



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de
Nuevo Chimbote, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORA:

Contreras Cueva, Janet Marlene (ORCID: 0000-0001-5470-8301)

ASESOR:

Dr. García García, Eddy Eugenio (ORCID: 0000-0003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por ser el que guía mis pasos, a mi hermana que, aunque no esté físicamente me enseñó a no rendirme, a mis padres por tanto amor y a mis hijos por ser la razón y motivo de lograr mis metas.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a todas las personas que siempre estuvieron conmigo para hacer posible esta investigación, gracias por confiar en mí y hacerme creer que nunca es tarde para empezar de nuevo gracias familia por ser partícipe de mis logros y hacerme sentir que no estaba sola, gracias a todos por el apoyo y no dejarme caer cuando lo veía imposible lograrlo, de una u otra forma todos aportaron y espero algún día retribuir todo lo que me brindaron en este camino.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	36

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Nivel de estrés laboral en trabajadores	16
Tabla 2	Nivel de clima organizacional en trabajadores	17
Tabla 3	Nivel de estructura organizacional en trabajadores	18
Tabla 4	Nivel de territorio organizacional en trabajadores	19
Tabla 5	Nivel de tecnología en trabajadores	20
Tabla 6	Nivel de influencia del líder en trabajadores	21
Tabla 7	Nivel de falta de cohesión en trabajadores	22
Tabla 8	Nivel de respaldo del grupo en trabajadores	22

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, es un estudio de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y de diseño no experimental transversal, se trabajó con una muestra de 111 trabajadores administrativos, y el instrumento utilizado fue la Escala de Estrés Laboral de la OIT/OMS. Entre los resultados se evidenciaron un predominio del nivel medio de estrés laboral con 39,6%, nivel alto con 27,9% y nivel bajo con 32,4%, de igual manera en las dimensiones se ha obtenido un predominio del nivel medio, clima organizacional con 39,6%, estructura organizacional con 45,9%, territorio organizacional con 41,4%, tecnología con 45,0%, influencia del líder con 37,8%, falta de cohesión con 42,3% y respaldo del grupo con 38,7%, seguido del nivel bajo de estrés en los participantes; se concluye que el estrés laboral que prevalece en los trabajadores municipales es el nivel medio.

Palabras clave: Estrés laboral, clima organizacional, influencia del líder, trabajadores municipales.

Abstract

The objective of the study was to determine the level of work stress in workers of the District Municipality of Nuevo Chimbote, it is a basic type study, quantitative approach, descriptive level and non-experimental cross-sectional design, we worked with a sample of 111 administrative workers, and the instrument used was the ILO/WHO Work Stress Scale. Among the results, a predominance of the average level of work stress was evidenced with 39.6%, high level with 27.9% and low level with 32.4%, in the same way in the dimensions a predominance of the average level has been obtained, organizational climate with 39.6%, organizational structure with 45.9%, organizational territory with 41.4%, technology with 45.0%, influence of the leader with 37.8%, lack of cohesion with 42.3% and support of the group with 38.7%, followed by the low level of stress in the participants; It is concluded that the work stress that prevails in municipal workers is the medium level.

Keywords: Work stress, organizational climate, influence of the leader, municipal workers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el teletrabajo se convirtió en una actividad laboral imprescindible en los últimos años y posee consecuencias importantes en la salud y en el bienestar psicosocial de los individuos, entre estas sobresalen el aislamiento, depresión, agotamiento, violencia, lesiones musculares y esqueléticas, fatiga y problemas visuales, incremento del consumo de alcohol y tabaco, excesivo tiempo en posición sentada, aumento de peso, obesidad, entre otras (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2022).

En el mundo, cada día mueren un número considerable de personas a consecuencia de los accidentes de trabajo y también, a causa de enfermedades que están relacionadas a las actividades laborales, entre éstas, el estrés. Por otro lado, cada año, las muertes aumentan, afectando a más de 1,9 millones de trabajadores; además, se originan aproximadamente 360 millones de accidentes de trabajo que no son graves, pero generan en promedio, cuatro días de disminución laboral (OIT, 2021) y según los datos de la OIT (2017) cada 15 segundos fallece un trabajador debido a algún accidente o enfermedad laboral, esto equivale a 6, 300 muertes al día y más de 2,3 millones en un año, así también, 860 000 personas cada día, sufren alguna lesión en su puesto de trabajo.

Según el Observatorio de Recursos Humanos ORH (2020), el 45% de españoles en actividad laboral reconocen que sufren estrés, producto del trabajo, y por ende se transforma en un factor de riesgo principal para la salud mental y física; otros hallazgos en México, evidencian que el 63% de personas encuestadas han sufrido de estrés laboral durante los 24 meses; de este mismo grupo, el 23% estuvo expuesto todo el tiempo, siendo un 47% de forma ocasional y 30% algunas veces. En esta misma línea, son las mujeres quienes sufren mayor estrés (65%) y aquellos que tienen entre 30 a 49 años de edad (70%), otro dato importante, señala que el estrés, afecta al 73% de personas con estudios de posgrado y según el tipo de estrés sufrido, el 77% fue agudo y el 23% estrés crónico, lo que quiere decir que perdura en el tiempo (Plataforma Integral OCCMundial, 2021).

En el Perú, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo e incidentes peligrosos, solo en el mes de octubre del año 2021, se evidenciaron 2.261 notificaciones que fue de 23,8% menos que el mismo mes del año 2020. El 97,26% de accidentes fueron no mortales, un 0,57% fueron mortales, 0,35 fueron enfermedades ocupacionales y el 1,81% incidentes peligrosos, siendo la industria manufacturera la que tuvo la mayoría de notificaciones con 22,73%; seguida de las inmobiliarias y empresariales.

En otros casos, los trabajadores se ven expuestos a un sinnúmero de enfermedades y accidentes laborales, el Perú, es el país de Latinoamérica con mayor cantidad de accidentes laborales con un 13,8 % por lo que se transforma en una gran preocupación para las organizaciones empresariales (Conexión ESAN, 2020); por su lado, el Ministerio de Salud MINSA (2021), ha revelado que el 52,2% de los pobladores de Lima Metropolitana, sufre estrés entre moderado y severo, cuya causa es primordialmente los problemas económicos, salud, familiares y por motivos de la pandemia por covid-19.

Ante las actuales evidencias de la realidad problemática se planteó el siguiente problema: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2022?

El presente estudio se justifica desde el punto de vista teórico, porque permite aumentar la información sobre el estrés en trabajadores municipales, así también, porque es un tema de interés para el área de recursos humanos de las organizaciones e instituciones privadas y estatales, de igual manera para la psicología organizacional; en este sentido, se considera que es un estudio novedoso para la municipalidad, porque hasta la actualidad, no se han realizado ningún estudio sobre esta variable. En esta misma dirección, el estudio, llenará el vacío de información y de antecedentes, porque en la localidad, no se han encontrado trabajos previos sobre esta variable.

Como aporte social, este estudio, producirá información nueva que será de utilidad para otros investigadores, para que las empresas e instituciones laborales lo tengan en cuenta para que conozcan las características del estrés y los riesgos

laborales que conlleva su presencia en los trabajadores y sobre la base de esta información, se puedan proponer medidas correctivas y preventivas que sean necesarias, para optimizar las condiciones laborales de los colaboradores.

Así mismo, se planteó como objetivo general: Determinar el nivel de estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2022; y como objetivos específicos: Describir el nivel de estrés laboral en las dimensiones clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Soto (2020) en Chile, tuvo el fin de establecer el nivel de estrés laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Tucapel, fue descriptivo, no experimental y transversal, la muestra fue de 25 funcionarios del personal administrativo, y se aplicó la escala de estrés percibido PSS14. Los resultados establecieron que, más del 80% de los funcionarios manifestaron grados de estrés, en el caso del estrés laboral según género, en el femenino el 32% presenta nivel de estrés agudo, el 26% moderado, el 26% funcional y el 16% ausencia, en el masculino el 50% presenta nivel de estrés agudo, el 33% moderado, el 17% ausencia y el 0% funcional. Se concluyó que, más del 80% resultó con algún grado de estrés.

Aldrete et al. (2017) en México, tuvo la finalidad de establecer las manifestaciones de estrés laboral y salud en trabajadores de enfermería en una entidad de salud de nivel tres de atención. El estudio fue observacional, transversal y analítico, la muestra fue de 162 participantes, y se hizo uso de la escala de síntomas de estrés de Seppo Aro (ESE). En los resultados se evidenció que, un 36,4% del personal resultaron estresados, los síntomas frecuentes fueron: dificultad para conciliar el sueño, acidez estomacal, y despertar en las noches; además el 31,5% presentaba problema de salud, problemas gástricos (27,5%), diabetes mellitus (21,6%) e hipertensión arterial (15,7%). Concluyendo que, el personal que labora en la noche posee tres veces mayor riesgo de mostrar estrés y una de cada tres individuos sufre estrés.

Carpio et al. (2017) en Ecuador, se propuso identificar el nivel de estrés laboral de administradores, docentes y trabajadores universitarios, el estudio fue cuantitativo, descriptivo y transversal, la muestra fue de 197 participantes, y se hizo uso del cuestionario para valorar el síndrome de quemarse por el trabajo. Los resultados demostraron que, un 36,87% presenta nivel medio de estrés, un 37,88% muestra nivel alto en la escala ilusión por el trabajo, un 39,90% nivel medio en la escala indolencia, un 45,45% nivel medio en desgaste psíquico, un 25,76% nivel bajo en culpa. Se concluye que, en una parte de la muestra evidenciaron puntajes críticos y altos en culpa y desgaste psíquico.

