótono, y aburrido; sin embargo lo necesitan para poder solventar económicamente los gastos que tienen pendiente, del mismo modo comentaron sentirse preocupados por lo volátil que resultan ser los puestos de trabajo en el sector público, más aún con la pandemia del coronavirus, en donde las entidades públicas vieron recortada su presupuesto, y ante una situación de despidos, los primeros en ser despedidos serán los trabajadores que ingresaron mediante la modalidad CAS y locadores de servicios, entonces esto suele ser motivo por lo que no llegan a involucrarse completamente en su trabajo ya que sienten que no serán debidamente valorados.

En tal sentido, se puede indicar que el compromiso organizacional puede estar implicado con el nivel de estrés laboral ocasionado por el trabajo remoto que realizan los trabajadores CAS y locadores de servicios; porque estos podrían estar experimentando un cansancio mental, que les impide tener un descanso adecuado; sumándose a ello una preocupación por perder el empleo ante la acumulación de tareas, porque no han distribuido adecuadamente los tiempos destinados para actividades laborales y para actividades familiares o personales. También dicho estrés podría estar determinado por molestias emocionales, como son las pérdidas de vidas humanas de familiares, o preocupaciones por el estado de salud del trabajador y demás miembros de su familia. De continuar con este problema, las instituciones del estado no estarían prestando adecuadamente sus servicios a los usuarios por la carencia de compromiso que presentan los trabajadores, así mismo estos llegarían a desarrollar serios problemas físicos y mentales por el incremento de los niveles de estrés.

En base a la realidad problemática es necesario formular el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020?, ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020?, ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto 2020?, ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la implicación en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto 2020? Y ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto 2020?

Como toda investigación, este estudio tiene que ser justificado para explicar la razón o motivo de su ejecución; en tal sentido como **justificación teórica**, los resultados permitieron corroborar la relación estadística entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, a partir del marco teórico que sustenta dicha relación. Por lo tanto, la presente investigación se presenta como evidencia empírica que corrobora la relación en línea con los estudios anteriores. Como **justificación práctica**, esta investigación permitirá resolver dos problemas fundamentales que

ocurren a menudo en el plano laboral de la Dirección Regional de Agricultura, que son el estrés producido por la inestabilidad laboral y el compromiso organizacional, a través de la implementación de las recomendaciones brindadas. En cuanto a la **justificación social**, los resultados del presente estudio beneficiarán de manera directa, a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, a través de la implementación de acciones orientadas a mejorar su entorno laboral, disminuyendo sus niveles de estrés. Asimismo, beneficiará de manera indirecta a los usuarios de la entidad, al mejorar los niveles de desempeño laboral, incidiendo de manera positiva en la calidad de servicios ofrecidos.

Así mismo, la **justificación metodológica** surge porque esta investigación permitió validar el uso de los cuestionarios estandarizados: Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL) y el cuestionario de compromiso organizacional elaborado por Betanzos & Paz (2007), aplicado a trabajadores del sector público. Finalmente, como **justificación por conveniencia**, el presente estudio ayudará a mejorar los niveles de estrés laboral observado en los trabajadores de Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, a través de la implementación de las recomendaciones brindadas. Asimismo, el presente estudio es un valioso referente empírico que corrobora la relación estadística entre el estrés y el compromiso organizacional, siendo de utilidad para su extensión hacia otros niveles de estudio.

En base a lo anterior, es necesario plantear los **objetivos de esta investigación**, teniendo como **objetivo general**: Determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto-2020. Del mismo modo fueron planteados los **objetivos específicos**, que consisten en a) Medir el nivel de estrés laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020, b) Medir el nivel de compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020, c) Identificar la relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020, d) Identificar la relación entre el estrés laboral y la implicación en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020, e) identificar la relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020

Finalmente, se formula las **hipótesis de investigación**, en el cual la **hipótesis general** consististe en lo siguiente: Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto-2020. Como **hipótesis específicas**: H1: El nivel de estrés laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020, es bajo, H2: El nivel de compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020, es alto, H3: Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020, H4: Existe relación entre el estrés laboral y la implicación en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020 y H5: Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para reforzar la problemática evidenciada, fue necesario afianzarlo con otros estudios que ya se ejecutaron, para ello se tuvo que indagar en el panorama internacional, nacional y local, ello permitió conocer la forma en como enfocaron sus estudios y a las conclusiones a las cuales arribaron. Como **antecedentes internacionales** se tiene el caso de Karacsony (2019). *Examining the Relationship Between Workplace Stress and Organizational Commitment [Examinar la relación entre el estrés en el lugar de trabajo y el compromiso organizacional]*. (Artículo científico). Siendo el principal objetivo establecer la relación entre el estrés en el trabajo y el compromiso organizacional. Para el alcance del objetivo se aplicaron dos cuestionarios a 471 trabajadores pertenecientes a 17 empresas en Hungría, siendo un estudio básico, no experimental y transversal. El resultado fue: El coeficiente de correlación de Pearson entre las variables que se estudió resultó -0,419 con un “p” valor igual a 0.00, siendo esta una cifra menor a 0.05. La conclusión fue: Un menor nivel de estrés en el trabajo, mejora el compromiso organizacional.

Por otro lado, Wang et al. (2020). *Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction [Asociación entre estrés laboral y compromiso organizacional en tres tipos de profesores universitarios chinos: efectos mediadores del agotamiento laboral y la satisfacción laboral]*. (Artículo científico). Siendo el principal objetivo establecer la asociación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional. Para el alcance del objetivo se aplicaron dos cuestionarios a 2 200 profesores pertenecientes a 22 universidades ubicadas en China. El resultado fue: El coeficiente de correlación entre las variables que se tomó como estudio presentó un valor de -0,235, con un “p” valor igual a 0.01, siendo considerada esta una cifra menor a 0.05. La conclusión fue: Un menor nivel de estrés laboral asegura un mayor compromiso organizacional.

Sariwulan et al. (2019). *Contribution indicators of work stress and employee organizational commitments case study [Estudio de caso de indicadores de contribución de estrés laboral y compromisos organizacionales de los empleados]*.

Planteó como objetivo establecer la asociación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional. El desarrollo de esta investigación se encontró sujeta a dos cuestionarios a 160 trabajadores de una empresa ubicada en Jakarta, Indonesia, siendo un estudio básico, no experimental y transversal. Como resultados más significativos se encontró: El coeficiente de correlación entre la variable denominada estrés laboral y las dimensiones del compromiso organización presentaron como resultados -0.89 , -0.94 y -0.89 . La conclusión fue: El estrés laboral afecta al compromiso organizacional en cuanto a sus dimensiones.

Abdelmoteleb (2019). *A New Look at the Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment: a Three-Wave Longitudinal Study [Una nueva mirada a la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional: un estudio longitudinal de tres ondas]*. (Artículo científico). Siendo el objetivo evaluar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional. Para el logro del objetivo se aplicaron dos cuestionarios a 252 trabajadores en dos empresas industriales ubicadas en la gobernación de Gharbia, Egipto, siendo un estudio básico y no experimental. El resultado fue: El coeficiente de correlación de las variables que se tomaron como motivo de estudio presentaron como resultado -0.49 , y que además de dicha prueba de correlación se llegó a obtener un “p” valor que fue igual a 0.00 , siendo considerada dicho valor menor a 0.05 . La conclusión fue: Un menor nivel de estrés laboral asegura un mayor nivel de compromiso organizacional.

Como **antecedentes nacionales** fueron encontrados estudios que se ejecutaron en relación a la problemática evidenciada, a continuación, se muestran alguno de ellos. Angulo et al. (2017). *Compromiso organizacional y estrés laboral de los colaboradores del hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2016*. (Artículo científico). Siendo plasmada el objetivo establecer la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional. Para el alcance del objetivo se aplicaron dos cuestionarios a 273 trabajadores de un hospital público ubicado en Cajamarca, siendo un estudio básico, no experimental y transversal. Como resultados más significativos se encontró: El valor “r” que se pudo obtener de las variables que se tomaron como estudio resultó $-0,287$, y que además de dicha prueba de correlación se llegó a obtener un “p” valor que fue igual a 0.00 , siendo considerada dicho valor por debajo del 0.05 . Por otra parte, también se estableció la existencia de relaciones

significativas de la variable estrés laboral y las dimensiones que compusieron a la variable compromiso organizacional, puesto que en todos los casos el “p” valor arrojó un indicador menor a 0.05. La conclusión fue: Un menor nivel de estrés laboral, asegura un mayor nivel de compromiso organizacional.

Por su parte Mora, J. (2018). En su trabajo de investigación titulado: *Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de la Dirección de Salud Apurímac II, 2018*. (Tesis de pregrado) Universidad Andina del Cusco, Perú. Esta investigación se consideró como descriptivo comparativo, diseñada para ser no experimental y transversal, en el cual la población tuvo un número de 184 administrativos y una muestra de estudio de 125 administrativos, en cuanto para el recojo de los datos fue posible con la aplicación de cuestionarios, finalmente se concluyó que el compromiso de los administrativos presentó una calificación de nivel medio, y realizando un estudio con mayor profundidad, se logró evidenciar que la dimensión denominada compromiso afectivo se calificó como nivel alto, mientras que las dimensiones que se denominaron como compromiso normativo y de continuidad recibieron ambas la calificación de nivel medio.

Suarez, R. (2017). *Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada de Manchay Lima 2017*. (Tesis de posgrado) Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Esta investigación fue considerada como descriptiva comparativa, siendo diseñada para ser no experimental, correspondiente a la determinación de la muestra se llegó a establecer a 115 trabajadores, en quienes el investigador optó por aplicar cuestionarios que permitan el recojo de la información, finalmente se concluyó que referente al personal CAS y el personal nombrado en las dimensiones afectiva y normativa existen diferencias significativas, en cuanto a la dimensión de continuidad no hay diferencias significativas. Mientras que Guerrero, M. (2015). En su trabajo de investigación titulado: *Estrés laboral y riesgo psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno Chiclayo 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. La investigación se consideró del tipo descriptivo y correlacional, siendo diseñada como no experimental, la población y muestra es de 170 trabajadores, en quienes el investigador optó por aplicar cuestionarios que permitan el recojo de la información, finalmente se concluyó que

los trabajadores han presentado un nivel de estrés que puede ser manejado, seguido de un alto nivel de estrés, después tienen un escaso nivel de estrés, para que finalmente se encuentre el bajo nivel de estrés.

Finalmente, están los **antecedentes locales**, los cuales se presentan a continuación. Pérez, J. (2018). *Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017*. (Tesis de post grado) Universidad Peruana Unión, Perú. La investigación fue considerada como básica, siendo diseñada como un estudio correlacional, la población y muestra que se abordó fueron de 49 docentes, la técnica que se aplicó consistió en la encuesta apoyándose de su instrumento el cuestionario, finalmente se concluyó que el riesgo psicosocial y el estrés guardan una relación significativa, es decir que mientras exista un aumento del riesgo psicosocial, el estrés laboral también sufrirá un incremento, asimismo, existe la posibilidad de que ocurra lo contrario. En cuanto a León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. (Tesis de posgrado) Universidad Nacional De San Martín, Tarapoto, Perú. Para la parte metodológica, esta investigación se llegó a desarrollar a un nivel correlación, asimismo, se presentó un diseño no experimental, en cuanto a la muestra estudiada se determinó que lo conformaron 164 trabajadores, y que para ellos el investigador tomó la decisión de emplear a los cuestionarios como instrumento que le permitió recoger valiosa información, finalmente se concluyó que el compromiso de los trabajadores con la municipalidad es bajo, porque el mismo nivel se presentó en cada una de sus dimensiones siendo de mayor predominancia la dimensión de continuidad, debido a la preocupación y estrés que se desarrolló por una falta de seguridad laboral y remunerativa.

Para la construcción de las **bases teóricas** se tuvo que consultar las teorías de diferentes autores que están relacionados con ambas variables de estudio, para ello se acudió a diferentes fuentes bibliográficas existentes en el medio. Rodríguez et al. (2018) definieron que el **estrés laboral** es producto de las demandas laborales existentes, o del surgimiento de un problema con indicio organizacional, en el cual conllevan al propio trabajador a experimentar vivencias negativas que se

asocian a su entorno de trabajo, entre estas vivencias negativas se encuentran: las dificultades para llevar una adecuada relación con los compañeros de trabajo, la depresión, o los síntomas psicósomáticos que conllevan a las apariciones de ciertos trastornos psicofisiológicos, del mismo modo se generará una insatisfacción en el trabajo. En cuanto Vijayan (2018) mencionó que el estrés laboral es la respuesta que se genera como producto de ciertos estímulos con el entorno, en la actualidad se volvió más que aparente, y conlleva a una disminución de la moral de los empleados, algunas atribuciones que se dan a ello son los cambios en las tecnologías, las competencias laborales, inestabilidad para mantener el puesto de trabajo, entre otros; el estrés puede ser considerada como una espada de doble filo, debido a que puede ser productivo y contraproducente a la vez.

Mientras tanto, Azman (2015) afirmó que el estrés laboral representa a un problema latente tanto para empleados y para la misma institución o empresa, ya que viene a ser un término muy empleado en la vida cotidiana con la mayoría de las personas que guardan una comprensión distinta sobre su significado, pero a pesar de ello viene a ser una relación que se genera entre la mente con el cuerpo y con el ambiente que rodea al individuo; haciendo un mayor énfasis del significado, se dice que el estrés representa al estado mental psicológico de la persona que es producto de las demandas colocadas en el cuerpo de una persona, y siendo desde el punto de vista médico, esto sería recontraproducente para el estado de salud del trabajador. Por su parte Singh (2016) señaló los impactos que genera el estrés, siendo el primero que afecta a la salud física y mental, porque en elevados niveles tiende a causar problemas vasculares, cánceres y úlceras; otra consecuencia es el desarrollo de una baja autoestima, ya que el individuo llega a auto cuestionarse sobre la labor que viene realizando atribuyéndose a ello fracasos; otro efecto negativo es que dificulta la toma de decisiones, ya que se vuelve complicada y confusa para el individuo; finalmente afecta al rendimiento, porque el individuo empezará a sentir frustración y ansiedad por la labor que viene realizando.

