

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Perené – 2023**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Diaz Marquez Jordan Carlos
Bach. Salazar Caceres Nohely Pilar

Asesor : Mg. Paucar Hinostroza Pedro

Línea de Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y

Culminación : 15.08.2023 – 14.08.2024

Huancayo – Perú

2024

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**TESIS****CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PERENÉ – 2023****PRESENTADA POR:**Bach. Diaz Marquez Jordan Carlos
Bach. Salazar Caceres Nohely Pilar**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

Licenciado(a) en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : _____
DR. AGUEDO ALVINO BEJAR MORMONTOYPRIMER MIEMBRO : _____
DR. LÓPEZ QUILCA FREDY JESÚSSEGUNDO MIEMBRO : _____
DR. CÁRDENAS TAPIA VÍCTOR RENZOTERCER MIEMBRO : _____
MTRO. ALDANA LÓPEZ ALBERTO VIDAL

Huancayo, de del 2024

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PERENÉ – 2023**

ASESOR:

MG. PAUCAR HINOSTROZA PEDRO

DEDICATORIA

A Dios, por guiarnos y fortalecernos en cada paso de este camino académico. A nuestros queridos padres, cuyo amor incondicional, apoyo constante y sacrificios han sido el pilar que nos ha permitido llegar hasta aquí. Su fe en nosotros y su orientación han sido esenciales en nuestra formación. A nuestro asesor, por su orientación experta y dedicación durante todo el proceso de esta tesis. A todas aquellas personas que, de una manera u otra, nos brindaron su apoyo y motivación. Su colaboración ha sido invaluable para alcanzar este objetivo, y les estamos profundamente agradecidos.

Jordan y Nohely.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos sinceramente a la Universidad Peruana Los Andes por ser nuestra alma mater y por haber contribuido significativamente a nuestra formación como profesionales. Asimismo, agradecemos a la Municipalidad Distrital de Perené por facilitar el desarrollo de nuestra tesis, cuyo apoyo y recursos fueron fundamentales para la realización de este trabajo académico. Extendemos también nuestro agradecimiento a los catedráticos de la universidad por compartir sus conocimientos, los cuales fueron fundamentales para la elaboración de esta tesis.

Los autores.

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0305 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené - 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. DIAZ MARQUEZ JORDAN CARLOS**
Bach. SALAZAR CACERES NOHELY PILAR

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **Mg. PAUCAR HINOSTROZA PEDRO**

Fue analizado con fecha **04/07/2024**; con **147 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X

X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 04 de julio del 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS.....	ii
ASESOR	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCIÓN.....	xviii
CAPÍTULO I.....	20
1.-PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.1 Descripción de la realidad problemática	20
1.2 Delimitación del problema	24
<i>1.2.1 Delimitación espacial</i>	24
<i>1.2.2 Delimitación temporal</i>	25
<i>1.2.3 Delimitación conceptual</i>	25
1.3 Formulación del problema.....	25
<i>1.3.1 Problema general</i>	25
<i>1.3.2 Problemas específicos</i>	25
1.4 Justificación.....	25

1.4.1	<i>Justificación social</i>	25
1.4.2	<i>Justificación teórica</i>	26
1.4.3	<i>Justificación metodológica</i>	26
1.5	Objetivos	26
1.5.1	<i>Objetivo general</i>	26
1.5.2	<i>Objetivos específicos</i>	27
CAPÍTULO II		28
2.-MARCO TEÓRICO		28
1.2	Antecedentes	28
1.2.1	<i>Antecedentes nacionales</i>	28
1.2.2	<i>Antecedentes internacionales</i>	30
2.2	Bases teóricas	34
2.2.1	<i>Clima organizacional</i>	34
2.2.2	<i>Estrés laboral</i>	45
2.2	Marco conceptual	57
CAPÍTULO III.....		60
3.-HIPÓTESIS.....		60
3.1	Hipótesis general	60
3.2	Hipótesis específicas	60

3.3 Variables de la Investigación	60
1.2.2 <i>Definición conceptual</i>	60
1.2.3 <i>Definición operacional</i>	61
CAPÍTULO IV	64
4.-METODOLOGÍA	64
4.1 Método de investigación	64
4.1.1 <i>Método científico</i>	64
4.2 Tipo de la investigación	64
4.2.1 <i>Investigación básica</i>	64
4.3 Nivel de investigación	65
4.4 Diseño de la investigación.....	66
4.5 Población y muestra	67
4.5.1 <i>Población</i>	67
4.5.2 <i>Muestra</i>	68
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	69
4.6.1 <i>Técnicas de recolección de datos</i>	69
4.6.2 <i>Instrumentos de recolección de datos</i>	70
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	70
4.7.1 <i>Validez y confiabilidad</i>	71