En el Perú, Calisaya y Vergara (2021) describieron el nivel de estrés laboral en trabajadores de una municipalidad de Cusco, fue descriptiva, no experimental y transversal, la muestra se formó por 110 trabajadores, y se aplicó la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Los resultados evidencian que, el 78,2% posee un nivel bajo de estrés laboral, el 17,3% posee un intermedio, el 1,8% tiene presencia de estrés laboral y el 2,7% posee alto estrés laboral en los colaboradores. Se concluyó que, predomina el nivel bajo de estrés laboral.

Mauricio y Meza (2021) estableció el nivel de estrés laboral de los trabajadores de una municipalidad de Huari. El tipo de estudio fue cuantitativo no experimental – transversal, el instrumento fue un cuestionario. En los resultados se halló que en el nivel de estrés laboral un 70% de los colaboradores muestran nivel alto, 27% nivel medio y un 3% nivel bajo; y los factores principales que ocasionan estrés son: los programas de capacitaciones, las labores fuera del horario de trabajo, como también las reacciones emocionales, y que el equipo de trabajo no les brinda protección. Se concluye que, el estrés laboral afecta de modo significativo a su estado emocional, físico y cognitivo, como también influye en el desempeño de los trabajadores.

Carrera y Paucar (2019) con el fin establecer el nivel de estrés laboral de los empleados administrativos de una municipalidad de Chepén. El estudio fue descriptivo, la muestra fue de 30 participantes, se utilizó un cuestionario. En los resultados se halló que, un 67% de trabajadores alcanzaron en cuanto al estrés laboral un nivel medio y 33% obtuvieron nivel alto. Se concluye que, hay un nivel de estrés moderado en dicha institución.

García (2019) con el objetivo de establecer el nivel de estrés laboral de los colaboradores de una empresa de Trujillo. Fue no experimental, transversal, la población fue de 80 empleados, y se empleó un cuestionario. Los resultados revelaron que, el 100,0% de colaboradores presentan de nivel regular de estrés laboral; además en los factores ambientales el 0,0% tiene nivel bajo, el 90,0% nivel regular y el 10,0% nivel alto; en los factores organizacionales el 0,0% tiene nivel bajo, el 97,5% nivel regular y el 2,5% nivel alto; en los factores individuales el 0,0%

tiene nivel bajo, el 82,5% nivel regular y el 17,5% nivel alto. Concluyendo que, el estrés laboral de los empleados es de nivel regular.

Román (2019) con el fin de establecer el nivel de estrés laboral en trabajadores de una empresa de San Luis. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal, la muestra fueron 40 trabajadores, y el instrumento fue Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados indicaron que, el 27,5% de los colaboradores mostró un moderado nivel de estrés y el 32,5% alto nivel. También, en las dimensiones, el 67,5% presenta nivel medio en cansancio emocional, el 60% nivel alto en despersonalización y el 65% nivel alto en falta de realización personal. Se concluye que, el nivel de estrés laboral en colaboradores es mayoritariamente nivel alto.

Palacios (2017) tuvo el propósito de establecer el nivel de estrés laboral en empleados del centro de salud Laderas de Lima; el estudio fue de básico, no experimental, descriptivo y transversal; la población fue de 40 profesionales; y se aplicó la escala de estrés laboral de la OIT. En los resultados se evidenció que, el 42,5% de los trabajadores poseen un nivel aceptable de estrés laboral, el 57,5% nivel regularmente aceptable; además en clima organizacional el 62,5% poseen un nivel regularmente aceptable, el 62,5% nivel regularmente aceptable en estructura organizacional, el 47,5% nivel no aceptable en territorio organizacional, el 55,0% nivel no aceptable en tecnología, el 52,5% nivel aceptable en influencia del líder, el 52,5% nivel regularmente aceptable en falta de cohesión, el 45,0 % nivel no aceptable en respaldo del grupo. Se concluye que, predomina un nivel regularmente aceptable de estrés laboral.

Peña (2017) estableció el nivel de estrés laboral en colaboradores administrativos de una Municipalidad de Lima Metropolitana. El estudio fue de tipo descriptivo, no experimental y transversal; la muestra fue de 140 colaboradores, y el instrumento fue la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. En los resultados se evidenció que 51,4% posee un nivel regular de estrés, el 27,1% nivel alto y el 21,4% nivel bajo; además los trabajadores perciben un nivel regular de estrés en los componentes estructura organizacional (50%), clima organizacional (51,4%), tecnología (46,4%), territorio organizacional (43,6%), falta de cohesión (53,6%),

influencia del líder (53,6%) y respaldo de grupo (47,9%). Se concluye que, el nivel de estrés laboral en los colaboradores es regular con tendencia a mostrar niveles altos.

El estrés laboral, es un patrón de respuestas psicológicas, fisiológicas, y emocionales que posee el colaborador frente a presiones y exigencias del trabajo, las que exceden sus recursos individuales, situando a prueba su habilidad de afrontar ante circunstancias desfavorables (Organización Mundial de la Salud OMS, 2008).

Por su parte, Fernández (2013) indicó que el estrés laboral es el producto entre la necesidad de consecuencias y los recursos ineludibles para la adquisición de tales consecuencias propuestas por la empresa, ante los cuales los empleados perciben un estado de presión y responden por medio a una gran diversidad de sintomatologías procedentes de tal contexto. Además, vienen a ser las respuestas adaptativas, que son moduladas diferencialmente por los personales, como resultado del accionar y en relación a los eventos y exigencias particulares (Matteson e Ivancevich, 1987).

En este sentido, el estrés es indicado como una condición con síntomas físicos, psicológicos y sociales, donde es difícil para el individuo instaurar un vínculo entre sus destrezas y las perspectivas colocadas en ellas (Pasca y Wagner, 2012), también estudios consideran que el estrés es un esquema de reacciones del cuerpo ante exigencias exteriores (Lu et al., 2015; Levi, 1998; García-Herrero et al., 2013). Además, es el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo que tienen altas probabilidades de afectar la salud de los colaboradores y el funcionamiento de la entidad a medio y largo plazo (Moreno y Báez, 2010), y se considera como la enfermedad del siglo veinte y despierta interés en investigadores del rubro de la salud (Anitei, et al. 2013).

Del mismo modo, se visualiza la relación de la concepción de estrés con variables como la satisfacción laboral (Brattig et al., 2014; Khalatbari et al., 2013) y los problemas musculoesqueléticos (Hauke et al., 2011) que trasladan a sustentar el estrés como consecuencia o causa de estas variables.

En los tipos de estrés, se considera que el estrés es nocivo para la vida y la salud de los individuos; no obstante, las respuestas no siempre poseen a originar resultados negativos y varias veces se transforma en un componente necesario. Es inevitable experimentar estrés a lo largo de la vida, todos los individuos lo experimentan en cierto nivel frente a la aparición de acontecimientos y estímulos, inclusive en oportunidades tiende a ser provechoso para la persona (Comín et al., 2013).

Por ende, debe diferenciarse entre los dos tipos de estrés: 1) Eutrés; se designa de este modo al estrés en los estándares de la normalidad, la que admite que la persona use sus recursos y confronte la circunstancia estresante de modo exitoso. Es la cantidad de estrés que admite a la persona a conservarse en una posición de alerta, lo que le admite ser eficiente y productivo. 2) Distrés; es el tipo que surge frente a la aparición de intensidad alta de los estímulos, los que exceden los recursos de afronte de la persona, por lo que simboliza un peligro para la salud y el bienestar de los individuos. Esto es originado por un exceso de labor ante la cual el individuo no logra manejarlo (Comín et al., 2013).

En las causas de estrés laboral, en las primordiales en la labor se logra establecer las siguientes: tensión excesiva mental o física, cuando el trabajo simboliza una carga mental o física es habitual la aparición de estrés; incremento de compromisos, cuando se perturba el desempeño habitual el estrés tiende a acrecentar esto quiere decir frente a aparición de responsabilidades mayores el empleado debe esforzarse más; trabajo monótono, producidos por la ejecución de compromisos habituales, donde el rendimiento del empleado es casi inconsciente; inestabilidad laboral, producida por una percepción de inseguridad acerca del futuro en la organización; incremento de carga mental, tiende a surgir frente a exigencias nuevas, ya sea por ajuste a nuevos procesos u objetivos, tecnologías, donde el empleado debe procesar más información; desmotivación, ocurre cuando un empleado se concibe desmotivado y es proclive a no incentivarse, por lo que la labor se transforma en estresor; agotamiento psicofisiológico, originado por acumulación de estrés de modo sistemático, hasta alcanzar una posición de desequilibrio físico, cognitivo y emocional, lo que implica de modo negativo en el

comportamiento del individuo; acoso en el trabajo; el empleado tiende a tomar estímulos hostiles por los compañeros o jefes (Comín et al., 2013).

En las dimensiones del estrés laboral, Suarez (2013) en su investigación, identificó siete dimensiones que logra valorar el estrés laboral en entornos empresariales. 1) Clima organizacional; se refiere a las particularidades que muestra el ambiente laboral, es decir el clima que nace de la interacción de los distintos componentes en la empresa, la cual influye de modo concluyente en los comportamientos de las personas. Estas circunstancias, disminuyen o aumentan los grados de estrés que viven los colaboradores. 2) Estructura organizacional, está simbolizado por el diseño y distintos aspectos formales, también del lugar jerárquico que posee el colaborador en la empresa y el control que despliega su labor. 3) Territorio organizacional, hace referencia al lugar donde el empleado efectúa sus labores cotidianas, al que se tiene significancia, territorios extraños o donde se irrumpe la privacidad logran ser fuentes relevantes de estrés.

4) Tecnología, son recursos que la organización coloca a disposición para la ejecución de las labores, teniendo en consideración las demandas laborales, la capacidad y los requerimientos para el uso apropiado de estos recursos. 5) Influencia del líder, hace referencia al líder y sus modos de liderar, influyen en los grados de estrés que los empleados vivencian. Ésta es concluyente en la conducta de los empleados y en la adquisición de las metas empresariales (Suarez, 2013).