Hill & Ybarra (2018) indicaron que la inestabilidad de los individuos en el plano laboral responde a diferentes circunstancias, siendo algunas de estas, que la persona siempre fue inestable no sólo en el ámbito laboral, sino también en cada uno de los aspectos de su vida; otra razón sería que la persona se encuentre

continuamente en la búsqueda de un empleo que se acople a su propio perfil, del mismo modo que la empresa en lo cual presta sus servicios sea participe en hacerle crecer profesionalmente al desarrollar mejor su potencial; por último se tiene a la remuneración, ya que el trabajador se mantendrá en su puesto de trabajo si sólo este está percibiendo un sueldo adecuado que le permita tener una mejor calidad de vida. Llosa et al. (2018) quienes mencionan que el estrés laboral y la seguridad laboral están estrechamente vinculados, debido a que la inseguridad laboral genera impactos negativos en el bienestar de cada uno de los empleados, y ese estado emocional por lo cual atraviesa el empleado termina afectando la productividad de las empresas u organizaciones (como se citó en Sora et al., 2013). Por su parte Maglio et al. (2010) mencionaron que el estrés que es producido por injusticias o inestabilidad laboral se asocia con un aumento de la tensión, disminución del nivel de rendimiento cognitivo, se reduce los niveles de confianza, y se ve afectado el compromiso que el trabajador tiene con la empresa, ya que a su vez existe un aumento de las quejas que tienen orígenes psicosomáticos y aumenta la tensión física de los empleados.

Green (2015) afirmó que la inseguridad laboral se convirtió en un problema que cada vez más crece con el tiempo, siendo esto producto de que los mercados laborales se volvieron cada vez más flexibles, está comprobado que la inseguridad laboral, como el desempleo trae consigo ciertos efectos que no son beneficiosos para el trabajador, ya que ello genera graves problemas a su salud mental y condición física, además de ello esta no solo es una cuestión de los empleados y empleadores, sino que también entra a jugar un papel muy importante las políticas públicas, porque mediante ellas se promueven la empleabilidad mediante la capacitación y reforzamiento de las habilidades del trabajador, del mismo modo brinda las herramientas necesarias a los empleadores para la conservación del empleo. En cambio Bhui et al. (2016) mencionan que el estrés laboral desarrolla en la persona enfermedades físicas, angustias psicológicas, y aparición de las enfermedades mentales; y que el incremento de sus niveles están asociadas a la recesión económica, a la inestabilidad laboral, a la sobrecarga de trabajo, conllevando ello a un conflicto interno del mismo trabajador, además que los factores estresante en el plano laboral tienden a adaptarse a las distintas maneras

o características del lugar de trabajo y llegan a ser exclusivamente de una empresa o industria.

Llique & Beyá (2015) señalaron que a pesar que la inestabilidad laboral es considerada como un fenómeno social que se encuentra inmerge en la sociedad peruana, también viene a ser señalado como un fenómeno individual, porque afecta de manera directa a la psique del empleado ya que se encuentra sujeta a un contrato de trabajo que no posee condiciones indeterminadas en referencia al tiempo de trabajo, sino que está sujeta a un periodo de términos que conlleva a una inestabilidad de su trabajo. Desde la psicología la inestabilidad laboral genera múltiples impactos en el individuo afectando ello a su estabilidad física, a su condición psicológica y al estado emocional del trabajador. La inestabilidad laboral tiene dos aspectos, la primera es objetiva, porque el trabajador se encuentra laborando en situaciones precarias, teniendo muchas desventajas y representando un grave riesgo a la salud del trabajador; mientras que el aspecto subjetivo quiere decir que el trabajador teme perder su trabajo de manera involuntaria, que puede ser producto de alguna discrepancia que tiene con su jefe, ya que este último no le brinda la seguridad necesaria para poder mantener su puesto de trabajo.

Para la evaluación de esta variable se tomó al **Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL)** postulada por los autores Leibovich de Figueroa et al. (2010) que consiste en un cuestionario compuesta por 101 ítems, los cuales se encuentran agrupados en ocho categorías, que están direccionadas a medir el estrés que es producido por la inestabilidad laboral; las **dimensiones** de este cuestionario son los **problemas interpersonales**; que se encuentra conformada por 10 ítems y permiten evaluar los impactos que provienen de acontecimientos sucedidos de las relaciones interpersonales y del ambiente laboral que se perciben como malestares, en esta dimensión se tiene como indicador a los pensamientos negativos sobre las relaciones interpersonales en el trabajo; como segunda dimensión se tiene a las **competencias personales**, en la cual está conformada por 21 ítems y permiten evaluar el impacto que producen los acontecimientos que provienen de la valoración de los demás individuos en relación con el desempeño del personal que se percibe como malestar, en esta dimensión se tiene como indicador a los pensamientos negativos sobre el desempeño individual; como

tercera dimensión están las **preocupaciones por la salud**, que está compuesta por 6 ítems, el cual permite evaluar el impacto que generan los síntomas psicofísicos, que son producto del mismo trabajo, los cuales se perciben como malestar, en esta dimensión se tiene como indicadores a la aparición de síntomas psicológicos y a la aparición de síntomas físicos; la cuarta dimensión es las **molestias medio ambientales**, que está compuesta por 11 ítems y permiten evaluar el impacto de las ofertas laborales, el tiempo de duración de la empresa y los cambios que se generan en el trabajo, los cuales se producen malestar, en esta dimensión se tiene como indicadores a los pensamientos negativos sobre las ofertas laborales y a los pensamientos negativos sobre los cambios generados en el empleo.

La quinta dimensión son las **preocupaciones económicas**, que está compuesta por 12 ítems, y permiten evaluar el impacto que crean los acontecimientos que son productos de los ingresos y egresos económicos que se relacionan con el trabajo, los cuales generan malestar, en esta dimensión se tiene a los pensamientos negativos sobre los ingresos económicos y a los pensamientos negativos sobre los egresos económicos; como sexta dimensión encontramos a las **preocupaciones por el futuro**, que está compuesta por 5 ítems y que permiten evaluar los pensamientos que se generan entorno a la permanencia y estabilidad laboral, los cuales son percibidos como malestar, en esta dimensión se tiene como indicado a los pensamientos negativos sobre la estabilidad laboral; como séptima dimensión están las **molestias emocionales**, que se encuentra conformada por 21 ítems y permiten evaluar el impacto que generan los sentimientos en relación con el trabajo que se ejecuta, estas son el temor, el cumplimiento de las obligaciones y el amor que se tiene por el trabajo, los cuales tienden a ser percibidos como malestar, en esta dimensión se tiene como indicador a los pensamientos negativos sobre la propia autoestima; finalmente como octava dimensión se tiene a las **molestias cognitivas**, que está conformada por 15 ítems y permiten evaluar los pensamientos que el trabajador tiene en relación al trabajo que realiza y como puede afrontar un despido, todos ellos son percibidos como malestar, en esta dimensión se tiene como indicadores a los pensamientos sobre las actividades ejecutadas y a los pensamientos para afrontar despidos.

Referente a la segunda variable **compromiso organizacional** se encontraron teorías como la de Grego (2019) quien define al compromiso organizacional como la fuerza relativa sobre el nivel de identificación de una persona con la institución en la cual trabaja, al mostrarse muy participativo con ello; coloquialmente el compromiso es considerado como la membresía que tendrán los empleados con la empresa en donde trabajan, lo que conlleva que estos acepten los valores y reglamentos que existen en una institución para vivir en total armonía y cumplir con sus respectivos deberes. Batugal & Tindowen (2019) establecen que el compromiso organizacional se considera como el apego psicológico que tiene un trabajador con la empresa o institución en la cual labora, y esto se caracteriza por estar siempre vigilante en el cuidado de los activos que posea la organización, así mismo cumplir e incentivar al cumplimiento de los objetivos organizacionales, y estar siempre permanente en los buenos y malos momentos por lo cual la organización pudiera atravesar.

Majid & Ibrahim (2017) indicaron que el compromiso organizacional se considera como el proceso que conlleva a la construcción valiosa en la comprensión del comportamiento laboral de los trabajadores, es decir que desde un plano más extendido este concepto se define como la actitud y orientación que posee el trabajador hacia la empresa que se encuentra vinculada, creándose así su propia identidad. Un empleado que se encuentra altamente comprometido demostrará estar identificado con las metas y valores organizacionales, porque sentirá un fuerte deseo de formar parte de la organización, asimismo demostrará llegar más allá de lo que exijan los deberes de su puesto de trabajo. Raimunda, De Aguilar & Galvao (2014) manifiesta que el compromiso organización representa a la visión psicológica de los trabajadores existentes en una empresa u organización y el nivel de apego del trabajador con la labor que desempeña; y que su verdadera importancia recae en que se puede llegar a determinar si los trabajadores permanecen en la empresa por un periodo más largo de lo habitual y la pasión que le pone para poder cumplir con los objetivos propuestos.

En cuanto Cesário & Chambel (2017) explicaron que el concepto del compromiso organizacional está ligado al nivel que poseen los trabajadores relacionados a la labor que realizan en una organización, ya que toman a su trabajo como parte de

su vida en general, y llega a ser exhibido como una elevada participación con ello haciendo que se sienta identificado con la organización; es por ello que el compromiso organizacional es conceptualizado como un concepto motivacional de carácter multidimensional, en donde se ve evidenciado la energía física, la parte cognitiva y las emociones del trabajador en el desempeño de sus responsabilidades con la organización. Por su parte D'Souza & Poohary (2018) afirmaron que el compromiso implica la voluntad que tienen los trabajadores para otorgar mayores esfuerzos en favor de la organización, y que presentan una fuerte vinculación con ella, que les permite aceptar los objetivos, reglamentos y valores que fueron trazados, por su parte la gerencia también valida un compromiso con los trabajadores al sincronizar los intereses de la organización con los intereses de los propios trabajadores, esto generará múltiples beneficios para ambas partes.

Sherk (2019) dio a conocer que el compromiso organizacional es el estado del trabajador el cual le permite identificarse con la organización en la cual trabaja al aceptar las metas, responsabilidades, objetivos que fueron planteados; porque cuando el trabajador presenta un elevado nivel de compromiso este se sentirá identificado con el trabajo que viene realizando, y eso conlleva a que también el nivel de compromiso organizacional se incremente porque el trabajador se siente identificado con ella (como se citó en Robbins, 1988). Para las organizaciones trae múltiples beneficios cuando sus trabajadores se encuentren comprometidos, ya que estos empezarán a mejorar su rendimiento que le permitirá tener a la organización elevados niveles de productividad. Por su parte Chandani (2016) indicó que el compromiso de los trabajadores se puede definir de distintas formas, pero que la característica principal de un empleado que se encuentra comprometido es que este siempre dará resultados positivos a la organización, no pensará en estar cambiando constantemente su trabajo, y lo primordial es que se convierte un embajador importante para la organización en todo momento.

Harris et al. (2014) señalaron que la lealtad hacia la organización comprende el nivel de compromiso y el deseo que presenta el empleado para continuar participando de las actividades que se desarrollan dentro de la organización, y para ello estará dispuesto a otorgar su mayor esfuerzo. Las personas que llevan cierto tiempo en una organización suelen desarrollar un alto nivel de lealtad, y esta lealtad

conlleva a un nivel mucho más alto que tiene el empleado; asimismo se conoce que los empleados que hayan tenido antecedentes satisfactorios en relación con la organización, son quienes estarán mayor dispuestos a apoyar con las políticas y reglamentos que han sido estipulados en su trabajo, y es poco inusual que estos empleados presenten impuntualidad, ausentismo, ya que dicho efecto sería todo lo contrario, porque se mostrarán dispuestos a trabajar horas extras o jornadas prolongadas, con tal que lleguen a desarrollar mejor el potencial que tienen.

Flores & Gómez (2018) sostuvieron que existen tres maneras en las cuales las empresas pueden apoyar a sus trabajadores, generando un mayor compromiso organizacional, como primer punto está la justicia, esto significa que no debe existir exclusividad de trato con algún trabajador, por lo que todos tienen que ser tratados por igual, como segundo punto están las recompensas organizacionales, estas pueden ser de naturaleza económica o no económica, seguido están las condiciones laborales, esto implica que la organización debe de dotar con las herramientas necesarias, un ambiente de trabajo adecuado y beneficios a sus trabajadores, todos ellos generarán que el compromiso organizacional se incremente (como se citó en Morales et al., 2014). Por su parte Aldana et al. (2018) mencionaron los objetivos que persigue la implantación de estrategias para generar un mayor compromiso organizacional en el trabajador, estos son: focalizar el compromiso, la búsqueda del bienestar del trabajador y de la organización, mejorar los canales por donde circulan información, implantar un trato igualitario, en donde se evite la exclusividad, y fomentar la participación de los trabajadores, todos ellos deben ser tomados en cuenta por el empleador en el momento de querer implantar estrategias para mejorar los niveles de compromiso de todos sus empleados.

Para la medición de esta variable se empleará la teoría de Betanzos & Paz (2007), quienes señalaron que el compromiso organizacional es un asunto primordial en el cual los empleadores deben de priorizar en su agenda, ya que ello permite que se articulen mejor los intereses, los objetivos y las necesidades tanto de los empleados y de la empresa. Un personal que se muestra comprometido presentará una actitud favorable para la organización, puesto que aceptará de ella, las metas, los valores y la cultura, evitando así serios problemas como el ausentismo laboral y las altas rotaciones de personal. Las **dimensiones** que comprende a esta variable son: el

compromiso afectivo, que hace referencia a los lazos emocionales que posee un empleado con la organización en el cual trabaja, por lo que se mostrará orgulloso de pertenecer a ella y será parte de su identidad, en esta dimensión se tiene como indicador a la vinculación emocional con el centro de labores. En cuanto el **compromiso de continuidad**, representa al apego que tiene un empleado con la organización en la cual trabaja, haciendo énfasis en su remuneración y la seguridad laboral que le brindan, en esta dimensión se tiene como indicadores a la percepción sobre la remuneración y a la percepción sobre la seguridad laboral. Finalmente, se encuentra el **componente cognitivo**; que representa al nivel que tiene una persona para sentirse identificada psicológicamente con el trabajo que realiza, que es evidenciado por la importancia que genera en la autoestima y los intereses que este tenga, en esta dimensión se tiene como indicador a la identificación con el puesto de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

El tipo de estudio es básico. Según Ñaupas et al. (2018) este tipo de estudios busca generar un nuevo conocimiento a través de las teorías plasmadas en el estudio con la intención de contribuir a una sociedad más avanzada que pueda hacerle frente a los nuevos retos.

Diseño de Investigación

El diseño que presentó este estudio fue no experimental y de nivel correlacional, debido a que la información que se recogió mediante los instrumentos fue tal y como se encontraron en su contexto, ya que estas no se alteraron ni manipularon. Paella & Martins (2012) mencionaron que en los estudios no experimentales los hechos son observados tal cual se desarrollan en un plazo y tiempo determinado, y a partir de ello se realizan los respectivos análisis.