4.8 Aspectos éticos de la investigación	72
CAPÍTULO V	73
5.-RESULTADOS.....	73
5.1 Descripción de resultados.....	73
5.2 Constratacion de hipótesis.....	85
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	93
CONCLUSIONES	98
RECOMENDACIONES	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	101
ANEXOS	109
Anexo 1: Matriz de consistencia	110
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	112
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento.....	113
Anexo 4: El instrumento de investigación.....	115
Anexo 5: Consentimiento informado	118
Anexo 6: Validación del instrumento.....	121
Anexo 7: Data de procesamiento de datos	127
Anexo 8: Solicitud para aplicar el instrumento a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.	138

Anexo 9: Carta de aceptación para la aplicación del instrumento a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.....	139
Anexo 10: Aplicación del instrumento a los trabajadores de la Municipalidad Distritalde Perené.....	140

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. <i>Porcentaje de trabajadores de Perú que sufren del síndrome de Burnout</i>	22
Tabla 2. <i>Operacionalización de variables</i>	62
Tabla 3. <i>Número de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené</i>	67
Tabla 4. <i>Baremo de interpretación para el valor de alfa de Cronbach</i>	72
Tabla 5. <i>Categorización de los resultados de la variable clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené</i>	73
Tabla 6. <i>Categorización de los resultados de la dimensión cultura de la organización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené</i>	75
Tabla 7. <i>Categorización de los resultados de la dimensión diseño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené</i>	76
Tabla 8. <i>Categorización de los resultados de la dimensión potencial humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené</i>	78
Tabla 9. <i>Categorización de los resultados de la variable estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené</i>	79
Tabla 10. <i>Categorización de los resultados de la dimensión agotamiento emocional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené</i>	81
Tabla 11. <i>Categorización de los resultados de la dimensión despersonalización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené</i>	82
Tabla 12. <i>Categorización de los resultados de la dimensión realización personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené</i>	84

Tabla 13. <i>Baremo para el coeficiente de correlación</i>	85
Tabla 14. <i>Correlación entre las variables clima organizacional y estrés laboral</i>	86
Tabla 15. <i>Correlación entre la variable clima organizacional y dimensión agotamiento emocional</i>	88
Tabla 16. <i>Correlación entre la variable clima organizacional y dimensión despersonalización</i>	89
Tabla 17. <i>Correlación entre la variable clima organizacional y dimensión realización personal</i>	91

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. <i>Dimensiones del clima organizacional según Litwin y Stringer</i>	39
Figura 2. <i>Pirámide de necesidades según Maslow</i>	43
Figura 3. <i>Diferencia entre cultura organizacional y clima organizacional</i>	45
Figura 4. <i>Modelo en tres etapas de la respuesta fisiológica a un acontecimiento estresante</i>	49
Figura 5. <i>Percepción del clima organizacional por parte de los trabajadores de la Municipalidad</i> <i>Distrital de Perené</i>	74
Figura 6. <i>Percepción de la cultura de la organización por parte de los trabajadores de la Municipalidad</i> <i>Distrital de Perené</i>	75
Figura 7. <i>Percepción del diseño organizacional por parte de los trabajadores de la Municipalidad</i> <i>Distrital de Perené</i>	77
Figura 8. <i>Percepción de potencial humano por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de</i> <i>Perené</i>	78
Figura 9. <i>Percepción del estrés laboral por parte de los trabajadores de la municipalidad distrital de</i> <i>Perené</i>	80
Figura 10. <i>Percepción del agotamiento emocional por parte de los trabajadores de la municipalidad</i> <i>distrital de Perené</i>	81
Figura 11. <i>Percepción de la despersonalización por parte de los trabajadores de la Municipalidad</i> <i>Distrital de Perené</i>	83
Figura 12. <i>Percepción de la realización personal por parte de los trabajadores de la Municipalidad</i> <i>Distrital de Perené</i>	84

RESUMEN

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené, 2023. El estudio se enmarcó dentro de una investigación de tipo básica, con un nivel de investigación descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y con un enfoque cuantitativo. La hipótesis general propuso una relación significativa entre ambas variables. La población general constó de 212 trabajadores y se eligió una muestra aleatoria de 150 trabajadores. Para la recolección de datos se empleó la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario diseñado para las dos variables en estudio, las cuales estuvieron conformadas por 15 ítems por cada variable. Los resultados fueron analizados con el estadígrafo de Rho Spearman, obteniendo una significación bilateral de 0,000 en un nivel de 0,05 de margen de error y con un nivel de correlación de 0.882, siendo considerado una correlación positiva muy alta. Como conclusión, se confirma la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023.