6) Falta de cohesión, valora el nivel en que la falta de adhesión del grupo o desunión puede influir y se considera un elemento estresor para el rendimiento de las responsabilidades del colaborador. En este sentido, el nivel de cooperación y la unión del equipo entre los colaboradores simboliza un elemento de protección frente al estrés laboral. 7) Respaldo del grupo, valora el nivel de estrés que se ocasiona en el equipo de trabajo en correspondencia con el apoyo y respaldo que el colaborador percibe de los individuos que laboran con él. Cuando un colaborador se siente más apoyado y respaldado por sus supervisores o compañeros puede exteriorizar menos grados de estrés; esto se torna en una fuente de estrés (Suarez, 2013).

Dentro de las teorías del estrés, se encuentra la Teoría basada en las respuestas, representada por la propuesta de Selye (1960), quien sustentó que el estrés es un modo de operar del cuerpo frente a un estresor, el cual simboliza cualquier demanda del ambiente. Los agentes estresantes logran ser estímulos psicológicos, físicos, emocional o cognitivos. Selye concibe al estrés como un grupo de respuestas orgánicas de modo coordinado frente a cualquier estímulo estimado por la persona como dificultoso o adverso, a esta respuesta lo designó el síndrome general de adaptación (SGA). Los individuos tienden a proceder de modo estereotipado, alcanzando un esquema de respuesta determinado, sea cual sea el estímulo o causa. Por ende, ante circunstancias tensionales o demandantes el cuerpo tiende a responder de un modo repetitivo a circunstancias anteriores, impulsando el eje hipotálamo – hipófisisuprarrenal (Selye, 1974).

El proceso de activación del estrés es dividido en tres fases de acuerdo a Selye (1974; citado por Mateo, 2013). 1) Fase de alarma: donde el cuerpo enfrenta un escenario que describe como amenazador, por tal razón la persona se halla en estado de alerta, donde valora si ataca o huye al escenario con los recursos útiles. Esta fase se especifica por el incremento de tensión arterial y frecuencia cardiaca, se cambia la velocidad y ritmo de respiración. 2) Fase de resistencia: donde se reduce la intensidad a diferencia de la fase anterior, la persona pretende instaurar el equilibrio, adaptándose o alejándose frente al estímulo estresante. En este período desaparecen las reacciones orgánicas. 3) Fase de agotamiento: donde el individuo ha usado todos sus recursos para batallar la circunstancia estresante, pero los esfuerzos no son bastantes y el agente estresante excede las destrezas de la persona, por lo que la persona entra en un estado de agotamiento y tienden surgir sintomatologías fisiológicas que ocurrieron en la fase de alarma, estas circunstancias ocasionan un riesgo para el individuo.

La teoría que respaldó esta investigación es la de, Matteson e Ivancevich (1987) quienes plantean el Modelo de Estrés Orientado a la Dirección; el cual diferencia seis componentes: los estresores, que contienen no solamente factores organizacionales (factores internos del puesto, del sistema de recompensa, de control organizacional y la estructura, del sistema de personal y de liderazgo), sino además los extraorganizacionales (problemas económicos, vínculos familiares y

legales; estos estresores transgreden sobre la apreciación-percepción cognitiva del contexto por el colaborador; ésta, a su vez, transgrede sobre las consecuencias psicológicas, fisiológicas y conductuales de esa apreciación-percepción cognitiva, y éstos, a su vez, en las consecuencias, tanto las concernientes a la salud de la persona como las concernientes a su labor en la empresa. Las discrepancias individuales son estimadas como variables moduladoras que transgreden sobre los vínculos entre la apreciación-percepción cognitiva y los estresores; entre los resultados y la apreciación-percepción cognitiva; y entre las consecuencias y los resultados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo básico o teórico, porque solo busca aumentar información, sobre los hechos o fenómenos, sin necesidad de realizar modificaciones o alterar las condiciones que se estudian (Moris, 2018); por otro lado, también pertenece al diseño no experimental porque no existió ninguna manipulación de variables, solo se recolectó la información tal como se presentó en la realidad (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Estrés laboral

Definición conceptual. - El estrés laboral, vienen a ser las respuestas adaptativas, que son moduladas diferencialmente por las personales, como resultado del accionar y en relación a los eventos y exigencias particulares (Matteson e Ivancevich, 1987).

Definición operacional. - La variable se midió por medio de un cuestionario de estrés laboral que tiene 25 ítem y tiene la capacidad de valorar el nivel de estrés de manera general y en sus siete dimensiones: clima organizacional (comprender la misión y visión), estructura (tiene que ver con los canales de comunicación), territorio (son las estrategias organizacionales, poder y autoridad), tecnología (equipos y su utilidad), influencia del líder (liderazgo y cohesión), falta de cohesión (protección del equipo) y respaldo del grupo (buen trato laboral y las condiciones laborales).

Indicadores. - Comprensión de la misión y visión, canales de comunicación, estrategias organizacionales, poder, autoridad, utilidad de equipos, cohesión liderazgo, protección del equipo, apoyo, trato laboral, condiciones laborales y privacidad.

Escala. - Es ordinal y categórica.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población fue formada por 111 trabajadores administrativos de la municipalidad del Distrito de Nuevo Chimbote, de la provincia Del Santa en la región Ancash, varones y mujeres, entre 20 a 65 años de edad, nombrados y contratados; en este caso se trabajó con la totalidad de colaboradores; entendiéndose que la población es una cantidad de individuos u objetos que presentan características similares que forman parte importante de una investigación (Arias-Gómez, et al. 2016).

Criterios de inclusión

Trabajadores del municipio distrital de Nuevo Chimbote.

Varones y mujeres.

Nombrados y contratados temporalmente con más de 6 meses.

Que firmaron el consentimiento informado.

Trabajadores administrativos.

Criterios de exclusión

Aquellos que no desearon participar voluntariamente del estudio.

Trabajadores que no respondieron la totalidad de preguntas del cuestionario.

Trabajadores que no tuvieron acceso a la conectividad de internet y otras redes sociales.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. - Se utilizó para la recopilación de los datos la encuesta, que es una técnica muy utilizada en los estudios cuantitativos, puede realizarse de manera presencial, telefónica o virtualizada, actualmente a través del avance tecnológico de la intranet se vienen realizando con mayor frecuencia por su rapidez y bajos costos (Lorca, et al., 2016).

Instrumento.- En el presente estudio se usó la Escala de estrés laboral propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS), cuyos autores son Ivancevich y Matteson (1992), el mismo que

tiene la función de medir los estresores que se presentan en el campo laboral (organización), en los individuos o grupo de colaboradores; se puede utilizar para trabajadores desde los 18 años de edad; es un instrumento muy utilizado en el área organizacional y está compuesto por 25 ítems que se distribuyen en siete dimensiones que son: Influencia del líder, clima organizacional, estructura organizacional, tecnología, falta de cohesión, territorio organizacional y respaldo del grupo. El instrumento presenta siete alternativas de respuestas y está estructurado según la escala tipo Likert, la escala ha sido adaptada, estandarizada y validada en distintos países y en el Perú también, sin embargo, se han considerado los niveles distribuidos en tres categorías: Niveles altos de estrés, presencia de estrés, medio y bajo nivel de estrés (Álvarez y Espinoza, 2018).

La validez y confiabilidad del instrumento ha sido demostrada a nivel internacional y nacional, debido a que cuenta además con respaldo de diversos estudios psicométricos, en este caso para el presente estudio, se usó la versión original de la OIT/OMS, pero se realizó una validez de contenido por juicio de expertos, así como la V Aiken, en este mismo sentido también se llevó a cabo, el análisis de confiabilidad a través de una muestra piloto y por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach para la escala total obteniendo un ,943. En síntesis, el instrumento aquí mencionado, cumple con las propiedades psicométricas para su utilización en el presente trabajo de investigación.

3.5. Procedimiento

Una vez que se consiguió el permiso formal de las autoridades de la municipalidad distrital para la aplicación del instrumento y recopilar la información; por otro lado, se obtuvo la autorización del autor del instrumento utilizado, se procedió a coordinar el proceso de recojo de información con la persona responsable del área de recursos humanos del municipio. En primer lugar, se acordó el procedimiento de selección de los participantes, del consentimiento informado, se consiguió la base de datos de los trabajadores y a través del jefe de personal se envió el enlace del formulario Google para que sea respondidos por medio de su celular o computadora y a través del correo electrónico o WhatsApp.

Una vez culminada la recolección de los datos de los participantes, se procedió a bajar la información de la base de datos para elaborar la matriz en excel según los objetivos formulados y luego proceder al análisis estadístico de los mismos.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos se procedió a utilizar los programas informáticos excel y el SPSS, para lo cual se utilizó la estadística descriptiva para responder a los objetivos formulados, dichos resultados se muestran en tablas de frecuencia y porcentajes con sus interpretaciones.

3.7. Aspectos éticos

En el desarrollo del presente estudio se ha tenido en cuenta los principios bioéticos considerado en los manuales internacionales de ética en la investigación científica, entre los cuales sobresalen los siguientes: El principio de beneficencia, en el cual se tuvo presente en todo instante hacer el bien social y se vio reflejado en el buen trato de los participantes durante todo el proceso de la investigación sigue un curso de beneficio a la sociedad, esto se concretó, tanto en todo el procedimiento y en los resultados que se obtuvieron, el principio de no maleficencia, se tuvo en cuenta el cuidado de no generar daño a los participantes y los resultados, sin perjuicio social; así mismo el principio de autonomía, aquí se tuvo en consideración la decisión de los participantes, sin presionarlo ni obligarlos en ningún momento, por ello, firmaron el consentimiento informado y se pudieron retirar en cualquier momento en que lo desearon. Finalmente se tuvo en cuenta el principio de justicia, donde los participantes fueron tratados sin ningún tipo de discriminación, respetando sus opiniones, ideas y decisiones, para este caso, se tuvo en cuenta la estandarización de las instrucciones para desarrollar el cuestionario de recojo de información y las mismas oportunidades de continuar o retirarse del estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de estrés laboral en trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	31	27,9%
Medio	44	39,6%
Bajo	36	32,4%
Total	111	100,0%

La tabla 1 muestra que el 39,6% (44) de los trabajadores poseen nivel medio de estrés laboral, el 32,4% (36) nivel bajo y el 27,9% (31) nivel alto.