Asimismo, el nivel de este estudio fue correlacional porque permitió conocer el grado de relación que existe entre la variable estrés laboral con la variable compromiso organizacional, así mismo se determinó la relación entre variable y dimensión. Morán & Alvarado (2010) mencionaron que los estudios correlacionales tienen como propósito determinar los niveles de asociación o comparación entre dos a más conceptos o variables.

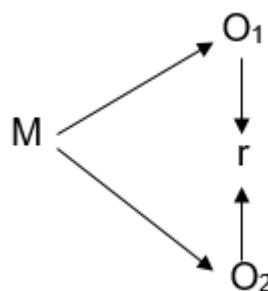


Figura 1. Esquema del diseño correlacional

Dónde:

M : 138 Colaboradores contratados por la modalidad CAS y Locadores de servicios de la Dirección Regional de Agricultura

O1 : Estrés laboral

O2 : Compromiso organizacional

r : Indica la relación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

V1: Estrés laboral

Definición conceptual: Llosa et al. (2018) mencionaron que el estrés laboral y la seguridad laboral están estrechamente vinculados, debido a que la inseguridad laboral genera impactos negativos en el bienestar de cada uno de los empleados, y ese estado emocional por el cual atraviesa el empleado termina afectando la productividad de las empresas u organizaciones.

Definición operacional: Esta variable fue medida mediante el cuestionario estrés laboral denominado IMPIL que fue propuesta por los autores Leibovich de Figueroa et al (2010), se utilizó una escala valorativa de alto, medio y bajo.

Dimensiones e indicadores

Problemas Interpersonales

- Pensamientos negativos sobre las relaciones interpersonales en el trabajo.

Competencias Personales

- **Pensamientos negativos sobre el desempeño individual.**

Preocupaciones Por la Salud

- Aparición de síntomas psicológicos
- Aparición de síntomas físicos

Modelos Medios Ambientales

- Pensamientos negativos sobre las ofertas laborales

- Pensamientos negativos sobre los cambios generados en el trabajo

Preocupaciones Económicas

- Pensamientos negativos sobre los ingresos económicos
- Pensamientos negativos sobre los egresos económicos

Preocupaciones por el futuro

- Pensamientos negativos sobre la estabilidad laboral

Molestias emocionales

- Pensamientos negativos sobre la propia autoestima

Molestias cognitivas

- Pensamiento sobre las actividades ejecutadas
- Pensamiento para afrontar despidos

V2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: El compromiso organizacional es un asunto primordial en el cual los empleadores deben de priorizar en su agenda, ya que ello permite que se articulen mejor los intereses, los objetivos y las necesidades tanto de los empleados y de la empresa (Paz, 2007).

Definición operacional: El compromiso organizacional se evalúa mediante un cuestionario elaborado por Betanzos y Paz (2007), construido en base a las dimensiones: compromiso afectivo, implicación y compromiso de continuidad.

Dimensiones e indicadores

Compromiso afectivo

- Vinculación emocional con el centro de labores

Implicación (Componente cognitivo)

- Identificación con el puesto de trabajo.

Compromiso de continuidad

- Percepción sobre la remuneración.
- Percepción sobre la seguridad laboral.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Son un conjunto de elementos que guardan similares propiedades y características, y estos pueden ser considerados como personas, acontecimientos, lugares, objetos, entre otros (Sánchez et al, 2018). Para este estudio la población se conformó por 215 colaboradores públicos, de los cuales se distribuyeron en 15 colaboradores contratados por la modalidad CAS y 200 colaboradores contratados por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura.

Criterios de inclusión:

- Fueron incluidos los colaboradores que tuvieron contrato CAS y locación de servicio de la Dirección Regional de Agricultura de la ciudad de Tarapoto.
- Se incluyeron a los trabajadores que asistan a sus empleos el día que se aplicó la encuesta.

Criterios de exclusión

- Fueron excluidos los trabajadores que no asistan a trabajar el día que se aplique la encuesta.

Muestra

La muestra es un fragmento que representa a la población estudiada, por lo tanto, guarda las mismas propiedades y características, y su cálculo es determinado mediante un muestreo (Palella & Martins, 2012). El cálculo de la muestra se realizó mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

$$Z = 1.96$$

$$E = 0.05$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$N = 215$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.25 * 215}{0.0025 * 214 + 0.9604}$$

$$n = 138$$

Por lo tanto, la muestra estuvo constituida por 138 colaboradores públicos, contratados mediante las modalidades CAS y locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura perteneciente a la ciudad de Tarapoto.

Muestreo

El muestreo fue probabilístico correspondiente al aleatorio simple por proporcionales porque todos los sujetos observables tuvieron la misma probabilidad de ser incluidos en la muestra de estudio.

Unidad de análisis

Los colaboradores públicos, contratados por la modalidad CAS y locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura perteneciente a la ciudad de Tarapoto en el periodo 2020.

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

Técnica

Son el conjunto de normas y procedimientos que son empleados para obtener información valiosa que permita ejecutar una investigación (Carrasco, 2018). La técnica que se empleó para el desarrollo de esta investigación fue la encuesta, el cual consistió en un conjunto de preguntas que estuvieron relacionadas al propósito de la investigación, ello permitió que la información recogida sea la deseada.

Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario consiste en una serie de interrogantes que son formuladas para la obtención de información en relación a un objeto de estudio (Gómez, 2012). Para la variable **estrés laboral**, se aplicó un cuestionario ya estandarizado, que se denominó Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL), que son 101 enunciados organizados en ocho dimensiones (problemas Interpersonales, competencias personales, preocupaciones por la salud, modelos medios ambientales, preocupaciones económicas, preocupaciones por el futuro, molestias emocionales, molestias cognitivas) con una escala tipo Likert con la siguiente distribución de valores: Le sucede, pero no le produce malestar = 1, Le causa poco malestar = 2, Le causa mucho malestar = 3, Le causa excesivo malestar = 4, Le causa pánico-miedo = 5.

En el caso de la variable **compromiso organizacional** se ha medido en base al cuestionario adaptado de Betanzos & Paz (2007), constituido por 19 ítems agrupados en tres dimensiones (compromiso afectivo, implicación, compromiso

de continuidad), con una escala de respuesta tipo Likert, distribuida de la siguiente forma: Nunca / Total desacuerdo = 1, Pocas veces / Desacuerdo = 2 Muchas veces / Acuerdo = 3, Siempre / Total acuerdo = 4.

Validez

La validez implica que el instrumento posee la capacidad de medir aquello que está destinado a medir (Connell et al. 2018). Además, la validez otorga exactitud a las investigaciones cuantitativas (Heale & Twycross, 2015). En línea, con lo descrito, resultó necesario validar los cuestionarios a través de un juicio de expertos. Para este fin, se recurrió a tres especialistas en el área abarcada, quienes evaluaron los cuestionarios según la escala: 1=muy deficiente, 2 = deficiente, 3= aceptable, 4=buena, 5=excelente. Luego de la debida evaluación, todos los jueces calificaron como aplicable los dos cuestionarios, otorgándole un puntaje promedio por encima de 4. (Ver Anexo 05).

Confiabilidad

La confiabilidad implica que los resultados de un determinado instrumento no se modifiquen de forma significativa cuando se aplique a otras muestras y en otros momentos (Ñaupas et al. 2018). En esta línea, el Alpha de Cronbach, se utiliza para determinar la confiabilidad, el cual se define como un coeficiente de correlación entre los ítems del cuestionario. Asimismo, los valores resultantes pueden fluctuar entre 0 y 1, y mientras más cercano esté a uno, tendrá mayor confiabilidad y el cero significa confiabilidad nula (Corral, 2009). Por lo tanto, fue necesario evaluar la confiabilidad de los cuestionarios. Para este fin, se recurrió a los resultados de confiabilidad elaborados por Leibovich de Figueroa et al. (2010) y Betanzos y Paz (2007), para los cuestionarios de estrés laboral y compromiso organizacional, respectivamente.

En el caso del cuestionario de estrés laboral, de acuerdo a los resultados de la prueba de confiabilidad, los valores del Alfa de Cronbach se situaron entre 0.60

y 0.94, por lo tanto, el cuestionario denominado Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL) fue confiable. (Ver Anexo 06).

Mientras que, en relación al cuestionario de compromiso organizacional, los valores del Alfa de Cronbach se situaron entre 0.761 y 0.87, por lo tanto, el cuestionario del compromiso institucional fue confiable. (Ver Anexo 06).

3.5. Procedimientos

Para la elaboración de los instrumentos se tomó en cuenta a las dimensiones e indicadores de las variables estudiadas, para ello se empleó un lenguaje sencillo para ser comprendido fácilmente por el encuestado. Durante la aplicación de los instrumentos se procedió a explicar brevemente sobre la investigación realizada, la manera correcta del llenado de los cuestionarios, la utilidad y la confidencialidad de las respuestas marcadas. Para el procesamiento de la información se contó con equipos de cómputo que tengan instalados softwares estadísticos, que mediante ello se generaron tablas de frecuencias y figuras, que cuantificaron los resultados obtenidos, y que se presentaron de acuerdo a los objetivos planteados.

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento y análisis de datos se hizo de manera descriptiva e inferencial, para ello se empleó el software Excel de la empresa Microsoft para la generación de tablas de frecuencias y figuras obteniendo mediante ello el análisis descriptivo, mientras que para el análisis inferencial se usó el programa estadístico SPSS V.25 que fue empleado para aplicar la prueba de normalidad en función de la muestra obtenida y a partir de ello se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman, el cual permitió determinar el grado de relación existente entre ambas variables de estudio, y la relación que existe entre variable y dimensión, y según Valderrama (2015) los valores de esta prueba se encuentran ubicados entre -1 y 1. (Ver Anexo 04)

3.7. Aspectos éticos

En este estudio se respetó la libertad de participación, porque ningún encuestado fue obligado a participar, ya que se realizó de manera voluntaria, asimismo las respuestas que marcaron fueron de carácter confidencial. Referente a las teorías que se tomaron para la construcción del marco teórico de este trabajo, todas fueron debidamente citadas respetando las normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de estrés laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020

Tabla 1
Nivel de estrés laboral

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	101	235	26	19%
Medio	236	370	44	32%
Alto	371	505	68	49%
Total			138	100%

Nota. Cuestionario aplicado

Interpretación

Se observó que 68 colaboradores que representaron al 49% manifestaron tener un alto nivel de estrés laboral, así mismo 44 colaboradores que equivalieron al 32% manifestaron tener un nivel medio de estrés laboral y 26 colaboradores que equivalieron al 19% manifestaron tener un bajo nivel de estrés laboral.

4.2. Nivel de compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020

Tabla 2
Nivel de compromiso organizacional

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	19	37	65	47%
Medio	38	56	42	30%
Alto	57	76	31	23%
Total			138	100%

Nota. Cuestionario aplicado

Interpretación

Se evidenció que 65 colaboradores que equivalen al 47% tuvieron un bajo nivel de compromiso organizacional, por otra parte, 42 colaboradores que equivalieron al 30% presentaron un nivel medio de su compromiso organizacional y 31 colaboradores que equivalieron al 23% presentaron un alto nivel de compromiso organizacional.

4.3. Relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020

Tabla 3.

Correlación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo.

Asociación		Compromiso afectivo
	Rho	-,695**
	p	0,000
Estrés laboral	r^2	48%
	N	138

Se contó con suficiente evidencia empírica y con una probabilidad de error del 0%, lo que confirmó la existencia de una correlación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión compromiso afectivo, asimismo se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -,695, lo que llegó a determinar a la relación como una correlación negativa alta. Por lo tanto, se aceptó la primera hipótesis específica, es decir, existe relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020.

Por otra parte, se evidenció que la variable estrés laboral llegó a determinar en un 48% los resultados correspondientes a la dimensión compromiso afectivo.

4.4. Relación entre el estrés laboral y la implicación en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020

Tabla 4.

Correlación entre el estrés laboral y la implicación

Asociación		Implicación
	Rho	-,740**
	p	0,000
Estrés laboral	r^2	55%
	N	138

Interpretación:

Se observó que se contó con suficiente evidencia empírica y con una probabilidad de error del 0%, lo que confirmó la existencia de una correlación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión implicación, asimismo se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0,740, lo que llegó a determinar a la relación como una correlación negativa alta. Por lo tanto, se aceptó la segunda hipótesis específica formulada, es decir, existe relación entre el estrés laboral y la implicación en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020. Por otra parte, quedó evidenciado que la variable estrés laboral llegó a determinar en un 55% los resultados correspondientes a la dimensión implicación.

4.5. Relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020.

Tabla 5.

Correlación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad

Asociación		Continuidad
	Rho	-,781 **
	p	0,000
Estrés laboral	r^2	61%
	N	138

Interpretación:

Se contó con suficiente evidencia empírica y con una probabilidad de error del 0%, lo que confirmó la existencia de una correlación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión compromiso de continuidad, asimismo se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -,781, lo que llegó a determinar a la relación como una correlación negativa alta. Por lo tanto, se aceptó la tercera hipótesis específica formulada, es decir existe relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020. Por otro lado, quedó evidenciado que la variable estrés laboral llegó a determinar en un 61% los resultados correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad.

4.6. Relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020.

Tabla 6.

Correlación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional

Asociación	Compromiso organizacional	
	Rho	-,778**
	p	0,000
Estrés laboral	r^2	61%
	N	138

Interpretación

En la presente tabla se observa que se contó con suficiente evidencia empírica y con una probabilidad de error del 0%, lo que confirmó la existencia de una correlación significativa entre las variables estrés laboral y compromiso organizacional, asimismo se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -,778, lo que llegó a determinar a la relación como una correlación negativa alta. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis general, es decir, existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020. Así mismo quedó evidenciado que la variable estrés laboral llegó a determinar en un 61% los resultados correspondientes a la variable compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al planteamiento del primer objetivo específico, se evidenció que 68 colaboradores que representaron al 49% manifestaron tener un alto nivel de estrés laboral. Este resultado se respalda en la investigación que ejecutó Nella (2015) quien llegó a concluir que los empleados que se encontraron con mayor probabilidad de perder su empleo, desarrollaron altos niveles de estrés, ansiedad y aparición de pensamientos y actitudes negativas a comparación de aquellos empleados que se encontraban fijos en su trabajo. De ambas investigaciones presentadas se comprende la importancia de que las organizaciones eviten que sus colaboradores presenten altos niveles de estrés, porque esto sería perjudicial no solo para el colaborador sino para las personas que trabajan junto con ella.

En cuanto en el segundo objetivo específico planteado se encontró que 65 colaboradores que equivalen al 47% tuvieron un bajo nivel de compromiso organizacional. Este hallazgo es similar al encontrado por Mora (2018) quien llegó a concluir que los administrativos presentaron un nivel medio de su compromiso organizacional. Ambos estudios presentados dan a comprender que es vital hacer estudios minuciosos del compromiso que presentan los trabajadores de una institución, puesto que si se logra mantener ello en un nivel óptimo se estará maximizando la productividad.

En el desarrollo del tercer objetivo específico se contó con suficiente evidencia empírica y con una probabilidad de error del 0%, lo que confirmó la existencia de una correlación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión compromiso afectivo, asimismo se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $-.695$, lo que llegó a determinar a la relación como una correlación negativa alta. Este resultado es muy similar al hallado por Sariwulan et al. (2019) quienes hallaron un coeficiente de correlación igual a $-0,89$ en un estudio realizado en trabajadores de una empresa ubicada en Jakarta, Indonesia.

Asimismo, el hallazgo se apoya en el estudio de Angulo et al. (2017) quienes hallaron un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a $-0,287$ con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000 , en una investigación realizada a

trabajadores de un hospital público ubicado en Cajamarca. En conclusión, el alto nivel de estrés encontrado estaría generando que los trabajadores no hayan desarrollado lazos emocionales con la organización en el cual trabaja, por lo que no se mostrará orgulloso de pertenecer a ella y no se sentirá identificado con ella (Betanzos & Paz, 2007). Por lo tanto, el segundo hallazgo se encuentra sustentado debidamente por la evidencia empírica.

En el planteamiento del cuarto objetivo específico, se contó con suficiente evidencia empírica y con una probabilidad de error del 0%, lo que confirmó la existencia de una correlación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión implicación, asimismo se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0,740, lo que llegó a determinar a la relación como una correlación negativa alta. Este hallazgo es coherente con lo encontrado por Sariwulan et al. (2019) quienes hallaron un coeficiente de correlación igual a -0,89 en una investigación realizada en trabajadores de una empresa ubicada en Jakarta. Asimismo, el resultado fue similar al hallado por Angulo et al. (2017) quienes encontraron un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a -0,024 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000 en un estudio realizado en trabajadores de un hospital público ubicado en Cajamarca. En otras palabras, el alto nivel de estrés hallado estaría generando que los trabajadores no se identifiquen psicológicamente con el trabajo que realizan, evidenciado en la poca importancia e interés (Betanzos & Paz, 2007). De manera que, el resultado relacionado al cuarto objetivo específico se encuentra debidamente sustentado.

Con respecto al planteamiento del quinto objetivo específico, se contó con suficiente evidencia empírica y con una probabilidad de error del 0%, lo que confirmó la existencia de una correlación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión compromiso de continuidad, asimismo se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0,781, lo que llegó a determinar a la relación como una correlación negativa alta. Este resultado es coherente con lo propuesto por Sariwulan et al. (2019) quienes hallaron un coeficiente igual a -0,94, en un estudio realizado en trabajadores de una empresa ubicada en Jakarta, Indonesia. Además, el hallazgo guarda relación con lo encontrado por Angulo et al. (2017) quienes hallaron un coeficiente de correlación Rho de

Spearman igual a $-0,201$ con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000 en un estudio realizado en trabajadores de un hospital público ubicado en Cajamarca. Es decir, el alto nivel hallado en los trabajadores, ha generado que éstos no sientan apego por la organización para la que laboran (Betanzos & Paz, 2007). Por lo tanto, el resultado correspondiente al quinto objetivo específico está sustentado en los estudios anteriores.

En cuanto al desarrollo del objetivo general, se contó con suficiente evidencia empírica y con una probabilidad de error del 0% , lo que confirmó la existencia de una correlación significativa entre las variables estrés laboral y compromiso organizacional, asimismo se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $-0,778$, lo que llegó a determinar a la relación como una correlación negativa alta. Este hallazgo es coherente con diversos estudios realizados tanto a nivel internacional como nacional. Así por ejemplo, Karacsony (2019) halló un coeficiente de correlación de Pearson igual a $-0,419$ con un nivel de significancia bilateral igual a $0,000$ en un estudio realizado en trabajadores pertenecientes a empresas en Hungría. Por su parte, Wang et al. (2020) hallaron un coeficiente de correlación igual a $-0,235$ con un nivel de significancia menor a $0,01$ en una investigación realizada en profesores pertenecientes a universidades ubicadas en China.

Asimismo, Abdelmoteleb (2019) encontró un coeficiente de correlación igual a $-0,49$ con un nivel de significancia menor a 0.01 , en un estudio realizado en trabajadores de empresas industriales ubicadas en la gobernación de Gharbia, Egipto. Por otro lado, en relación a los estudios realizados a nivel nacional, se encuentra al de Angulo et al. (2017) quienes encontraron un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a $-0,287$ con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000 , en un estudio llevado a cabo en trabajadores de un hospital público ubicado en Cajamarca. Además, el resultado hallado también coincide con el encontrado por otros estudios, tales como Mora (2018), Suarez (2017), Guerrero (2015), Pérez (2018) y León (2018). En otras palabras, el alto nivel de estrés laboral en los trabajadores ha ocasionado que éstos presenten baja voluntad en dar un mayor esfuerzo en favor de su organización y que tengan un débil vínculo con ella (D´Souza & Poohary, 2018).

De los resultados obtenidos y las investigaciones discutidas para el desarrollo de este objetivo se sintetiza que los altos niveles de estrés laboral afectan el compromiso que tienen los colaboradores con la institución en la que laboran, ya que esto se ve manifestada en cada una de sus dimensiones, siendo en la dimensión compromiso afectivo, en que existirá una falta de identificación y orgullo de los empleados con la institución; en cuanto a la dimensión implicación, existirá un desinterés de los colaboradores por la ejecución de sus actividades laborales; y finalmente en la dimensión compromiso de continuidad, existirá una desvinculación de los colaboradores con la institución en la que laboran, puesto que no encuentran en ella seguridad laboral y remunerativa.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos, y en base a los objetivos que fueron planteados se arribó a las siguientes conclusiones:

- 6.1. Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de la ciudad de Tarapoto durante el periodo 2020, siendo esta relación significativa y negativa alta, puesto que el valor Rho fue de $-,778$ con una significancia bilateral igual a $0,000$.
- 6.2. Se evidenció la existencia de un alto nivel de estrés laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de la ciudad de Tarapoto durante el periodo 2020, siendo este del 49%, medio 32% y bajo 19%.
- 6.3. Se evidenció la existencia de un bajo nivel de compromiso laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de la ciudad de Tarapoto durante el periodo 2020 siendo este del 47%, seguidamente el nivel medio en 30% y 23% alto.
- 6.4 Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de la ciudad de Tarapoto durante el periodo 2020, siendo esta relación significativa y negativa alta, puesto que el valor Rho fue de $-,695$ con una significancia bilateral igual a $0,000$.
- 6.5. Existe relación entre el estrés laboral y la implicación en los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de la ciudad de Tarapoto durante el periodo 2020, siendo esta relación significativa y negativa alta, puesto que el valor Rho fue de $-,740$ con una significancia bilateral igual a $0,000$.

6.6. Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de la ciudad de Tarapoto durante el periodo 2020, porque de la aplicación de la prueba estadística Coeficiente de Correlación Rho de Spearman se obtuvo una probabilidad de error del 0%, siendo esta relación significativa y negativa alta, puesto que el valor Rho fue de $-.781$ con una significancia bilateral igual a $0,000$.

VII. RECOMENDACIONES

Tomando en consideración las conclusiones arribadas, se llega a recomendar lo siguiente:

- 7.1. El encargado del área de Recursos Humanos debe de brindar apoyo psicológico en salud mental a los colaboradores públicos, para que estos reafirmen su compromiso institucional.
- 7.2. El encargado del área de Recursos Humanos debe de estar vigilante al comportamiento y la actitud que presentan los colaboradores para poder detectar de manera temprana signos de estrés.
- 7.3. El encargado de cada área o departamento tiene que estar vigilante a los comportamientos y actitudes negativas que llegarían a presentar los colaboradores y que podrían afectar al desempeño de sus funciones.
- 7.4. El encargado de cada área o departamento, deben de demostrar mayor acercamiento a los colaboradores públicos, mediante una escucha activa de sus inquietudes y haciéndoles partícipes de las decisiones tomadas, para que de esta manera los colaboradores públicos se sientan mejor identificados con la institución en la que laboran.
- 7.5. Los colaboradores públicos deben de organizar mejor sus tiempos en las actividades que ejecutan, para que de esta manera eviten sobrecargarse de trabajo, y caer en cuadros de estrés.
- 7.6. Los encargados de la gestión de la Dirección Regional de Agricultura de la ciudad de Tarapoto, deben de cumplir con los periodos de pago a sus colaboradores públicos, para que estos no generen estrés por preocupaciones económicas y su periodo de tiempo en la institución sea más prolongada.

REFERENCIAS

- Abdelmoteleb, S. (2019). A New Look at the Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment: a Three-Wave Longitudinal Study [Una nueva mirada a la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional: un estudio longitudinal de tres ondas]. *J Bus Psychol*, 34, 321-336. doi:10.1007/s10869-018-9543-z
- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Organizational commitment as a successor of the quality of the health. *Revista Espacios*, 39(11), 1-11. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Andina. (2020). *Empresas deben implementar medidas para cuidar salud mental de trabajadores*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-empresas-deben-implementar-medidas-para-cuidar-salud-mental-trabajadores-787246.aspx>
- Angulo, N., Calvanapón, F., & Malpica, V. (2017). Compromiso organizacional y estrés laboral de los colaboradores del hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2016. *Cientifi-k*, 5(1), 18-24. Obtenido de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/CIENTIFI-K/article/view/1213/959>
- Araque, D., Sánchez, J., & Uribe, A. (2016). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 8(1), 95-101.
- Arbaiza, L. (2017). *Conocimiento y Habilidad: Compromiso Laboral*. Obtenido de <http://www.elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>
- Azman, I. (2015). Effect of workplace stress on Job Performance. *Journal of Economics and Business*, 3(1), 45-57. Obtenido de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/193846/1/econ-review-v13-i1-p045-057.pdf>
- Batugal, L., & Tindowen, D. (2019). Influence of Organizational Culture on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction: The Case of Catholic

- Higher Education Institutions in the Philippines. *Universal Journal of Educational Research*, 11(7), 2432-2443. Obtenido de <http://www.hrpub.org/download/20191030/UJER21-19513163.pdf>
- Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología de México*, 23(2), 207-215. Obtenido de https://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2.pdf
- Bhui, K., Dinos, S., Galant, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *BJPsych Bulletin*, 40(8), 318-325. Obtenido de https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5353523/pdf/pbrcpsych_40_6_008.pdf
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Segunda Edición ed.). Lima: San Marcos.
- Castro, J. (s.f.). *Ante la inestabilidad laboral, agradece por tu trabajo*. Obtenido de <https://www.elempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/ante-la-inestabilidad-laboral-agradece-por-tu-trabajo-5891>
- Cesário, F., & Chambel, M. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, 8(2), 1-7. Obtenido de https://www.academia.edu/36548865/Linking_Organizational_Commitment_and_Work_Engagement_to_Employee_Performance
- Chandani, A., Mehta, M., Mall, A., & Khokhar, V. (2016). Employee Engagement: A Review Paper on Factors Affecting Employee Engagement. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(15), 1-7. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/302915264_Employee_Engagement_A_Review_Paper_on_Factors_Affecting_Employee_Engagement
- Connell, J., Carlton, J., Grundy, A., Taylor, E., Keetharuth, A. D., Ricketts, T., & Brazier, J. (2018). The importance of content and face validity in instrument development: lessons learnt from service users when developing the

- Recovering Quality of Life measure (ReQol). *Quality of Life Research*, 27(7), 1893-1902. Obtenido de <https://sci-hub.tw/10.1007/s11136-018-1847-y>
- Conexionesan. (21 de Abril de 2020). *Manejo del estrés laboral durante la cuarentena*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/04/manejo-del-estres-laboral-durante-la-cuarentena/>
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista ciencia de la educación*, 228-247.
- Diario Voces (2020). Confirmado primer caso de Coronavirus en San Martín. Obtenido de <https://www.diariovoces.com.pe/154880/confirmado-primer-caso-coronavirus-san-martin>
- D'souza, Z., & Poojary, S. (2018). Employee Attitude towards Organisational Commitment: A Literature Survey. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(1), 21-27. Obtenido de <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue1/Version-8/C2001082127.pdf>
- Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F., & Martínez, J. (2018). La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 20(7), 1-13.
- Flores, J., & Gómez, I. (2018). PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN A PRIVATE COMPANY IN LIMA, PERÚ. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*, 16(1), 1-31. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001
- Green, F. (2015). Health effects of job insecurity. *Health effects of job insecurity*, 12(1), 1-10. Obtenido de <https://wol.iza.org/uploads/articles/212/pdfs/health-effects-of-job-insecurity.pdf>
- Grego, D. (2019). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors. *Sustainability*, 11(2), 1-20.
- Guerrero, M. (2015). *Estrés laboral y riesgo psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno Chiclayo 2015*. Tesis de

- pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3070/2-TESES%20-%20MOSSUL%20GUERRERO%20CASTA%c3%91EDA%20-24-06-2017%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Harris, J., Paz, A., & Franco, F. (2014). Compromiso organizacional: Estímulo de éxito del personal docente en las universidades privadas de Venezuela. *Revistas Económicas*, 35(1), 91-106.
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-Based Nursing*, 18(3), 66-67. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/280840011_Validity_and_reliability_in_quantitative_research
- Hill, H., & Ybarra, M. (2014). Less-educated workers' unstable employment: Can the safety net help? *Fast Focus is an occasional*, 8(19), 1-6. Obtenido de <https://www.irp.wisc.edu/publications/fastfocus/pdfs/FF19-2014.pdf>
- Izquiero, R. (2018). *10 causas frecuentes de estrés laboral*. Obtenido de <https://ehorus.com/es/causas-del-estres-laboral/>
- Karacsony, P. (2019). Examining the Relationship Between Workplace Stress and Organizational Commitment [Examinar la relación entre el estrés en el lugar de trabajo y el compromiso organizacional]. *International Conference on Management Science and Industrial Engineering*, 26-30.
doi:10.1145/3335550.3339898
- Leibovich de Figueroa, N., Schufer, M., Goghlan, G., Maglio, A., & Schmidt, V. (2010). Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral. *Ciencias Pedagógicas*, 4(1), 127-129. Obtenido de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v4n1/v4n1a10.pdf>
- León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. Tesis de posgrado, Universidad Nacional De San Martín, Tarapoto, Perú. Obtenido de