Tabla 2

Nivel de clima organizacional en trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	28	25,2%
Medio	44	39,6%
Bajo	39	35,1%
Total	111	100,0%

La tabla 2 muestra que el 39,6% (44) de los trabajadores tienen nivel medio de clima organizacional, el 35,1% (39) nivel bajo y el 25,2% (28) nivel alto.

Tabla 3

Nivel de estructura organizacional en trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	26	23,4%
Medio	51	45,9%
Bajo	34	30,6%
Total	111	100,0%

La tabla 3 muestra que el 45,9% (51) de los trabajadores tienen nivel medio de estructura organizacional, el 30,6% (34) nivel bajo y el 23,4% (26) nivel alto.

Tabla 4

Nivel de territorio organizacional en trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	28	25,2%
Medio	46	41,4%
Bajo	37	33,3%
Total	111	100,0%

La tabla 4 evidencia que el 41,4% (46) de los trabajadores tienen nivel medio de territorio organizacional, el 33,3% (37) nivel bajo y el 25,2% (28) nivel alto.

Tabla 5

Nivel de tecnología en trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	26	23,4%
Medio	50	45,0%
Bajo	35	31,5%
Total	111	100,0%

La tabla 5 evidencia que el 45,0% (50) de los trabajadores tienen nivel medio de tecnología, el 31,5% (35) nivel bajo y el 23,4% (26) nivel alto.

Tabla 6

Nivel de influencia del líder en trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	33	29,7%
Medio	42	37,8%
Bajo	36	32,4%
Total	111	100,0%

La tabla 6 evidencia que el 37,8% (42) de los trabajadores tienen nivel medio de influencia del líder, el 32,4% (36) nivel bajo y el 29,7% (33) nivel alto.

Tabla 7

Nivel de falta de cohesión en trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	25	22,5%
Medio	47	42,3%
Bajo	39	35,1%
Total	111	100,0%

La tabla 7 evidencia que el 42,3% (47) de los trabajadores tienen nivel medio de falta de cohesión, el 35,1% (39) nivel bajo y el 22,5% (25) nivel alto.

Tabla 8

Nivel de respaldo del grupo en trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	33	29,7%
Medio	35	31,5%
Bajo	43	38,7%
Total	111	100,0%

La tabla 8 evidencia que el 38,7% (43) de los trabajadores tienen nivel bajo de respaldo del grupo, el 31,5% (35) nivel medio y el 29,7% (33) nivel alto.

V. DISCUSIÓN

Como resultados del estudio se indica que el 39,6% de los trabajadores de la municipalidad de Nuevo Chimbote muestran nivel medio de estrés, el 32,4% nivel bajo y el 27,9% nivel alto; estos resultados difieren con los resultados de Román (2019) donde hubo un predominio del nivel alto con 32,5%, en este mismo nivel se incluye los resultados de Mauricio y Meza (2021) quien obtuvo un predominio del nivel alto de estrés laboral con un 70% en los trabajadores de una municipalidad de Huari, además concuerdan con los resultados de Calisaya y Vergara (2021) en trabajadores de una municipalidad del Cusco, encontraron una mayoría de trabajadores que presentaron nivel bajo (78,2%) e intermedio (17,3%) de estrés laboral; por otro lado, Carpio et al., (2017) encontraron un predominio del estrés medio (36,87%), y Peña (2017) en colaboradores administrativos de la Municipalidad de Lima Metropolitana, encontraron también, la mayoría presentaron nivel regular (51,4%) seguido del nivel alto (27,1%) de estrés.

En concordancia a lo mencionado anteriormente, según la Teoría basada en las respuestas propuesta de Selye (1960) sustentó que el estrés es un modo de operar del cuerpo frente a un estresor, el cual simboliza cualquier demanda del ambiente. En este sentido se puede indicar que, estos resultados son afines con la mayoría de estudios previos, teniendo en cuenta, que son estudios de carácter nacional donde las muestras tienen características similares; además, en la población se percibe que los trabajadores realizan algunas actividades laborales y de capacitación fuera del horario establecido, las cuales afectan el estado emocional, físico y cognitivo, así como el desempeño laboral.

En el área de clima organizacional la mayoría de trabajadores presentaron un nivel medio (39,6%), seguido del nivel bajo y el nivel alto de estrés; por su parte en Ecuador, Carpio et al., (2017) reportaron la mayoría con nivel medio (36,87%) de estrés, detectándose puntajes críticos que predisponen al estrés, por su lado, Palacios (2017) en esta dimensión reportó nivel regular (62,5%) y Peña (2017) también encontró similares cifras (51,4%) en los trabajadores, todo en el nivel medio de estrés. En esta dimensión, se perciben las particularidades que presenta el ambiente laboral, donde se manifiesta la interacción de los distintos componentes

organizacionales que influyen de modo concluyente en el comportamiento de los trabajadores y que pueden aumentar o disminuir las condiciones de estrés en los colaboradores (OIT, 2016); en la población de estudio se percibe un ambiente laboral intermedio que afecta el desempeño en sus áreas de trabajo respectivas.

En la dimensión estructura organizacional, el 45,9% (51) de los trabajadores tienen nivel medio, el 30,6% nivel bajo y el 23,4% nivel alto de estrés; en esta misma dimensión, en los estudios de Peña (2017) en trabajadores administrativos de una Municipalidad, encontró nivel regular de estrés en estructura organizacional (50%), no se descarta que estos datos, tienden a migrar a niveles altos o bajos dependiendo de las circunstancias de entorno; por otro lado Palacios (2017), en este caso, los trabajadores de salud, presentan estrés medio; estos datos son muy cercanos entre sí, en este sentido, las características de la estructura organizacional tienen que ver, con el diseño, los aspectos de la estructura formal y la posición jerárquica que posee el colaborador dentro de la empresa y el control que se ejerce en su labor que desempeña (OIT, 2016); en la organización que se realizó la investigación se percibe que los trabajadores desempeñan funciones fuera de su horario de trabajo que desenvuelve síntomas de estrés.

En la dimensión territorio organizacional, un 41,4% de los trabajadores tienen nivel medio, el 33,3% nivel bajo y el 25,2% nivel alto de estrés, en esta misma dimensión Peña (2017) y Palacios (2017), ambos estudios en la ciudad de Lima encontraron nivel intermedio de estrés laboral (43,6%) y (47,5%) en los trabajadores, se entiende esta dimensión como el lugar donde el trabajador desarrolla sus actividades cotidianas, al cual tiene significado, privacidad e independencia, donde al verse interrumpido por ajenos tiende a ser una fuentes relevantes de estrés (Suarez, 2013), en este caso los trabajadores presentan un patrón de reacciones psicológicas, físicas y emocionales, frente a presiones y exigencias del trabajo, cuando se ve excedido a sus recursos individuales, ante ambientes laborales inapropiados.

En el área de tecnología, el 45,0% de los trabajadores tienen nivel medio, el 31,5% nivel bajo y el 23,4% nivel alto de estrés; en otro momento Peña (2017) y Palacios (2017) ambos resultados de trabajadores de Lima, también reportaron

resultados en nivel medio (46,4%) y (55,0%) de estrés laboral; en este sentido, se trata de ver que los recursos disponibles que cuenta la organización para ejecutar sus actividades laborales y la capacidad que tienen los trabajadores para utilizarlos de manera apropiada (Suárez 2013); como se puede observar en esta dimensión los resultados son similares a los obtenidos en el presente estudio, muy a pesar del tiempo en que fueron realizados, hay que tener en cuenta que en los últimos años, se ha incrementado las exigencias laborales por la presencia de las nuevas, tecnologías, donde el colaborador tiene que procesar más cantidad de información; por las exigencias de las actividades, esto se convierte en una variable de estrés.

En el área influencia del líder, el 37,8% de los trabajadores tienen nivel medio, el 32,4% nivel bajo y el 29,7% nivel alto de estrés, en esta misma línea Peña (2017) encontró que en la influencia del líder que un 53,6%, y Palacios (2017) también observó cifras que corresponden al nivel medio (52,5%) de estrés, son estudios que se realizaron en la ciudad de Lima y en el mismo año. Esta dimensión hace referencia al perfil del líder y a los modos de dirigir a los colaboradores, si las condiciones son favorables, éstas pueden influir en la predisposición del estrés, de lo contrario, si las exigencias del líder son inadecuadas y de acoso, los trabajadores pueden experimentar indicadores de estrés (OIT, 2016); los trabajadores del estudio perciben un estilo medio de liderazgo, siendo un posible desencadenante de estrés.

En el área falta de cohesión, el 42,3% de los trabajadores tienen nivel medio, el 35,1% nivel bajo y el 22,5% nivel alto de estrés, en esta misma área dos estudios desarrollados en Lima, también encontraron un predominio del nivel medio (53,6%) y (52,5%) de estrés laboral en (Peña 2017; Palacios 2017) en consecuencia, la cohesión, valora el nivel de adhesión o desunión del grupo como un elemento estresante para el trabajador, o de otra manera, vendría a ser el nivel de cooperación y unión del equipo entre los colaboradores que simboliza un elemento protector contra el estrés laboral (Suarez, 2013). En estas circunstancias, la cohesión, puede provocar respuestas interactivas y adaptativas moduladas por los otros, como resultado de este accionar, se puede fortalecer o debilitar los eventos y exigencias particulares en la organización.