- <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Leyder%20Le%C3%B3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Llique , R., & Beyá , E. (2015). La inestabilidad laboral en el Perú y sus impactos en la psicología desde una mirada al psicoanálisis. *Derecho & Sociedad*(46), 229- 245.
- Llosa, J. A., Menéndez, S., Agulló, E., & Rodríguez, J. (2 de mayo de 2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología Faculty of Psychology - University of Oviedo, Oviedo (Spain).*, 34, 211-223. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.34.2.281651>
- Lozano, A. (2020). Impact of the Coronavirus epidemic (COVID-19) on the mental health of health workers and general population in China. *Revista Neuro-Psiquiatra*, 83(1), 51-56. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v83n1/1609-7394-rnp-83-01-51.pdf>
- Maglio, A., Injoke-Ricle, I., & Leibovich de Figueroa, N. (2010). Inestabilidad laboral. Presentación de un modelo empírico acerca de su impacto psicológico. *Orientación y Sociedad*, 10(1), 1-27. Obtenido de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4756/pr.4756.pdf
- Majid, M., & Ibrahim, A. (2017). Measurement of Organizational Commitment and Factors Influencing the Level of Commitment of Employees- An Empirical Investigation of Higher Education System. *International Journal of Magagement y business estudies*, 7(1), 13-18.
- Mora, J. (2018). *Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de la Dirección de Salud Apurimac II, 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Andina Del Cusco, Cusco, Lima. Obtenido de <http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2960/1/RESUMEN.pdf>
- Morán, G., & Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. México: Pearson Educación.
- Mulki, J. (2020). Working from Home: Tips for Employees and Business Owners. *Entrepreneur & Innovation Exchange*, 1(1), 1-3. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/340157069_Working_from_Home_Tips_for_Employees_and_Business_Owners

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Parella, S., & Martins. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (tercera ed.). Venezuela, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (FEDUPEL). Recuperado el 18 de junio de 2019
- Perez, J. (2018). *Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017*. Tesis de posgrado, Universidad Peruana Unión, Perú.
- Raimunda , N., de Aguiar, A., & Galvão, L. (2014). Organizational Commitment and Job Satisfaction: What Are the. *Organizational Commitment and Job Satisfaction Potential Relationships?*, 11(4), 476-495. Obtenido de http://www.anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_1527.pdf
- Rodríguez, R., Roque, Y., & Molerio, O. (2018). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista Internacional de Psicología*, 3(1), 1-19.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sariwulan, T., Capnary, M., & Agung, I. (2019). Contribution indicators of work stress and employee organizational commitments case study [Estudio de caso de indicadores de contribución de estrés laboral y compromisos organizacionales de los empleados]. *Business: Theory and Practice*, 20, 293–302. doi:10.3846/btp.2019.28
- Sherk, J. (2019). *The Relationship Between Organizational Commitment, Discretionary Effort, and Turnover Intent*. Tesis de posgrado, University of Southern Mississippi , Mississippi, United States .

- Obtenido de
<https://aquila.usm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2768&context=dissertations>
- Singh, K. (2016). Impact of stress on work performance of employees. *Renewable Research Journal*, 3(2), 1-6. Obtenido de
https://www.academia.edu/34653559/IMPACT_OF_STRESS_ON_WORK_PERFORMANCE_OF_EMPLOYEES
- Suarez, R. (2017). *Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada de Manchay Lima 2017*. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8720/Suarez_FRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, G. (2018). *Un activo insospechado para la reconstrucción de Venezuela: el compromiso laboral*. Obtenido de <https://prodavinci.com/un-activo-insospechado-para-la-reconstruccion-de-venezuela-el-compromiso-laboral/>
- Vijayan, M. (2018). Impact of job stress on employees' job performance in AAVIN, Coimbatore. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6(3), 21-29. Obtenido de
https://www.researchgate.net/publication/325734383_IMPACT_OF_JOB_STRESS_ON_EMPLOYEES'_JOB_PERFORMANCE_IN_AAVIN_COIMBATORE
- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., & Yan, M. (2020). Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction [Asociación entre estrés laboral y compromiso organizacional en tres tipos de profesores]. *Front Psychol.*, 11.
doi:10.3389/fpsyg.2020.576768

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés laboral	Llosa et al. (2018) mencionan que el estrés laboral y la seguridad laboral están estrechamente vinculados, debido a que la inseguridad laboral genera impactos negativos en el bienestar de cada uno de los empleados, y ese estado emocional por lo cual atraviesa el empleado termina afectando la productividad de las empresas u organizaciones.	Esta variable será medida mediante el cuestionario Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL) que fue propuesta por los autores Leibovich de Figuero et al (2010).	Problemas Interpersonales	Pensamientos negativos sobre las relaciones interpersonales en el trabajo	Ordinal
			Competencias Personales	Pensamientos negativos sobre el desempeño individual	
			Preocupaciones Por la Salud	Aparición de síntomas psicológicos	
				Aparición de síntomas físicos	
			Modelos Medios Ambientales	Pensamientos negativos sobre las ofertas laborales	
				Pensamientos negativos sobre los cambios generados en el trabajo	
			Preocupaciones Económicas	Pensamientos negativos sobre los ingresos económicos	
				Pensamientos negativos sobre los egresos económicos	
Preocupaciones por el futuro	Pensamientos negativos sobre la estabilidad laboral				
Molestias emocionales	Pensamientos negativos sobre la propia autoestima				
	Pensamiento sobre las actividades ejecutadas				
Molestias cognitivas	Pensamiento para afrontar despidos				
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es un asunto primordial en el cual los empleadores deben de priorizar en su agenda, ya que ello permite que se articulen mejor los intereses, los objetivos y las necesidades tanto de los empleados y de la empresa (Paz, 2007).	El compromiso organizacional es un asunto primordial en el cual los empleadores deben de priorizar en su agenda, ya que ello permite que se articulen mejor los intereses, los objetivos y las necesidades tanto de los empleados y de la empresa (Paz, 2007)..	Compromiso afectivo	Vinculación emocional con el centro de labores	Ordinal
			Implicación (Componente cognitivo)	Identificación con el puesto de trabajo	
			Compromiso de continuidad	Percepción sobre la remuneración	
Percepción sobre la seguridad laboral					

Matriz de consistencia

Título: Estrés laboral y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos																
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020? ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto 2020? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la implicación en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto 2020? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020</p> <p>Objetivos específicos Medir el nivel de estrés laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020 Medir el nivel de compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020 Identificar la relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020 Identificar la relación entre el estrés laboral y la implicación en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020 Identificar la relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de estrés laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020, es bajo. H2: El nivel de compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020, es alto. H3: Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020. H4: Existe relación entre el estrés laboral y la implicación en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020. H5: Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020</p>	<p>Técnica La técnica que se empleó corresponde a la encuesta</p> <p>Instrumentos Los instrumentos que se emplearon fueron dos cuestionarios.</p>																
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones																	
<p>Diseño: El diseño de investigación es no experimental: nivel correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --- r r --- O2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra. O1 = Estrés laboral O2 = Compromiso organizacional r = Indica la relación entre ambas variables</p>	<p>Población 215 colaboradores públicos, de los cuales se distribuyen en 15 colaboradores contratados por la modalidad CAS Y 200 colaboradores contratados por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura.</p> <p>Muestra Se utilizó un muestreo probabilístico por lo tanto la muestra se conformó por 138 colaboradores públicos, contratados mediante las modalidades CAS y locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Estrés laboral</td> <td>Problemas interpersonales</td> </tr> <tr> <td>Competencias personales</td> </tr> <tr> <td>Preocupaciones por la salud</td> </tr> <tr> <td>Modelos medios ambientales</td> </tr> <tr> <td>Preocupaciones económicas</td> </tr> <tr> <td>Preocupaciones por el futuro</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Compromiso organizacional</td> <td>Molestias emocionales</td> </tr> <tr> <td>Molestias cognitivas</td> </tr> <tr> <td>Compromiso afectivo</td> </tr> <tr> <td>Implicación (Componente cognitivo)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Compromiso de continuidad</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Estrés laboral	Problemas interpersonales	Competencias personales	Preocupaciones por la salud	Modelos medios ambientales	Preocupaciones económicas	Preocupaciones por el futuro	Compromiso organizacional	Molestias emocionales	Molestias cognitivas	Compromiso afectivo	Implicación (Componente cognitivo)		Compromiso de continuidad
Variables	Dimensiones																		
Estrés laboral	Problemas interpersonales																		
	Competencias personales																		
	Preocupaciones por la salud																		
	Modelos medios ambientales																		
	Preocupaciones económicas																		
	Preocupaciones por el futuro																		
Compromiso organizacional	Molestias emocionales																		
	Molestias cognitivas																		
	Compromiso afectivo																		
	Implicación (Componente cognitivo)																		
	Compromiso de continuidad																		

Matriz de los instrumentos de recolección de datos

Matriz del instrumento estrés laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración
Problemas interpersonales	Pensamientos negativos sobre las relaciones interpersonales en el trabajo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Le sucede, pero no le produce malestar (1)
Competencias personales	Pensamientos negativos sobre el desempeño individual	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22, 23,24,25,26,27,28,29,30,31.	Le causa poco malestar (2)
Preocupaciones por la salud	Aparición síntomas psicológicos Aparición síntomas físicos	de 32, 33 de 34,35,36,37	Le causa mucho malestar (3)
Molestias ambientales	medio Pensamientos negativos sobre las ofertas laborales Pensamientos negativos sobre los cambios en el trabajo	39, 41, 45, 47, 38, 40, 42, 43, 44, 46, 48	Le causa excesivo malestar (4) Le causa pánico- miedo (5)
Preocupaciones económicas	Pensamientos negativos sobre los ingresos económicos Pensamientos negativos sobre los egresos económicos	49, 50, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60 51, 52, 54,	
Preocupaciones por el futuro	Pensamientos negativos sobre la estabilidad laboral	61, 62,63,64,65	
Molestias emocionales	Pensamientos negativos sobre la autoestima	66,67,68,69,70,71,72,73,74,75,76,77, 78,79,80,81,82,83,84,85,86.	
Molestias cognitivas	Pensamientos sobre las actividades ejecutadas Pensamientos para afrontar despidos	91, 93, 94, 95, 99 87, 88, 89, 90, 92, 96, 97, 98, 100, 101	

Fuente. Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL)

Matriz del instrumento del compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración
Compromiso afectivo	Vinculación emocional con el centro de labores	1,2,3,5,6,7,8	Nunca / Total desacuerdo (1) Pocas veces / Desacuerdo (2)
Implicación (Componente Cognitivo)	Identificación con el puesto de trabajo	4,9,10,11,12,13	Muchas veces / Acuerdo (3) Siempre / Total acuerdo (4)
Compromiso de continuidad	Percepción sobre la remuneración Percepción sobre la seguridad laboral	14,16 15, 17, 18, 19	

Fuente. Cuestionario sobre el compromiso organizacional

Niveles de correlación

Niveles de Correlación.

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación negativa nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Valderrama, 2015.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Estrés laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Leibovich de Figueroa et al (2010)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitan recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estrés laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Estrés laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Estrés laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Tarma, 21 de octubre de 2020


 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labore : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Compromiso organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Betanzos & Paz (2007)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems estén redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso organizacional				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromiso organizacional					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso organizacional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto, 21 de octubre de 2020


 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Aguinaga Fernández, Héctor Agustín
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado
 Especialidad : Magister en Administración
 Instrumento de evaluación : Estrés laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Leibovich de Figueroa et al (2010)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estrés laboral				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Estrés laboral					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Estrés laboral					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto 24 de octubre de 2020


 M. Sc. Héctor Agustín Aguinaga Fernández
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO

Seto personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Aguinaga Fernández, Héctor Agustín
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado
 Especialidad : Magister en Administración
 Instrumento de evaluación : Compromiso organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Betanzos & Paz (2007)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso organizacional				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromiso organizacional					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso organizacional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto 24 de octubre de 2020



Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Flores Canta, Bethel Clancyer
 Institución donde labora : Asesor externo del Consejo Regional San Martín
 Especialidad : Mg. en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Estrés laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Leibovich de Figueroa et al (2019)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estrés laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Estrés laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Estrés laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considerará al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 31 de Octubre del 2020

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Flores Carta, Bethel Clancyer
 Institución donde labora : Asesor externo del Consejo Regional San Martín
 Especialidad : Mg. en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Compromiso organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Betanzos & Paz (2007)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromiso organizacional				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoje a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso organizacional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					4	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 30 de Octubre del 2020

Sello personal y firma

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Valores del Alfa de Cronbach del IMPIL

Dimensiones	Coefficiente Alfa de Cronbach
Problemas interpersonales	0.88
Competencias personales	0.90
Preocupaciones por la salud	0.60
Molestias medio ambientales	0.92
Preocupaciones económicas	0.91
Preocupaciones por el futuro	0.86
Molestias emocionales	0.96
Molestias cognitivas	0.94

Nota. Leibovich de Figueroa et al.

Valores del Alfa de Cronbach del instrumento del compromiso organizacional

Dimensiones	Coefficiente Alfa de Cronbach
Compromiso afectivo	0.87
Implicación	0.84
Compromiso de continuidad	0.761

Nota. Betanzos y Paz

Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 01: Estrés laboral

Adaptado de Leibovich de Figueroa et al (2010)

Nombre:.....

Nivel de Educación..... Sexo: Edad:

..... Ocupación:.....

En el momento actual todos los trabajadores nos sentimos inseguros en relación con la continuidad en nuestro empleo. Esta “inestabilidad laboral” va acompañada de una serie de sentimientos y pensamientos. Si éstos le han sucedido marque en qué medida han sido molestos para usted; evalúe de acuerdo con lo sucedido en los últimos 6 meses.

Si el suceso no ha acontecido no haga ninguna marca.

Si el suceso le ha ocurrido podrá evaluarlo de la siguiente forma:

	Valor
Le sucede pero no le produce malestar	1
Le causa poco malestar	2
Le causa mucho malestar	3
Le causa excesivo malestar	4
Le causa pánico-miedo	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
001	La situación de mi trabajo influye en mi vida personal					
002	Mis compañeras están mal					
003	Tengo que adaptarme a nuevas formas de relacionarme					
004	Cuando hablamos entre los compañeros me siento más inseguro/a					
005	Las reglas del juego en el trabajo están siendo cambiadas					
006	No se respetan los derechos de las persona					
007	No tengo un buen grupo humano					
008	Tengo que desarrollar relaciones informales para permanecer en el cargo					
009	Tengo que mantener los contactos por si me echan					

010	No puedo hablar del tema con mis compañeros del trabajo					
011	Hago todo tipo de trabajo aunque no me corresponda					
012	Siento temor de no encontrar otro trabajo					
013	Me gustaría cambiar de trabajo por propia decisión					
014	Por si acaso busco otros trabajos					
015	Cada vez hay que poner más de uno como persona					
016	No tengo "contactos" en mi trabajo					
017	Siempre tengo la misma función					
018	Pienso que tendré que hacer otras cosas					
019	Hago cosas imposibles para seguir en mi trabajo					
020	Si uno se equivoca en algo, juega en contra					
021	Dudan de mi capacidad					
022	Siento que si uno se rinde más, sirve					
023	Siento que me despedirán por una razón no verdadera					
024	Se que se quedan con la gente que les interesa					
025	Siento que debo estar en movimiento continuo para mantenerme					
026	Hago posible para que no me echen (ej. Llegar temprano)					
027	Siento que soy eficiente y que no puedo demostrar					
028	Tengo que seguir capacitándome					
029	Me siento desvalorizado/a como trabajador/a					
030	Siento que mi identidad laboral ya no me sirve					
031	Me involucro en tareas que no me corresponden para dar buena imagen					
032	Me siento cansado/a por exceso de trabajo					
033	Tengo miedo de enfermarme por la situación					

034	Siempre pienso que las sensaciones de malestar físico se deben a mis pensamientos respecto del trabajo					
035	Siento que fumo más por las preocupaciones en el trabajo					
036	Siento que bebo más por las preocupaciones en el trabajo					
037	Cuando pienso que me pueden despedir me late fuertemente el corazón					
038	Constantemente pienso que la empresa/institución va a cerrar					
039	No hay oferta de trabajo					
040	Hay constantes rumores y luego no pasa nada					
041	No sé hasta cuándo va a haber estabilidad en los trabajos					
042	Hay cambios continuos en el trabajo					
043	Tengo que soportar la locura de la gente sobre el tema					
044	Hay gente que cree que no le va a tocar					
045	Hay gente que no tiene posibilidad de reemplazo					
046	Trabajo teniendo que incentivar a la gente por mi cuenta					
047	Siento que la empresa/institución nos explota porque sabe que no hay empleo					
048	Tengo que colaborar para que la empresa/institución continúe					
049	Tengo que sentirme agradecido porque aun cobro un sueldo					
050	No sé si el sueldo me va a alcanzar					
051	No puedo ahorrar					
052	Tengo que achicar mis gastos					
053	Me van a tener que prestar plata					
054	Hay que vivir con lo necesario					
055	Tendré que trabajar en otra cosa					
056	La realidad económica estrecha las perspectivas					

057	Trato de buscar trabajo por todos los lados					
058	Sé que va ser difícil encontrar trabajo					
059	Siento que la inestabilidad económica me genera inestabilidad laboral					
060	Siento satisfacción a nivel laboral pero no económico					
061	El mes que viene no sé qué va a pasar con mi trabajo					
062	Me da miedo cambiar de trabajo para progresar					
063	No puedo dormir de noche pensando en el futuro					
064	No sé qué va a pasar al día siguiente					
065	Siento la inestabilidad a futuro					
066	No puedo hacer nada para sentirme seguro/a en el trabajo					
067	siento temor					
068	La situación social del país me genera inseguridad					
069	Hago horas extras sin remuneración					
070	Tengo miedo de lo que puede pasar					
071	Extrañaría mi trabajo					
072	Pierdo la Fe, la esperanza					
073	Los demás desconfían de mí					
074	Siento que la exigencia me cansa					
075	Tengo que subsistir día a día					
076	Tengo miedo					
077	Siento que es probable que me echen					
078	Siento que la inestabilidad laboral influyen en mi estado de animo					
079	Siento que mi inseguridad personal aumenta					
080	La inestabilidad laboral me genera inseguridad					
081	Siento que mi orgullo se rebaja					
082	Sacrificio mi realización personal					
083	Mis seres queridos se preocupan					

084	Los despidos de mis compañeros influyen sobre mi estado de animo					
085	Siento que tengo un látigo encima					
086	Pienso contantemente en el trabajo y dejo de lado lo afectivo					
087	Hay rumores de despido					
088	Estoy seguro/a de que a mí me van a despedir					
089	Trato de no pensar en la situación y no lo logro					
090	Contantemente pienso que me voy a quedar sin trabajo					
091	Estoy nervioso/a e irritable					
092	Mi familia me preocupa					
093	Cada uno se evade de manera diferente					
094	Estamos en una situación extrema					
095	Estoy sujeto a muchos cambios de todo tipo					
096	Cambios mis pensamientos acerca de que se pueda permanecer largo tiempo en un trabajo					
097	Por la situación social general, no se sabe dónde está parado					
098	Trato de olvidarme del tema					
099	No sé las modificaciones respecto al día de ayer (si echaron a un compañero, si eliminaron un área, etc.					
100	Sé que hay gente a la que no le importa nada de esto					
101	Sé que hay gente que cree que el fin del mundo					

Cuestionario 02: Compromiso organizacional

Adaptado de Betanzos & Paz (2007)

Sr (a)

Muy buenos días, el siguiente cuestionario trata sobre el compromiso organizacional, y frente a las siguientes preguntas, sírvase señalar la respuesta que para Ud. Sea conveniente, teniendo en cuenta que la prueba es anónima.

Nombre y apellidos:

.....Edad.....

Sexo..... Fecha...../...../.....

Por lo tanto, se le recomienda que lea usted, con atención y conteste a las preguntas marcando con un check (✓) en una sola alternativa.

Respuestas	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

N°	Ítems	1	2	3	4
001	Estoy muy orgulloso(a) de decirles a otros que soy parte de esta organización				
002	Yo hablo de esta organización a mis amigos(as), como una gran organización para la cual trabajar				
003	Estoy feliz de trabajar en esta organización				
004	El pertenecer a la organización me hace sentir importante ante mis amigos				
005	Quiero a mi organización				
006	Esta organización significa personalmente mucho para mí				
007	Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabajar				
008	Me siento ligado(a) emocionalmente a mi organización				

009	Mi trabajo es central en mi existencia				
010	La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo				
011	Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida involucran mi trabajo				
012	Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo				
013	Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo				
014	El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta organización difícilmente lo tendría en otra				
015	Mi organización me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente				
016	No he buscado trabajo, porque creo que debo permanecer en esta organización por los beneficios económicos que tengo				
017	Aunque el sueldo no es muy alto en esta organización, tengo un trabajo estable				
018	He invertido muchos años en la organización como para considerar renunciar				
019	El pensar en cambiar de organización me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante				

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA
ÁREA DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD

N°005-202009839

Tarapoto, 27 de octubre de 2020

OFICIO N°/0-2020-GRSM/DRASAM/RRHH.

Señorita:

CPC. SANDY GREYS PEZO LARREATEGUI

Estudiante de Posgrado de la Maestría Gestión Pública - Universidad César Vallejo

Presente.-

Asunto: **Aceptación de trabajo de investigación para Tesis**

Referencia: Carta de presentación de fecha 21/10/2020.

Es grato dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente y en atención al documento de la referencia, comunicarle que, fue aceptada su solicitud para la realización de la investigación denominada "**Estrés laboral y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2020**" para su conocimiento y demás fines.

Propicia es la ocasión, para renovar las muestras de consideración y estima.

Atentamente:

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Dirección Regional de Agricultura San Martín
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Lid. Adm. Gutiérrez Solís, Lidia García
DREPC (e)

Base de datos estadísticos

Test 01 – Estrés por inestabilidad laboral

Muestra	Problemas interpersonales										Competencias personales																				
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0	P3 1
trabajadores 1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	
trabajadores 2	2	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	4	1	3	4	5	3	5	4
trabajadores 3	2	4	2	4	2	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	3	2	4	1	3	3	4	3	3	2
trabajadores 4	1	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2
trabajadores 5	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
trabajadores 6	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
trabajadores 7	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	4	3	2	4	1	4	3	2	3	2	3
trabajadores 8	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
trabajadores 9	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	3	4
trabajadores 10	3	4	3	5	5	3	4	5	2	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	1	5	3	5	5	5	5
trabajadores 11	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
trabajadores 12	2	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	1	2	3	4	2	3	4
trabajadores 13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
trabajadores 14	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	1	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	2	4	3
trabajadores 15	3	4	4	3	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	5	4	3	4	3
trabajadores 16	2	4	2	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	3	3	2
trabajadores 17	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4
trabajadores 18	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	5	5	4	5	5	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	5	3	4	3
trabajadores 19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	2	3	4	4
trabajadores 20	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	4	2	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4
trabajadores 21	1	4	4	4	5	3	3	3	2	3	5	3	4	3	4	3	2	3	4	5	3	4	5	4	2	4	5	4	5	5	4

trabajadores 22	1	4	3	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	3	4	1	3	4	4	4	4	5	5	5	2	3	5	4	3	5	5
trabajadores 23	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	
trabajadores 24	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1		
trabajadores 25	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	
trabajadores 26	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	
trabajadores 27	2	4	4	4	3	3	4	4	1	2	2	2	3	3	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	
trabajadores 28	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	1	3	3	2	3	3	2		
trabajadores 29	2	4	3	4	3	5	3	4	2	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	5	5	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	
trabajadores 30	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	
trabajadores 31	3	2	3	4	5	5	3	3	2	3	4	3	5	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	5	2	5	3	4	2	3	5	
trabajadores 32	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	4	4	
trabajadores 33	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	
trabajadores 34	3	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	1	5	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	5	4	3	
trabajadores 35	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	
trabajadores 36	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	
trabajadores 37	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3		
trabajadores 38	3	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	3	4	4	5	2	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	
trabajadores 39	1	4	4	4	3	4	5	3	2	4	4	3	5	3	3	5	1	3	5	5	5	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	
trabajadores 40	3	3	3	4	4	4	3	3	1	3	2	3	3	5	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	2	2	
trabajadores 41	1	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	
trabajadores 42	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	2	4	4	2	4	4	3	
trabajadores 43	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
trabajadores 44	3	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
trabajadores 45	2	3	4	4	5	4	3	3	2	4	4	5	3	3	3	5	1	5	5	4	3	3	5	3	2	5	3	5	4	5	3	
trabajadores 46	1	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	
trabajadores 47	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	
trabajadores 48	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	

trabajadores 49	2	3	5	3	5	3	5	4	1	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	
trabajadores 50	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	
trabajadores 51	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	
trabajadores 52	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	
trabajadores 53	2	5	4	5	3	4	4	5	1	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	5	5	3	4	5	2	3	3	3	4	4	4	
trabajadores 54	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	
trabajadores 55	3	2	3	3	4	2	4	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	
trabajadores 56	1	3	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	
trabajadores 57	2	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	4	5	3	3	
trabajadores 58	2	4	4	3	3	4	2	3	1	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	
trabajadores 59	2	2	3	2	2	4	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	4	
trabajadores 60	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
trabajadores 61	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
trabajadores 62	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	
trabajadores 63	2	4	3	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	4	5	3	1	4	5	3	5	4	5	3	3	3	5	4	5	3	3	
trabajadores 64	1	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	
trabajadores 65	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
trabajadores 66	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
trabajadores 67	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	
trabajadores 68	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	
trabajadores 69	1	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	1	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	
trabajadores 70	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	
trabajadores 71	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	5	3	5	5	1	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	
trabajadores 72	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	
trabajadores 73	1	4	5	3	4	3	3	5	2	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	1	3	5	5	5	3	5	
trabajadores 74	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
trabajadores 75	1	3	3	3	4	4	3	4	1	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	

trabajadores 76	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
trabajadores 77	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	
trabajadores 78	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	4	2	2	3	2	3	4	3	2	
trabajadores 79	1	5	5	5	4	4	5	5	2	5	4	5	5	4	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	2	5	3	5	5	5	4	
trabajadores 80	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	
trabajadores 81	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	
trabajadores 82	1	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	1	3	4	4	3	5	5	5	1	5	5	4	5	5	4	
trabajadores 83	2	4	4	4	4	5	3	4	1	4	3	4	5	3	5	4	2	5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	
trabajadores 84	2	4	5	4	3	4	5	3	2	5	3	3	4	5	5	4	2	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3
trabajadores 85	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	3	3	3	5	5	3	4	4	1	5	4	5	3	4	3	
trabajadores 86	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	
trabajadores 87	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	
trabajadores 88	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	
trabajadores 89	2	4	3	4	5	4	5	3	2	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	3	4	4	4	
trabajadores 90	1	5	5	5	5	4	5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	3	4	3	5	
trabajadores 91	2	4	5	3	3	5	4	5	2	3	3	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	2	3	5	3	3	5	4
trabajadores 92	2	4	5	5	5	5	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	
trabajadores 93	2	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	5	3	5	5	5	4	5	4	5	1	4	5	5	5	3	5	
trabajadores 94	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	1	4	5	4	4	3	5
trabajadores 95	2	5	5	3	4	3	3	5	1	5	3	5	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	1	5	4	5	4	3	5
trabajadores 96	2	4	4	5	5	3	4	4	1	3	5	4	4	5	5	5	1	4	5	4	5	3	4	4	1	5	4	5	5	5	5	
trabajadores 97	2	3	4	3	3	3	3	4	1	4	5	5	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	4	2	5	3	3	4	5	4
trabajadores 98	1	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	1	3	4	5	4	4	4	3	3	5	3	4	3	5	5	
trabajadores 99	2	5	3	4	4	3	5	5	2	3	3	5	5	5	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	2	3	5	5	4	5	3
trabajadores 100	2	5	5	5	3	4	5	5	1	5	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	
trabajadores 101	3	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	5	3	5	5	5	1	3	4	3	3	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	
trabajadores 102	2	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	3	4	5	5	2	3	5	5	3	4	4	