Finalmente, en el componente, respaldo del grupo, el 38,7% de los trabajadores obtuvieron un predominio de los nivel medios y altos de estrés laboral, en este mismo componente Peña (2017) y Palacios (2017), también obtuvieron nivel medio (47,9%) y (45,0%) en la mayoría de los trabajadores; de este modo, un elemento importante para mantener la organización es el respaldo del grupo de trabajo, en correspondencia con el apoyo de los colaboradores, quienes perciben el apoyo de los supervisores o compañeros, esto trae como consecuencia la disminución del estrés; de lo contrario, se tornaría en una fuente productora de estrés (Suarez, 2013). De acuerdo con Selye (1974) los agentes estresores pueden ser estímulos psicológicos, físicos, emocional o cognitivos, que producen un grupo de reacciones orgánicas de modo coordinado, frente a cualquier estímulo considerado por la persona como dificultoso o adverso; estas circunstancias tensionales o demandantes el organismo, tienden a responder de un modo repetitivo a las circunstancias anteriores.

Por otro lado, se puede resaltar que dentro de las limitaciones del presente estudio se encontró escasos antecedentes donde se hayan utilizan la escala de estrés con las dimensiones originales de la OIT/OMS, sin embargo si se ubicaron estudios con el instrumento modificado, principalmente en el Perú, es nos conlleva a sugerir que se continúen desarrollando investigaciones donde se utilice la versión original y también a generar nuevos instrumentos que evalúen el estrés laboral y que sean pertinente a la realidad nacional.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. En el objetivo general del nivel de estrés se evidencia una mayor incidencia del nivel medio de estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad, donde se percibe indicadores de tensión, carga mental e inseguridad por el futuro en la organización generando repercusión en su desempeño laboral y relaciones interpersonales.
- Segunda. Se evidencia una predominancia en el nivel medio de clima organizacional, pero también hay un porcentaje considerable del nivel alto, lo que indica que existen factores del contexto organizacional que están afectando el equilibrio de los trabajadores.
- Tercera. En los trabajadores municipales, se observa un predominio del nivel medio de estrés en la estructura organizacional, donde los aspectos formales y jerárquicos, influyen en el colaborador.
- Cuarta. En la mayoría de los trabajadores municipales se encontró niveles medios de estrés en territorio organizacional, resaltando que los colaboradores tienen reservas respecto a su privacidad y otras fuentes de estrés.
- Quinta. En la mayoría de los trabajadores de la municipalidad se evidencia niveles medios de estrés laboral, en el área de tecnología, resaltando que los requerimientos tecnológicos y la capacidad para su manejo, es una fuente de estrés medio.
- Sexta. En la mayoría de trabajadores de la municipalidad se evidencia el nivel medio de estrés en la dimensión influencia del líder y tendencia a niveles altos, indicando que existen modalidades de liderazgo que no son los adecuados para el logro de los objetivos institucionales.
- Séptima. En la mayoría de los trabajadores se percibe niveles medios de estrés en la dimensión falta de cohesión, resaltando una falta de cohesión para desarrollar actividades, por lo que se convierte en una fuente que predispone al estrés.

Octava. En la mayoría de trabajadores de la municipalidad se encontró predominio del nivel medio de estrés en la dimensión respaldo del grupo, indicando que el respaldo de sus compañeros y supervisores, son factores de riesgo para generar estrés.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Se sugiere a los directivos o responsables de Recursos Humanos, la puesta en marcha de programas y actividades de fortalecimiento de competencias de gestión que beneficien a los trabajadores para disminuir los factores de riesgo de estrés laboral, teniendo en cuenta que existen términos medios y un porcentaje considerable en el nivel alto de estrés.
- Segunda. Se recomienda a la oficina de recursos humanos de la municipalidad, desarrollar un plan de mejora del clima organizacional, para disminuir los factores generadores de estrés y fortalecer el clima laboral.
- Tercera. A los directivos de la municipalidad mejorar las condiciones estructurales y normativas que faciliten la labor que desarrollan los colaboradores y disminuir los factores de riesgos del estrés.
- Cuarta. A las autoridades de la municipalidad tener en cuenta los resultados del estudio para mejorar las condiciones del territorio organizacional, que favorezcan el ambiente para desarrollar el trabajo y disminuir las fuentes de estrés.
- Quinta. A los responsables de la oficina de logística brindar atención al equipamiento y capacitación tecnológica para que los colaboradores desarrollen su labor en mejores condiciones.
- Sexta. A la oficina de capacitación, poner en marcha un plan de capacitación sobre liderazgo y trabajo en equipo para optimizar las condiciones laborales para un mejor desempeño.
- Séptima. A la oficina de Recursos humanos, desarrollar actividades de capacitación para fortalecer la cohesión y trabajo en equipo de los trabajadores de las diferentes áreas de la municipalidad.
- Octava. A la oficina de recursos humanos, implementar programas de capacitación para el fortalecimiento de las relaciones humanas, el respaldo de grupo y gestión del talento humano en los directivos y colaboradores de la municipalidad.

REFERENCIAS

- Aldrete, M., Navarro, C., González, R., León, S. e Hidalgo, G. (2017). Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* 2017; 18(1):35-43. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst171d.pdf>
- Álvarez, L., y Espinoza, C. (2018). *Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial*. Universidad Especialidades del Ecuador. <https://centroseditorial.com/index.php/revista/article/download/15/33?inline=1?inline=1>
- Anitei, M., Stoica, I., & Samsonescu, M. (2013). Particularities of personality traits and perceived stress at workplace. *For the young workers in Romania*, 84, 1010-1014.
- Arias-Gómez J, Villasís-Keever M., Miranda-Navales M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg México*.63(2):201-206. <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Brattig, B., Schablon, A., Nienhaus, A., & Peters, C. (2014). Occupational accident and disease claims, work-related stress and job satisfaction of physiotherapists. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 9(1), 1-13.
- Calisaya, J. y Vergara, S. (2021). *Niveles de estrés laboral y síndrome de Burnout en trabajadores de la Municipalidad de Machupicchu, Cusco, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61906/Calisaya_TJA-Vergara_GS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carpio, I., Bravo, G., Campos, N., Padilla, A., Banegas, T., y Méndez, L. (2017). Estrés laboral en docentes, administrativos y trabajadores universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 20, (3), 2017. <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2017/epi173i.pdf>

- Carrera, L. y Paucar, S. (2019). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén – 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43597/Carrera_SLE-Paucar_RSf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Comín, E., De la Fuente, I. y Gracia, A. (2013). *El estrés y el riesgo para la salud*. Madrid: Maz. <https://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>
- Conexión ESAN (24 Julio 2020). *Salud ocupacional: La prevención como clave de la gestión de riesgos*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/salud-ocupacional-la-prevencion-como-clave-de-lagestion-de-riesgos>
- Fernández, R. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Alicante, España: Club Universitario. https://books.google.com.pe/books/about/La_productividad_y_el_riesgo_psicosocial.html?id=AkPuDQAAQBAJ&redir_esc=y
- García, M. (2019). *Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44355/B_Garc%c3%ada_CMDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García-Herrero, S., Mariscalá, M., Gutiérrez, J., & Ritzel, D. (2013). Using Bayesian networks to analyze occupational stress caused by work demands: Preventing stress through social support. *Accident Analysis and Prevention*, 57, 114-123.
- Hauke, A., Flintrop, J., Brun, E., & Rugulies, R. (2011). The impact of work-related psychosocial stressors on the onset of musculoskeletal disorders in specific body regions: A review and metaanalysis of 54 longitudinal studies. *Work & Stress*, 25(3), 243-256.

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México. Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Khalatbari, J., Ghorbanshiroudi, S., & Firouzbakhsh, M. (2013). Correlation of job stress, job satisfaction, job motivation and burnout and feeling stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 860-863.
- Levi, L. (1998). Factores psicosociales, estrés y salud. En O. I. *Trabajo, Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, (pp. 3-34). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Lorca S., Carrera X., y Casanovas M. (2016). Análisis de herramientas gratuitas para el diseño de cuestionarios on-line. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*. Nº 49 Julio2016. ISSN: 1133-8482. e-ISSN: 2171-7966. doi: <http://dx.doi.org/10.12795/pixelbit.2016.i49.06>
- Lu, D. M., Sun, N., Hong, S., Fan, Y. Y., Kong, F. Y., & Li, Q. J. (2015). Occupational stress and coping strategies among emergency department nurses of China. *Archives of Psychiatric Nursing*, 29(4), 208-212.
- Mateo, P. (2013). *Control del estrés*. (3a ed.). Madrid: Confemetal
- Matteson, M. e Ivancevich, J. (1987). *Controlling Work Stress. Effective Human Resource and Management Strategies*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Matteson, M. Ivancevich, J. (1987). *Control del estrés laboral: estrategias eficaces de gestión y recursos humanos*. <https://psycnet.apa.org/record/1988-97150-000>
- Mauricio, K. y Meza, S. (2021). *Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rahuapampa – Huari, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78264/Mauricio_RKN-Meza_OS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ministerio de Salud (2021). *Salud mental: El 52.2% de limeños sufre estrés debido a la pandemia*. <https://www.minsa.gob.pe/newsletter/2021/edicion-72/nota4/index.html>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Boletín Informativo N° 10 <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2767265/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20OCTUBRE%202021.pdf>
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Moris, F. (2018). Definitions of Research and Development: An Annotated Compilation of Official Sources. *National Science Foundation*. <https://www.nsf.gov/statistics/randdef/rd-definitions.pdf>
- Observatorio de RRHH (15 septiembre 2020). *El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>
- OIT (2017). *Trabajar juntos para promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable* / Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, 2017, Oficina Internacional del Trabajo. https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1245409460002676?lang=en&viewerServiceCode=AlmaViewer
- OIT (2021). *Seguridad y salud en el trabajo*. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (2 febrero 2022). *Urge proteger la salud de quienes trabajan a distancia*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_836151/lang--es/index.
- Organización Mundial de la Salud (2008). *Protección de la salud de los trabajadores, sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo*. http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/971650_spa.pdf