trabajadores 103	2	3	4	5	5	5	4	4	2	4	3	5	3	5	3	5	1	4	5	5	4	4	5	5	1	4	4	3	4	5	3
trabajadores 104	3	5	4	5	4	5	4	4	1	3	3	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	2	5	4	4	3	4	5
trabajadores 105	2	3	4	3	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	4	2	4	5	3	4	5	5	4	2	5	3	5	4	4	4
trabajadores 106	2	4	5	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	3	2	5	4	3	4	4	5
trabajadores 107	2	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	3	4	5	5	5	1	4	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5
trabajadores 108	1	4	5	5	3	3	5	5	2	5	3	5	5	5	5	3	2	4	5	3	4	4	5	5	1	4	4	4	5	3	5
trabajadores 109	2	5	4	4	4	5	5	4	2	3	4	5	4	3	3	5	2	4	5	5	3	5	5	4	1	5	5	3	4	3	5
trabajadores 110	2	5	4	4	3	5	3	4	2	5	3	4	5	3	5	3	2	5	5	4	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	4
trabajadores 111	1	5	3	5	3	4	5	4	2	5	4	3	5	3	3	5	2	5	4	4	3	5	4	3	1	4	3	5	4	3	3
trabajadores 112	3	4	4	4	3	4	5	3	1	5	5	5	4	5	3	5	1	3	5	5	3	4	3	5	1	3	5	4	5	4	5
trabajadores 113	2	5	5	5	5	5	4	4	2	5	3	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	1	4	5	5	3	4	5
trabajadores 114	2	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	2	5	3	3	4	5	4	4	2	5	4	5	3	5	4
trabajadores 115	2	4	3	4	4	5	5	3	1	5	3	4	3	4	3	4	1	3	4	3	4	3	5	3	2	3	5	4	4	5	3
trabajadores 116	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3
trabajadores 117	1	4	4	5	3	4	4	5	1	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5
trabajadores 118	1	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	2	5	5	4	5	4	5	5	1	4	4	4	3	3	4
trabajadores 119	2	5	5	4	4	4	4	5	1	3	3	4	5	5	5	5	2	3	5	4	5	5	5	3	2	4	5	5	4	5	5
trabajadores 120	1	4	3	4	4	3	5	5	3	4	3	5	4	4	3	3	1	4	4	5	4	3	5	3	2	5	3	4	3	4	4
trabajadores 121	3	4	4	3	4	4	3	5	3	3	5	4	3	4	4	5	1	3	4	4	3	3	5	5	1	4	4	4	5	3	3
trabajadores 122	3	5	5	4	4	3	4	3	2	5	5	4	4	4	3	5	3	4	3	4	5	4	5	4	2	5	3	4	5	4	3
trabajadores 123	2	4	4	5	5	4	4	5	2	4	5	3	4	4	5	3	2	4	3	5	4	5	4	4	1	5	5	4	5	3	4
trabajadores 124	2	5	5	3	3	4	3	5	3	5	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	4	5	5	3	2	5	5	5	4	5	4
trabajadores 125	2	5	5	4	4	5	3	3	1	5	3	4	5	5	4	5	2	4	5	5	4	5	5	3	2	5	4	4	5	4	5
trabajadores 126	2	4	3	4	5	4	3	4	2	3	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	3	1	3	5	5	4	5	5
trabajadores 127	1	5	5	3	5	4	3	4	3	5	5	3	3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	3	3	2	5	4	3	5	5	4
trabajadores 128	2	5	5	4	4	3	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	4	4	3
trabajadores 129	2	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	2	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	3	5	5

trabajadores 130	3	3	5	4	4	5	3	5	2	4	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	3	5	4	5	3	3	5	5	5	3	5	
trabajadores 131	2	5	3	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4	5	1	4	4	3	5	3	5	5	1	4	4	3	4	3	5	
trabajadores 132	2	4	4	5	4	5	3	5	2	5	3	4	4	3	4	3	1	3	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	
trabajadores 133	1	4	3	3	4	5	4	4	1	3	4	3	4	4	4	5	2	4	3	3	5	3	4	5	2	4	5	3	5	4	5	
trabajadores 134	3	5	3	4	3	4	5	5	2	4	3	4	5	4	3	3	2	4	5	3	5	5	4	3	2	4	5	3	4	3	4	
trabajadores 135	1	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	5	3	5	4	3	2	3	4	3	5	5	5	
trabajadores 136	2	5	5	5	4	4	5	5	2	4	4	5	4	5	4	5	1	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	3	5	5	5	
trabajadores 137	2	5	3	4	5	3	4	5	2	5	5	4	4	3	4	5	2	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	
trabajadores 138	2	5	4	5	5	4	5	3	1	5	4	5	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	5

Muestra	Preocupaciones por la salud								Modelos medios ambientales								Preocupaciones económicas													
	P3 2	P3 3	P3 4	P3 5	P3 6	P3 7	P3 8	P3 9	P4 0	P4 1	P4 2	P4 3	P4 4	P4 5	P4 6	P4 7	P4 8	P4 9	P5 0	P5 1	P5 2	P5 3	P5 4	P5 5	P5 6	P5 7	P5 8	P5 9	P6 0	P6 1
trabajadores 1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	
trabajadores 2	4	5	5	5	2	5	3	4	5	2	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	1	5	5	4	5	3	3	5	5	4
trabajadores 3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	4
trabajadores 4	3	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4
trabajadores 5	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2
trabajadores 6	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
trabajadores 7	3	4	3	3	2	4	2	3	3	1	4	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4
trabajadores 8	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajadores 9	4	4	4	3	1	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3
trabajadores 10	5	4	3	4	2	5	4	4	4	2	3	4	4	5	5	4	3	4	3	5	1	4	5	5	5	4	3	4	5	3
trabajadores 11	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
trabajadores 12	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	4	2	4
trabajadores 13	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajadores 14	3	4	3	4	1	4	2	4	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4
trabajadores 15	5	5	3	4	2	4	3	4	5	2	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	1	4	3	3	5	4	3	3	4	4
trabajadores 16	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	4	3	3	3	4
trabajadores 17	3	3	4	3	3	4	2	2	3	1	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	4
trabajadores 18	4	4	4	5	3	5	3	5	4	2	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	5	5	5	5
trabajadores 19	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4
trabajadores 20	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	4	2	3	4	2	3	3	4	4
trabajadores 21	3	5	4	3	2	5	3	3	3	2	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	1	3	4	5	4	3	4	3	4	5
trabajadores 22	4	4	4	5	2	5	3	5	4	2	3	5	5	3	5	5	5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5	3	5	5
trabajadores 23	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
trabajadores 24	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1
trabajadores 25	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	4	2	3	2
trabajadores 26	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2

trabajadores 27	4	4	4	3	2	3	3	2	4	2	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	
trabajadores 28	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	
trabajadores 29	3	3	3	5	2	3	3	5	5	1	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	5	4	5	
trabajadores 30	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	
trabajadores 31	3	3	3	4	2	3	5	3	5	2	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	5	4	2	3	
trabajadores 32	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
trabajadores 33	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
trabajadores 34	3	5	3	4	2	5	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
trabajadores 35	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
trabajadores 36	2	1	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
trabajadores 37	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
trabajadores 38	4	4	5	5	2	5	4	4	5	2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	
trabajadores 39	5	5	5	5	3	4	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	4	5	5	4	5	5	3	
trabajadores 40	4	3	4	4	1	4	4	3	4	2	5	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	
trabajadores 41	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4	4	1	4	4	3	3	2	4	4	2	4	
trabajadores 42	2	2	4	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	4	2	4	3	2	3	2	2	4	3	2	4	4	3	3	3	3	
trabajadores 43	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	2	
trabajadores 44	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	
trabajadores 45	5	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	5	5	4	4	5	3	
trabajadores 46	4	3	2	3	1	2	2	2	3	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	
trabajadores 47	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	
trabajadores 48	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
trabajadores 49	4	5	3	5	3	3	5	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	1	5	4	5	5	5	3	5	4	4	
trabajadores 50	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	
trabajadores 51	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	4	2	4	2	
trabajadores 52	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	
trabajadores 53	4	4	3	4	2	5	3	3	4	3	3	5	4	5	3	5	4	4	5	3	2	4	3	5	4	4	3	4	4	5	
trabajadores 54	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
trabajadores 55	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	

trabajadores 56	4	3	2	4	2	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	
trabajadores 57	3	3	4	3	2	5	3	3	3	1	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	5	4	
trabajadores 58	3	3	4	5	1	3	5	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	
trabajadores 59	3	4	2	3	2	3	4	2	4	1	2	4	3	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	2	3	4	2	3	4	3	
trabajadores 60	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	
trabajadores 61	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
trabajadores 62	2	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	
trabajadores 63	5	5	5	4	2	4	4	5	5	2	3	5	4	5	4	5	5	5	3	3	2	5	3	5	5	3	4	5	3	3	
trabajadores 64	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
trabajadores 65	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	
trabajadores 66	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
trabajadores 67	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
trabajadores 68	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
trabajadores 69	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	
trabajadores 70	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
trabajadores 71	3	3	3	5	2	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	4	3	5	5	3	
trabajadores 72	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	
trabajadores 73	4	3	3	5	1	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	1	5	5	5	3	3	3	3	5	5	
trabajadores 74	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
trabajadores 75	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	
trabajadores 76	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
trabajadores 77	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	
trabajadores 78	3	3	2	4	2	3	3	2	3	1	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	
trabajadores 79	5	4	5	4	1	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
trabajadores 80	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	
trabajadores 81	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	
trabajadores 82	3	4	5	5	3	3	5	5	5	2	3	4	5	4	4	5	5	3	5	4	2	5	5	4	5	5	4	4	5	3	
trabajadores 83	5	5	5	4	3	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	3	5	5	4	5	5	4	
trabajadores 84	4	5	5	3	1	5	4	4	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	5	1	3	5	5	5	5	3	3	3	3	

trabajadores 85	5	5	3	4	2	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	3	5	4	3	1	5	5	5	3	4	4	3	5	4	
trabajadores 86	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2
trabajadores 87	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
trabajadores 88	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
trabajadores 89	5	5	3	5	3	4	3	4	4	3	5	5	3	3	3	4	3	5	5	4	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3
trabajadores 90	5	5	5	5	2	5	5	5	4	2	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5	3	5	5	4
trabajadores 91	5	4	5	3	2	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	5
trabajadores 92	4	3	5	4	3	3	3	4	4	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	3	5	5	4	3	4
trabajadores 93	3	3	5	5	1	5	4	5	3	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	5	5	4	5
trabajadores 94	5	4	4	5	2	5	4	5	4	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	3	5	5	4	5
trabajadores 95	5	4	5	4	2	4	4	5	3	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	1	4	5	3	5	5	3	4	5	3
trabajadores 96	4	4	5	5	2	4	3	4	5	2	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5
trabajadores 97	5	3	3	4	3	5	5	4	5	1	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	2	3	4	4	3	5	4	5	5	3
trabajadores 98	4	3	3	5	2	4	3	5	3	1	3	4	3	3	3	3	5	3	5	5	2	5	3	4	3	3	3	5	4	5
trabajadores 99	5	3	3	3	2	5	4	3	4	1	5	5	5	3	4	5	5	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4
trabajadores 100	4	5	5	3	3	4	5	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5
trabajadores 101	4	5	5	3	1	4	4	5	5	1	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	3	3	3	5
trabajadores 102	4	5	4	5	2	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	4	3	4	5	5	4
trabajadores 103	4	4	5	4	3	4	5	3	3	2	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	2	5	3	5	3	3	4	5	5	3
trabajadores 104	5	4	3	4	2	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	4	4	5	4	3	4	5	5
trabajadores 105	3	5	5	5	3	5	4	5	5	2	4	5	4	3	3	3	5	5	3	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	5
trabajadores 106	3	4	5	4	2	5	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	5	4	5	3	4	4	4	4
trabajadores 107	5	3	5	3	2	4	5	3	5	1	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	5	3	5	4
trabajadores 108	3	5	4	5	3	5	5	3	3	2	4	4	3	5	5	5	4	3	4	5	2	5	4	5	4	4	3	5	5	3
trabajadores 109	5	5	3	4	3	5	5	4	5	2	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5
trabajadores 110	5	3	5	3	2	4	5	5	4	2	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	3
trabajadores 111	4	5	4	5	2	4	4	4	3	2	4	5	5	5	5	3	5	3	3	5	2	4	5	3	4	4	5	5	5	5
trabajadores 112	5	5	3	4	1	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5

Muestra	Preocupaciones por el futuro				Molestias emocionales																				
	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	P69	P70	P71	P72	P73	P74	P75	P76	P77	P78	P79	P80	P81	P82	P83	P84	P85	P86
trabajadores 1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3
trabajadores 2	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4
trabajadores 3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4
trabajadores 4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	4	2	4	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2
trabajadores 5	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
trabajadores 6	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajadores 7	4	2	4	4	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
trabajadores 8	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1
trabajadores 9	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2
trabajadores 10	4	4	4	5	5	5	4	2	5	3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4
trabajadores 11	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2
trabajadores 12	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3
trabajadores 13	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajadores 14	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3
trabajadores 15	5	4	3	4	5	3	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	5	5	4
trabajadores 16	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3
trabajadores 17	4	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2
trabajadores 18	5	4	5	4	5	4	4	2	4	3	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	3
trabajadores 19	3	3	3	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4
trabajadores 20	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3
trabajadores 21	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	5	3	3
trabajadores 22	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5
trabajadores 23	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2
trabajadores 24	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
trabajadores 25	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3
trabajadores 26	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2
trabajadores 27	4	3	4	3	3	2	2	1	2	2	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3

trabajadores 28	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	
trabajadores 29	3	3	3	4	4	4	4	2	5	3	3	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	
trabajadores 30	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	
trabajadores 31	4	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	4	
trabajadores 32	4	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	
trabajadores 33	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	
trabajadores 34	3	2	2	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	
trabajadores 35	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
trabajadores 36	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2
trabajadores 37	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	
trabajadores 38	4	4	4	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
trabajadores 39	5	5	5	4	3	4	4	2	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	
trabajadores 40	3	3	5	4	4	4	2	1	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
trabajadores 41	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	
trabajadores 42	2	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	
trabajadores 43	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
trabajadores 44	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	
trabajadores 45	3	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
trabajadores 46	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	2	2	3	
trabajadores 47	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	
trabajadores 48	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	
trabajadores 49	3	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	
trabajadores 50	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
trabajadores 51	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
trabajadores 52	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
trabajadores 53	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	3	4	4	
trabajadores 54	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	
trabajadores 55	2	2	2	3	3	2	4	1	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	2	2	2	
trabajadores 56	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	

trabajadores 57	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	
trabajadores 58	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	3	5	3	
trabajadores 59	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	
trabajadores 60	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	
trabajadores 61	4	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	
trabajadores 62	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	
trabajadores 63	4	4	5	4	3	5	3	2	3	5	5	4	3	5	3	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	
trabajadores 64	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	
trabajadores 65	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
trabajadores 66	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	
trabajadores 67	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
trabajadores 68	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
trabajadores 69	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	
trabajadores 70	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	
trabajadores 71	3	4	4	5	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	5	3	3	5	5	
trabajadores 72	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	
trabajadores 73	4	5	5	5	4	5	5	2	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	4	3	3	3	
trabajadores 74	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
trabajadores 75	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	
trabajadores 76	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
trabajadores 77	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	
trabajadores 78	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	
trabajadores 79	5	5	3	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
trabajadores 80	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	
trabajadores 81	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	
trabajadores 82	5	5	4	5	5	3	5	2	4	3	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	5	3	5	4	5	
trabajadores 83	4	5	4	5	5	5	5	2	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	
trabajadores 84	3	5	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4
trabajadores 85	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	

trabajadores 86	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	
trabajadores 87	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	
trabajadores 88	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
trabajadores 89	4	5	3	4	5	4	3	1	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4
trabajadores 90	4	3	5	4	4	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5
trabajadores 91	3	3	3	4	5	3	3	1	5	3	3	5	3	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
trabajadores 92	5	3	5	5	5	4	4	1	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	5	5
trabajadores 93	5	3	5	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5
trabajadores 94	4	5	3	5	3	5	5	2	3	5	4	5	3	5	3	4	3	4	4	5	5	3	4	3	5
trabajadores 95	3	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5
trabajadores 96	4	5	5	4	4	5	5	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5
trabajadores 97	3	4	3	3	3	4	5	2	3	3	3	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3
trabajadores 98	3	5	5	3	3	3	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	3	4	5	3
trabajadores 99	5	5	4	5	3	4	4	1	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	5
trabajadores 100	5	5	4	5	4	4	5	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5
trabajadores 101	4	5	3	3	5	5	3	2	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
trabajadores 102	5	4	4	4	3	5	5	2	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4
trabajadores 103	5	5	4	4	3	3	5	3	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	3	4	5
trabajadores 104	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4
trabajadores 105	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5
trabajadores 106	5	5	3	5	3	5	4	2	4	4	5	5	5	4	5	3	3	5	4	4	3	5	5	4	4
trabajadores 107	5	5	4	5	5	5	3	2	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3
trabajadores 108	5	4	4	5	3	3	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4	4	5
trabajadores 109	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5
trabajadores 110	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
trabajadores 111	3	4	3	5	4	3	4	2	5	3	4	3	5	3	5	3	5	5	3	4	3	3	5	3	3
trabajadores 112	4	4	4	3	4	5	4	2	5	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3
trabajadores 113	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5
trabajadores 114	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5