- Palacios, F. (2017). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores en el centro de salud Laderas de Chillón, Puente Piedra, Lima-2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12729/Palacios_HFDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pasca, R., & Wagner, S. (2012). Occupational stress, mental health and satisfaction in the canadian multicultural workplace. *Soc Indic Res*, 109(3), 377-393.
- Peña, E. (2017). *Estrés Laboral y Estilos de Afrontamiento en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Lima Metropolitana, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3347/Pe%
%b1a_PEF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3347/Pe%c3%b1a_PEF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Plataforma Integral OCCMundial (1 octubre 2021). *Estrés laboral en México 2021*. <https://www.occ.com.mx/blog/estres-laboral-en-mexico/>
- Román, K. (2019). *Estrés laboral en trabajadores del área de ventas de una empresa automotriz del distrito de San Luis*. [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4166/TRABSUFICIENCIA_ROMAN_KAREN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Selye, H (1974). *Stress without Distress*. Londres: Hodder & Stoughton. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4684-2238-2_9
- Soto, N. (2020). *Relación entre estrés laboral y dolencias ostemusculares en personal administrativo de la Municipalidad de Tucape*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Concepción]. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/639/1/NELSON%20SOTO%20SE PULVEDA.pdf>
- Suárez, A. (junio, 2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS		METODOLOGÍA
		GENERAL	ESPECÍFICOS	
Estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2022	¿Cuál es el nivel de estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2022?	Determinar el nivel de estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2022	Describir el nivel de estrés laboral en la dimensión clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2022	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal</p> <p>Población y muestra: 111 trabajadores administrativos</p> <p>Instrumento: Escala de estrés laboral propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS), cuyos autores son Ivancevich y Matteson (1992)</p>
			Describir el nivel de estrés laboral en la dimensión estructura organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2022	
			Describir el nivel de estrés laboral en la dimensión territorio organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2022	
			Describir el nivel de estrés laboral en la dimensión tecnología en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2022	
			Describir el nivel de estrés laboral en la dimensión influencia del líder en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2022	
			Describir el nivel de estrés laboral en la dimensión falta de cohesión en trabajadores de la Municipalidad Distrital	

			de Nuevo Chimbote, 2022	
			Describir el nivel de estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2022	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Estrés laboral	El estrés laboral, vienen a ser las respuestas adaptativas, que son moduladas diferencialmente por las personales, como resultado del accionar y en relación a los eventos y exigencias particulares (Matteson e Ivancevich, 1987).	La variable fue medida por medio de un cuestionario de estrés laboral que tiene 25 ítem y 7 dimensiones, tiene las siguientes opciones de respuesta (nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre) y los niveles alto, medio y bajo.	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Ordinal, categórica.
			Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	
			Territorio organizacional	3, 15, 22	
			Tecnología	4, 14, 25	
			Influencia del líder	5, 6, 13, 17	
			Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	
			Respaldo del grupo	8, 19, 23	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS

Puesto de trabajo: Sexo (F) (M) Edad:.....

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario presenta una lista de 25 ítems, lea cuidadosamente cada una de ellas y elija la respuesta que mejor convenga. Por favor solo dé una respuesta a cada pregunta y no deje ninguna en blanco. Gracias por su colaboración.

A continuación, deberás responder a las 25 preguntas en un periodo no mayor de 15 minutos, marcando con un aspa “X” en los recuadros del 1 al 7:

Marque 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés

Marque 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.

Marque 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés

Marque 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

Marque 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés

Marque 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.

Marque 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

N°	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados, me genera estrés.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa.							
6	El que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me genera estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro							

	de la empresa, me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.							
11	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me genera estrés.							
12	El que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés.							
13	El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés.							
17	El que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés.							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.							

Anexo 4: Autorización de la institución donde se ejecutó la investigación



Nuevo Chimbote, 01 de marzo de 2022

CARTA N°0154-2022-MDNCH-GAYF-SGRRHH

Señora:

JANEET MARLENE CONTRERAS CUEVA

Estudiante de la Escuela de la Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

ASUNTO: ACEPTACION PARA APLICAR CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MDNCH

De mi especial consideración:

Por el presente reciba Usted el cordial saludo de quienes integramos la Sub Gerencia de Recursos Humanos y en especial el mío, al mismo tiempo en atención a su solicitud, le comunicamos que se autoriza APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MDNCH, ello en mérito al Proyecto de Tesis "Estrés laboral en el personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote", para el día miércoles 02 de marzo del presente año, a horas 11:00 am.

Finalmente expresarle que la dirección donde se aplicará el cuestionario en mención, o es en Urb. José Carlos Mariátegui-Centro Cívico s/n-Nuevo Chimbote.

Sin otro particular, me despido de Usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE
"El Cambio Empieza ahora"

Mg. Lic. Edm. María Wilma Luján Soto
SUB GERENTE RECURSOS HUMANOS

MWZS
c.c. archivo



**MUNICIPALIDAD DISTRICTAL
DE NUEVO CHIMBOTE**
UN NUEVO COMIENZO

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Nuevo Chimbote, 23 de Febrero del 2022

CARTA N° 20 -2022-MDNCH-GM

Señorita:

JANET MARLENE CONTRERAS CUEVA

H.U.P. Mirador del Sur Mz. K Lt. 26 - Nuevo Chimbote

Presente.-

**Asunto : AUTORIZACIÓN PARA USO DEL NOMBRE DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE NUEVO
CHIMBOTE**

Ref. : Exp. N° 3102-2022-MDNCH

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Ud., a fin de expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que en mérito al documento de la referencia, se le **AUTORIZA** a la Alumna **JANET MARLENE CONTRERAS CUEVA**, identificada con DNI N° 10217672, Bachiller de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, pueda tomar el nombre de la Municipalidad Districtal de Nuevo Chimbote a fin de realizar el estudio de Tesis en **"ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE NUEVO CHIMBOTE"**.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE
NUEVO CHIMBOTE
CPC. Arquimedes Daniel Cueva Huarcay
GERENTE MUNICIPAL

Anexo 5: Autorización de uso de instrumento

← uso de escala de estrés laboral OIT/OMS

FL Favarato, Loretta <favarato@ilo.org>
Jue 24/02/2022 10:44

Para: Usted
CC: SECRETARIAOSRA

Estimada Marlene

Muchas gracias por contactarnos y, sobre todo, por hacer investigación en materia de estrés laboral.

Por supuesto que puedes usar la *Escala de estrés laboral OIT-OMS* en tu trabajo de investigación. Todos los recursos de la OIT están disponibles para apoyar investigaciones de todo tipo que puedan generar evidencias y recomendaciones interesantes para mejorar las condiciones de trabajo de las personas.

Un abrazo y muchísima suerte en el trabajo.

Loretta Favarato
Comunicación e Información Pública
Oficina de la OIT para los Países Andinos

T: +51 1 615 0300
M: +51 951 235 096

Calle Las Flores 275
San Isidro - Lima
Perú

Organización Internacional del Trabajo

ilo.org/lima | [Twitter](#) | [Facebook](#) | [Instagram](#)

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Declaro haber sido informado sobre los fines del estudio sobre “Estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2022”. Declaro que mi participación es voluntaria y que he sido informado del carácter confidencial con que serán tratados los datos obtenidos.

Firma: _____

Firma Participante-----

Día:...../...../.....

Atte.: Autora:

Contreras Cueva, Janet Marlene

Estudiante de Psicología

Universidad César Vallejo

Anexo 7: Resultados del Piloto

Criterio de jueces para la validez de Contenido por el Coeficiente de V. de Aiken del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Acierto	V de Aiken
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1

Nota: P=pertinencia, R=Relevancia, C=Claridad, 0=no está de acuerdo, 1=si está de acuerdo

En la tabla se observa que las calificaciones obtenidas por juicio de expertos en cada uno de los ítems y usando el coeficiente V de Aiken para la validez, superan el 80% lo que simboliza una óptima validez de contenido.

Aplicabilidad del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS según criterio de jueces

Validador	Resultado de aplicabilidad
Juez 1	Aplicable
Juez 2	Aplicable
Juez 3	Aplicable
Juez 4	Aplicable

Alfa de Cronbach del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Estrés laboral	,943	25
Clima organizacional	,739	4
Estructura organizacional	,640	4
Territorio organizacional	,525	3
Tecnología	,599	3
Influencia del líder	,699	4
Falta de cohesión	,706	4
Respaldo del grupo	,771	3

El coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach para el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS es de 0,943, estos resultados nos indican que el instrumento es confiable.

Fiabilidad del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	78,20	481,837	,522	,941
P2	78,36	491,582	,447	,942
P3	78,16	481,566	,561	,941
P4	78,10	487,071	,496	,942
P5	77,66	482,678	,449	,943
P6	77,76	482,635	,502	,942
P7	77,82	481,375	,577	,941
P8	77,42	473,881	,635	,940
P9	77,76	482,676	,574	,941
P10	77,82	481,987	,644	,940
P11	77,58	476,983	,693	,939
P12	77,56	471,966	,672	,939
P13	77,50	476,990	,606	,940
P14	77,66	474,556	,637	,940
P15	77,44	479,721	,524	,941
P16	77,64	481,419	,522	,941
P17	77,76	473,656	,723	,939
P18	77,60	473,837	,631	,940
P19	77,22	475,318	,659	,940
P20	77,66	472,841	,689	,939
P21	77,30	463,235	,739	,938
P22	77,42	475,922	,724	,939
P23	77,32	470,140	,745	,939
P24	77,26	468,033	,673	,939
P25	77,14	464,286	,683	,939

Anexo 8: Criterios de jueces del instrumento

JUEZ 1

Observaciones:


.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. MARTIN CASTRO SANTISTEBAN.

DNI: 80553897

Especialidad del validador: MAESTRIA EN PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD


MARTIN CASTRO SANTISTEBAN
C.Ps. P. 3246

Lima, 22 de marzo del 2022

JUEZ 2

Observaciones:

.....
.....
.....

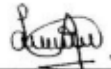
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg Lizeth E Terry Torres

DNI: 42393524

Especialidad del validador: MAESTRIA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

22 de Marzo del 2022



Ps. Lizeth E. Terry Torres
C.P.S.P. 13872
Psicóloga

JUEZ 3

Observaciones:

.....
.....
.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. LUIS ALBERTO SOSA APARICIO

DNI: 32887991

Firma: 

Especialidad del validador: PSICÓLOGO

22 de Marzo del 2022

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

JUEZ 4

Observaciones:

.....
.....
.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Karla Lucía Aguilar Cruz

DNI: 42823391

Especialidad del validador: Maestría en Pedagogía Universitaria



Firma

Psic. Karla Aguilar Cruz

C.Ps.P 16447

Anexo 9: Resultados adicionales

Gráficos

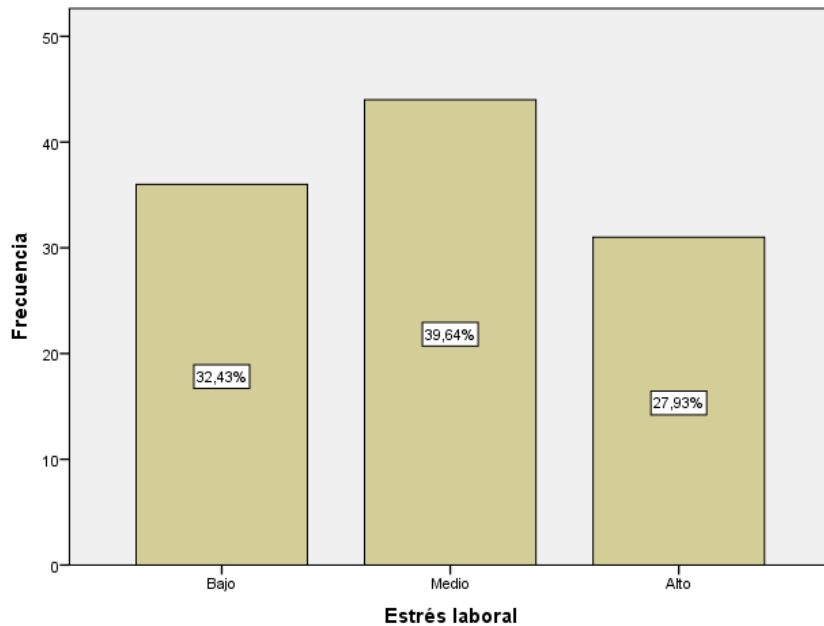


Gráfico 1: Nivel de estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

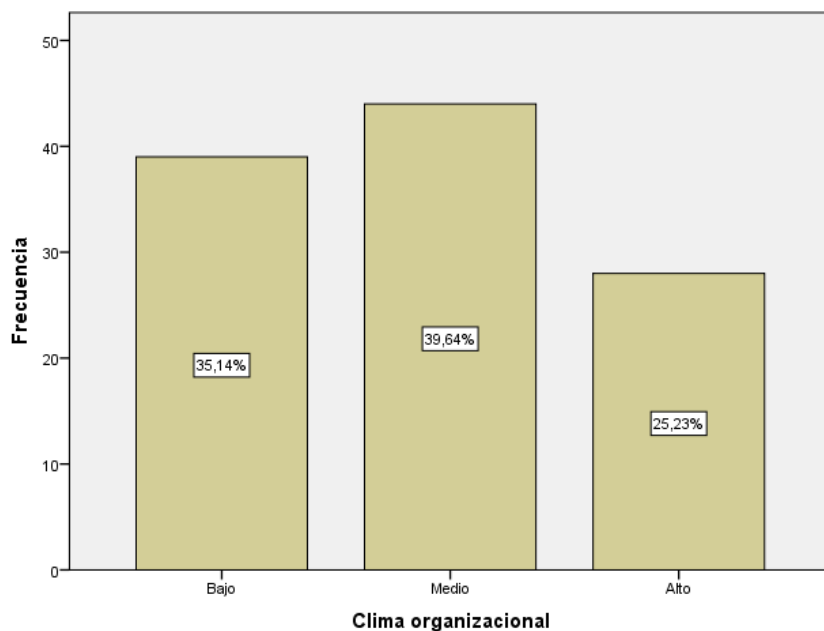


Gráfico 2: Nivel de clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

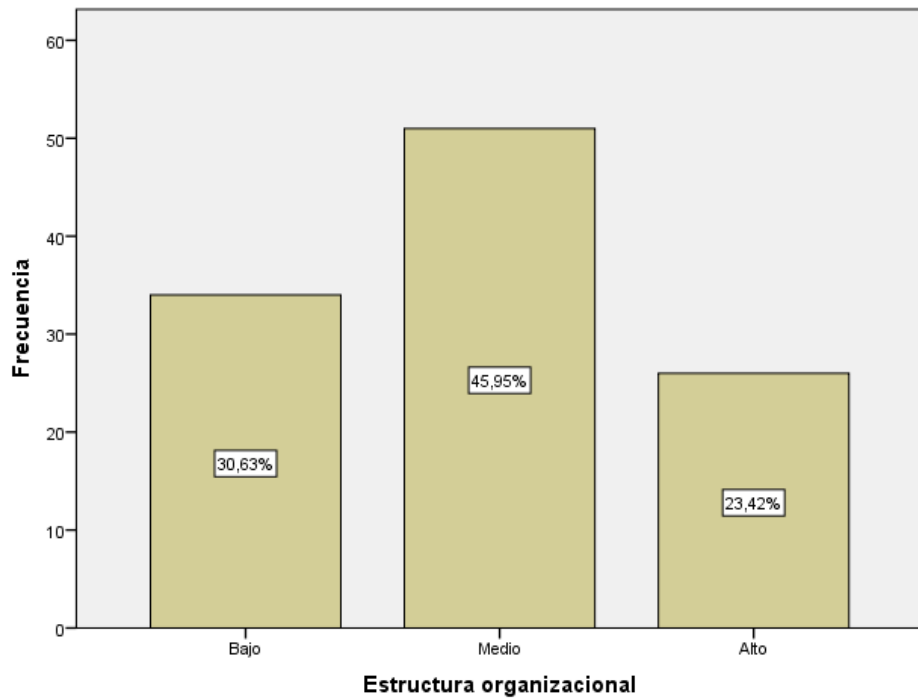


Gráfico 3: Nivel de estructura organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

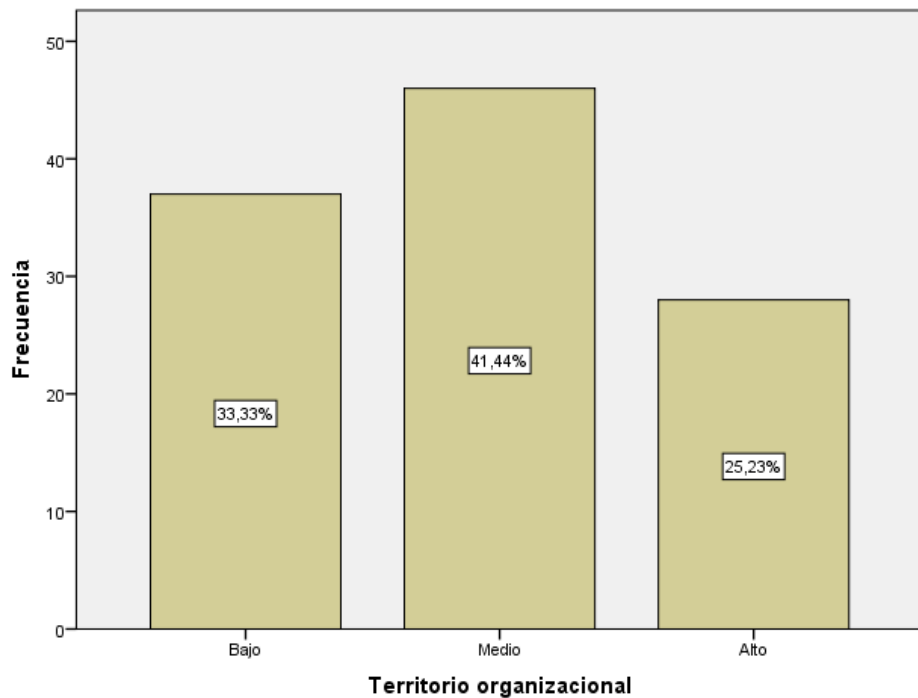


Gráfico 4: Nivel de territorio organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

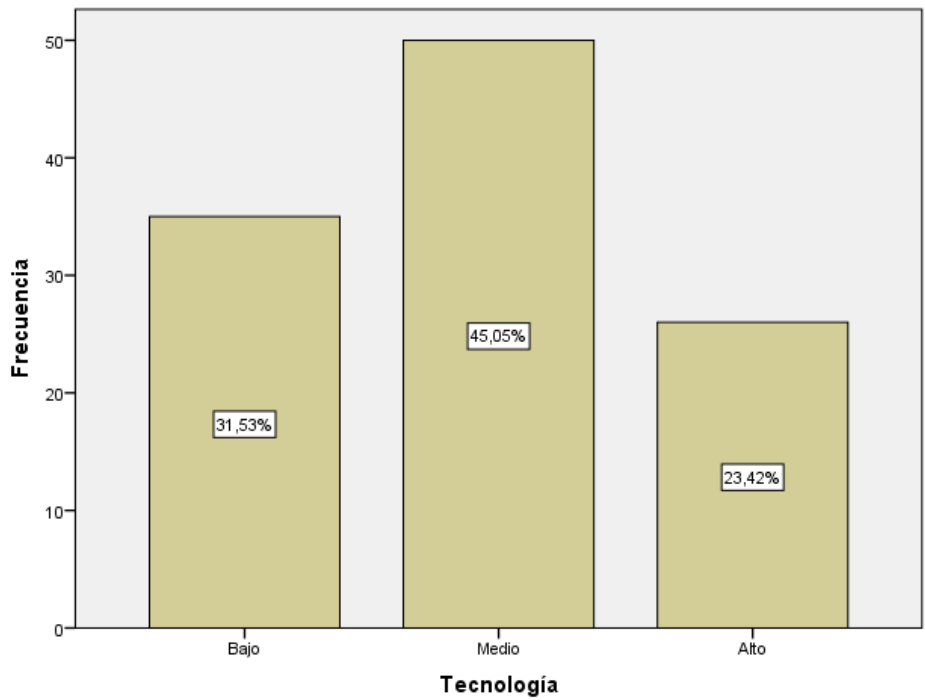


Gráfico 5: Nivel de tecnología en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