Molestias cognitivas

Muestra	P87	P88	P89	P90	P91	P92	P93	P94	P95	P96	P97	P98	P99	P100	P101
trabajadores 1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
trabajadores 2	4	2	4	3	5	3	5	5	5	5	3	4	3	4	1
trabajadores 3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2
trabajadores 4	4	1	4	4	2	3	3	4	3	3	2	4	2	3	1
trabajadores 5	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
trabajadores 6	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1
trabajadores 7	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	2
trabajadores 8	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
trabajadores 9	4	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4	2	4	3	2
trabajadores 10	5	2	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3
trabajadores 11	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2
trabajadores 12	2	1	4	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	1
trabajadores 13	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
trabajadores 14	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2
trabajadores 15	4	2	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	1
trabajadores 16	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	1
trabajadores 17	3	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	2
trabajadores 18	5	2	4	4	3	5	3	4	4	3	5	5	3	5	3
trabajadores 19	3	1	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2
trabajadores 20	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2
trabajadores 21	3	1	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	1
trabajadores 22	5	2	5	3	5	3	5	3	4	4	4	5	3	4	3
trabajadores 23	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1
trabajadores 24	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2
trabajadores 25	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	1
trabajadores 26	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3
trabajadores 27	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1

trabajadores 28	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
trabajadores 29	3	2	3	2	3	4	4	4	5	3	3	5	2	5	2
trabajadores 30	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
trabajadores 31	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	4	1
trabajadores 32	4	1	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	1
trabajadores 33	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2
trabajadores 34	5	2	3	4	4	5	3	4	2	4	3	3	4	3	2
trabajadores 35	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3
trabajadores 36	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	1	2	1
trabajadores 37	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
trabajadores 38	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3
trabajadores 39	4	2	5	3	5	5	3	4	4	5	5	4	3	5	3
trabajadores 40	4	2	3	3	2	5	3	4	3	3	3	4	4	3	1
trabajadores 41	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	4	1
trabajadores 42	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1
trabajadores 43	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2
trabajadores 44	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
trabajadores 45	5	2	3	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	2
trabajadores 46	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3
trabajadores 47	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2
trabajadores 48	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3
trabajadores 49	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	3
trabajadores 50	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2
trabajadores 51	2	2	3	3	4	2	2	4	3	2	2	2	4	4	2
trabajadores 52	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2
trabajadores 53	5	2	5	4	3	5	5	3	5	5	4	3	3	4	2
trabajadores 54	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1
trabajadores 55	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2
trabajadores 56	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3

trabajadores 57	3	3	5	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	1
trabajadores 58	5	1	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	3	2
trabajadores 59	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	2	3	2
trabajadores 60	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
trabajadores 61	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2
trabajadores 62	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2
trabajadores 63	5	2	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3
trabajadores 64	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
trabajadores 65	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
trabajadores 66	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1
trabajadores 67	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2
trabajadores 68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2
trabajadores 69	4	1	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3
trabajadores 70	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
trabajadores 71	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	2
trabajadores 72	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1
trabajadores 73	5	1	3	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	3
trabajadores 74	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
trabajadores 75	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1
trabajadores 76	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2
trabajadores 77	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
trabajadores 78	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2
trabajadores 79	5	1	5	5	3	4	4	3	4	3	3	5	4	5	3
trabajadores 80	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2
trabajadores 81	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1
trabajadores 82	5	2	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	2
trabajadores 83	5	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	2
trabajadores 84	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	2
trabajadores 85	5	1	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	1

trabajadores 86	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1
trabajadores 87	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1
trabajadores 88	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1
trabajadores 89	3	2	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	3	4	3
trabajadores 90	5	2	5	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	5	3
trabajadores 91	3	1	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	2
trabajadores 92	5	1	5	5	4	5	5	3	3	5	3	3	5	5	2
trabajadores 93	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	1
trabajadores 94	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2
trabajadores 95	4	3	4	4	5	5	3	3	5	5	3	4	5	4	2
trabajadores 96	5	1	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	2
trabajadores 97	4	2	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	5	3
trabajadores 98	3	2	3	4	4	5	4	3	4	5	5	3	3	5	2
trabajadores 99	4	1	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3
trabajadores 100	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	3
trabajadores 101	4	3	3	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	3
trabajadores 102	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	2
trabajadores 103	5	1	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3
trabajadores 104	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	1
trabajadores 105	4	2	4	5	5	4	5	5	3	3	5	3	5	3	2
trabajadores 106	4	2	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	5	3
trabajadores 107	3	1	4	5	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	3
trabajadores 108	3	2	4	4	4	3	3	3	5	4	5	3	5	4	2
trabajadores 109	4	2	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	1
trabajadores 110	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3
trabajadores 111	4	2	4	4	4	3	5	5	5	4	5	3	3	3	2
trabajadores 112	4	2	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	1
trabajadores 113	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	2
trabajadores 114	3	1	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3

trabajadores 115	4	3	3	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	3
trabajadores 116	4	1	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	2
trabajadores 117	4	1	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2
trabajadores 118	4	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	2
trabajadores 119	3	2	5	3	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	2
trabajadores 120	5	2	3	4	5	3	5	4	5	3	5	3	4	4	2
trabajadores 121	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	2
trabajadores 122	3	2	5	3	4	3	3	5	5	3	5	5	5	3	1
trabajadores 123	3	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3
trabajadores 124	5	1	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	1
trabajadores 125	3	1	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	1
trabajadores 126	4	3	3	4	5	4	3	5	5	3	3	4	5	5	3
trabajadores 127	4	2	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	2
trabajadores 128	5	2	5	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	1
trabajadores 129	4	2	4	4	4	5	3	5	5	3	5	3	4	4	1
trabajadores 130	4	1	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	4	1
trabajadores 131	5	2	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	2
trabajadores 132	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	2
trabajadores 133	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3
trabajadores 134	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3
trabajadores 135	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	3	3	5	3	1
trabajadores 136	5	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	2
trabajadores 137	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2
trabajadores 138	5	1	3	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	2

Test 02 Compromiso institucional

Muestra	Compromiso afectivo							Implicación						Compromiso de continuidad					
	PRG.1	PRG.2	PRG.3	PRG.4	PRG.5	PRG.6	PRG.7	PRG.8	PRG.9	PRG.10	PRG.11	PRG.12	PRG.13	PRG.14	PRG.15	PRG.16	PRG.17	PRG.18	PRG.19
trabajadores 1	1	2	4	3	2	3	2	2	2	1	2	4	2	2	3	2	2	1	2
trabajadores 2	1	1	2	3	1	2	1	2	3	1	1	3	3	1	2	1	3	1	3
trabajadores 3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	1	4
trabajadores 4	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
trabajadores 5	4	2	3	4	3	2	4	2	2	4	3	2	3	4	3	4	2	4	3
trabajadores 6	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2	3	4	3	1	4
trabajadores 7	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3
trabajadores 8	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	2	3
trabajadores 9	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3
trabajadores 10	2	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1
trabajadores 11	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3
trabajadores 12	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3
trabajadores 13	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	1	3	4
trabajadores 14	2	4	1	3	4	1	3	1	2	4	1	3	3	1	3	1	2	1	3
trabajadores 15	1	3	3	1	2	3	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1
trabajadores 16	1	4	2	2	3	4	3	2	3	1	4	2	3	2	3	3	3	2	2
trabajadores 17	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	1	2
trabajadores 18	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1
trabajadores 19	1	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2
trabajadores 20	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3
trabajadores 21	1	2	1	2	1	3	4	1	2	1	3	1	3	2	1	2	3	2	1
trabajadores 22	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1
trabajadores 23	3	4	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	4

trabajadores 24	4	3	4	2	3	4	1	4	2	4	1	4	1	4	3	4	3	2	4
trabajadores 25	1	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	1	3
trabajadores 26	1	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	4	1	2
trabajadores 27	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	1	3
trabajadores 28	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3
trabajadores 29	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3
trabajadores 30	3	4	2	4	3	4	2	3	4	2	2	4	4	2	4	2	4	3	4
trabajadores 31	2	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	2	1
trabajadores 32	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3
trabajadores 33	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	1	2
trabajadores 34	2	3	4	3	4	4	3	4	2	1	3	2	4	2	4	3	4	1	2
trabajadores 35	4	2	4	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	3	2	4
trabajadores 36	4	3	2	4	3	4	1	4	2	3	2	3	4	2	2	4	3	4	3
trabajadores 37	1	1	2	2	4	1	4	1	4	1	1	4	1	2	1	1	4	2	1
trabajadores 38	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	1	3	1	2	1	2	3
trabajadores 39	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2
trabajadores 40	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	4
trabajadores 41	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	1	3	3	1	2
trabajadores 42	1	3	2	4	1	3	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	2	4
trabajadores 43	1	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	1	3
trabajadores 44	2	3	3	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	3	4	4	4	2	2
trabajadores 45	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	1	4
trabajadores 46	2	2	1	1	2	1	1	1	4	2	3	4	1	4	1	1	4	1	4
trabajadores 47	3	4	2	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	2	4
trabajadores 48	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	2	1	4	2	1	4
trabajadores 49	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1
trabajadores 50	2	3	3	4	2	4	4	2	2	4	3	4	3	4	3	2	3	1	4
trabajadores 51	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3
trabajadores 52	2	2	4	4	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	2

trabajadores 53	1	2	1	3	2	1	3	1	2	2	3	1	2	3	2	1	2	1	3
trabajadores 54	4	3	4	2	3	4	3	4	1	4	2	3	1	3	4	3	4	1	4
trabajadores 55	2	1	1	1	1	1	4	1	4	2	1	1	4	1	3	4	1	3	4
trabajadores 56	2	3	3	4	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	1	3
trabajadores 57	1	3	4	3	4	3	4	3	3	1	4	4	3	4	2	3	3	1	2
trabajadores 58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4
trabajadores 59	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2
trabajadores 60	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4
trabajadores 61	3	4	1	4	1	4	1	1	4	2	1	1	4	1	1	4	1	2	1
trabajadores 62	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	4	2	2	4	1	2	4
trabajadores 63	2	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	2	3	1	3	1	3	1	2
trabajadores 64	1	2	2	4	2	2	2	2	2	4	1	2	4	2	4	2	1	4	2
trabajadores 65	4	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	1	4	2	3	2	4
trabajadores 66	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	1	3
trabajadores 67	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	1	4
trabajadores 68	3	2	4	1	4	2	3	4	2	4	3	4	1	4	3	4	3	2	4
trabajadores 69	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3
trabajadores 70	1	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2
trabajadores 71	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	1	3
trabajadores 72	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	2	4	1	3	4	3	4
trabajadores 73	1	2	1	3	2	3	3	1	3	1	3	2	2	1	3	1	2	1	2
trabajadores 74	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	1	4	3	2	4
trabajadores 75	2	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	2	4
trabajadores 76	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4
trabajadores 77	3	4	1	4	1	4	1	1	4	1	2	2	4	1	2	4	2	1	4
trabajadores 78	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
trabajadores 79	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1
trabajadores 80	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	4	2	4
trabajadores 81	4	2	2	3	4	2	4	2	2	4	3	3	2	4	3	4	3	2	4

trabajadores 82	1	1	2	2	2	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	2	1	3
trabajadores 83	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2
trabajadores 84	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajadores 85	1	2	2	1	2	2	3	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2
trabajadores 86	4	2	4	3	2	4	2	2	4	2	4	3	4	3	3	2	2	4	3
trabajadores 87	1	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4
trabajadores 88	4	2	4	2	3	2	3	2	4	3	4	2	3	4	3	2	4	2	4
trabajadores 89	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	1	2	1
trabajadores 90	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajadores 91	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2
trabajadores 92	1	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	1	2	1	4	1	2	1	2
trabajadores 93	2	1	2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
trabajadores 94	1	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4
trabajadores 95	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajadores 96	1	3	1	2	4	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2
trabajadores 97	2	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	4	1	3
trabajadores 98	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
trabajadores 99	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1
trabajadores 100	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
trabajadores 101	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
trabajadores 102	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1
trabajadores 103	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2
trabajadores 104	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
trabajadores 105	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2
trabajadores 106	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1
trabajadores 107	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1
trabajadores 108	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
trabajadores 109	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1
trabajadores 110	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2

trabajadores 111	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
trabajadores 112	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2
trabajadores 113	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
trabajadores 114	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
trabajadores 115	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
trabajadores 116	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2
trabajadores 117	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
trabajadores 118	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2
trabajadores 119	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
trabajadores 120	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
trabajadores 121	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1
trabajadores 122	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajadores 123	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1
trabajadores 124	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
trabajadores 125	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
trabajadores 126	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2
trabajadores 127	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajadores 128	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
trabajadores 129	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2
trabajadores 130	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
trabajadores 131	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
trabajadores 132	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1
trabajadores 133	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
trabajadores 134	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2
trabajadores 135	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajadores 136	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2
trabajadores 137	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2
trabajadores 138	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2