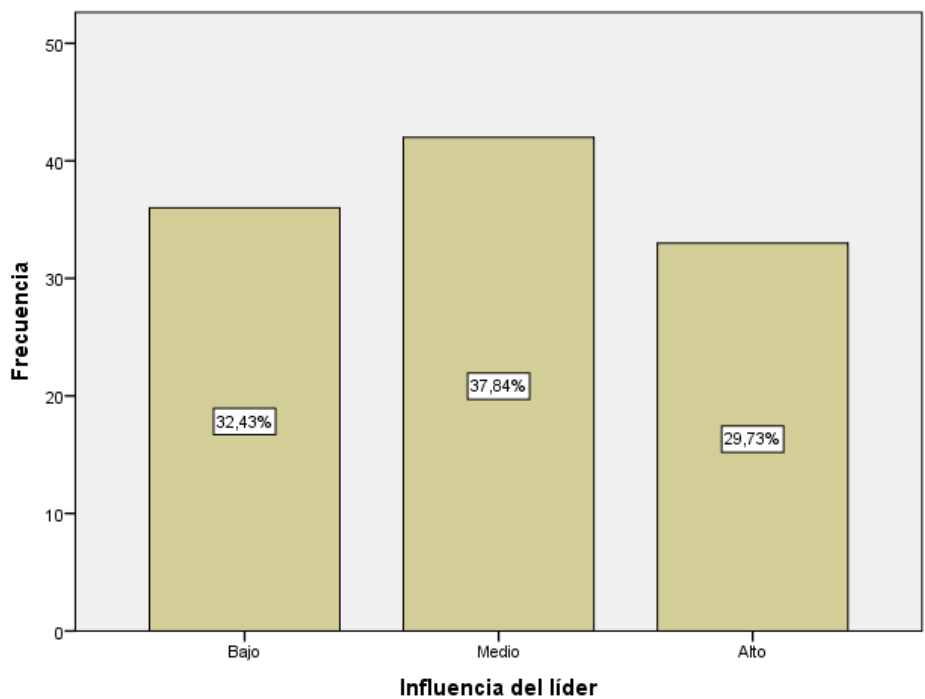


Gráfico 6: Nivel de influencia del líder en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

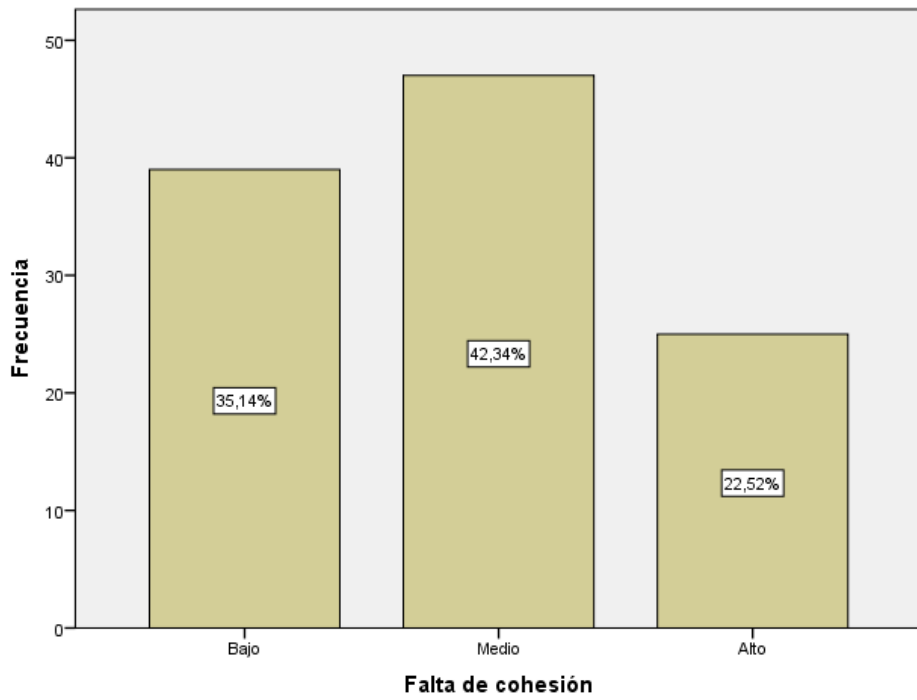


Gráfico 7: Nivel de falta de cohesión en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

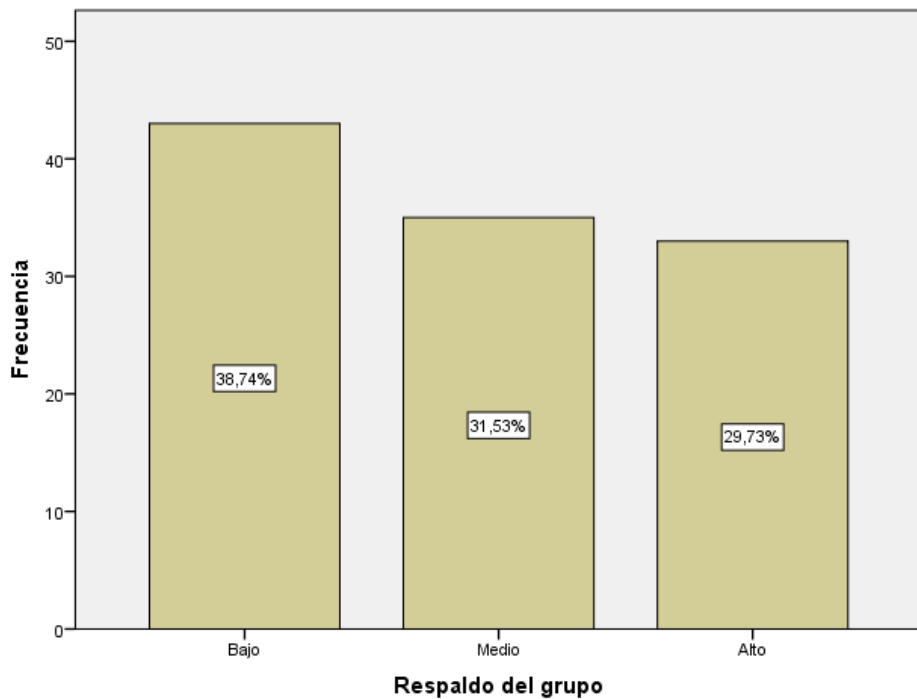


Gráfico 8: Nivel de respaldo del grupo en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote

Anexo 10: Baremos de la prueba

Tabla

Baremos de las puntuaciones

	Estrés laboral	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Nivel
Mínimo	25	4	4	3	
Máximo	135	23	24	16	
	5	31,20	4,00	4,00	3,00
	10	34,40	5,00	5,00	3,00
	15	38,80	5,00	6,00	4,00
	20	41,40	6,00	6,00	4,00
	25	47,00	7,00	7,00	5,00
	30	50,00	8,00	7,00	5,00
	35	51,20	8,20	8,00	6,00
	40	60,00	9,00	9,00	6,00
	45	66,40	10,00	10,00	7,00
Percentiles	50	74,00	11,00	11,00	8,00
	55	80,00	13,60	11,60	9,00
	60	90,20	15,00	13,00	9,00
	65	94,80	15,00	14,00	10,00
	70	98,40	16,00	16,00	11,00
	75	105,00	17,00	16,00	12,00
	80	110,60	18,00	18,00	12,00
	85	114,20	18,20	18,00	13,00
	90	118,00	19,00	19,00	14,00
	95	125,00	20,00	21,00	15,00
	100	135,00	23,00	24,00	16,00

	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo	Nivel
Mínimo	3	4	4	3	
Máximo	21	27	25	19	
	5	3,00	4,00	4,00	3,00
	10	4,20	4,00	5,00	3,20
	15	5,00	4,00	5,00	4,00
	20	5,40	5,00	6,00	4,40
	25	6,00	6,00	7,00	5,00
	30	7,00	6,00	8,00	6,00
	35	8,00	7,00	8,20	6,00
	40	9,00	7,00	9,80	7,00
	45	9,00	10,00	10,00	7,00
Percentiles	50	10,00	11,00	11,00	8,00
	55	11,00	13,00	13,00	9,00
	60	11,20	14,20	14,00	10,20
	65	12,00	15,00	16,00	12,00
	70	12,40	16,40	18,00	13,40
	75	13,00	17,00	18,00	14,00
	80	14,60	18,00	19,00	14,00
	85	15,00	19,00	20,00	15,00
	90	16,00	21,00	21,00	15,00
	95	16,00	23,00	23,00	17,00
	100	21,00	27,00	25,00	19,00

Baremos de la escala general y por dimensiones

Nivel	Estrés laboral	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional
Bajo	25-50	4-8	4-7	3-5
Medio	51-99	9-16	8-16	6-11
Alto	100-135	17-23	17-24	12-16

Nivel	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo
Bajo	3-7	4-6	4-8	3-6
Medio	8-13	7-16	9-18	7-13
Alto	14-21	17-27	19-25	14-19