Palabras clave: Clima Organizacional y Estrés Laboral.

ABSTRACT

The general objective of the present study was to determine the relationship that exists between the organizational climate and work stress in the workers of the district municipality of Perené, 2023. The study was framed within a basic type of research, with a descriptive level of research correlational, with a non-experimental design and a quantitative approach. The general hypothesis proposed a significant relationship between both variables. The general population consisted of 212 workers and a random sample of 150 workers was chosen. To collect data, the survey was used, using as an instrument designed for the two variables under study, which were made up of 15 items for each variable. The results were analyzed with the Rho Spearman statistician, obtaining a bilateral significance of 0.000 at a level of 0.05 margin of error and with a compensation level of 0.882, being considered a very high positive compensation. In conclusion, the existence of a significant relationship between the organizational climate and work stress in the workers of the District Municipality of Perené – 2023 is confirmed.

Keywords: Organizational Climate and Work Stress.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los gobiernos locales en el Perú enfrentan importantes desafíos en la gestión de su capital humano. Estas dificultades se deben principalmente a cuestiones presupuestarias, como la falta de reconocimiento de las compensaciones por tiempo de servicio, así como al incumplimiento de las disposiciones sobre la jornada laboral de ocho horas diarias, establecidas en el Artículo 25 de la Constitución Política del Perú.

En ese contexto se consideró apropiado titular la presente investigación como: “Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023”. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023. El enfoque de este estudio se basa en la problemática central identificada en nuestra unidad de análisis, que es el alto nivel de estrés laboral, el cual conduce a un deterioro en el clima organizacional percibido por los trabajadores dentro de la entidad.

La metodología utilizada fue el método científico, de tipo básica, con un nivel descriptivo correlacional, un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo.

La estructura de esta investigación está compuesta por cinco capítulos, desarrollados de la siguiente manera:

Capítulo I: Se formuló el planteamiento del problema, describiendo la realidad problemática, delimitando y formulando los problemas de la investigación, además de justificarla y establecer los objetivos.

Capítulo II: Se estructuró el marco teórico, destacando los antecedentes nacionales e internacionales, así como las bases teóricas y los conceptos principales de la investigación.

Capítulo III: Se formularon las hipótesis y se conceptualizaron las variables,

desglosándolas mediante la operacionalización, lo que permitió identificar sus dimensiones y elaborar el instrumento de investigación.

Capítulo IV: Se presentó la metodología de la investigación, incluyendo el método, tipo, nivel, diseño de la misma, así como la identificación de la población y las técnicas e instrumentos a aplicar, junto con el procesamiento ético de la información recopilada.

Capítulo V: Se expusieron la discusión de los resultados y la constatación de hipótesis.

En resumen, la elaboración de todos estos capítulos condujo a un desarrollo exitoso de la investigación, que arrojó resultados verídicos en relación con la problemática estudiada y las hipótesis planteadas, permitiendo así proponer solución.

CAPÍTULO I

1.-PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

García et al (2020) definen el clima organizacional como un pilar fundamental en la gestión del talento humano en las organizaciones actuales. Este se utiliza como elemento crucial para el diagnóstico situacional y una efectiva gestión práctica, asegurando la eficacia interna de las organizaciones. A pesar de haber sido objeto de numerosas investigaciones sobre las causas y efectos de comportamiento organizacional, algunos líderes empresariales e investigadores pueden mostrar desinterés, argumentando que el tema ya ha ido exhaustivamente estudiado. Sin embargo, es crucial reconocer la necesidad continua de aportes para enriquecer el constructo del clima organizacional, especialmente considerando la interacción creciente entre la gestión de recursos humanos y la tecnología.

Buitrago et al (2021) conceptualizan el estrés laboral como el cambio mental y físico experimentado por un individuo en respuesta a situaciones ambientales o personales percibidas como desafiantes, conocidas como estresores. Cada estresor puede generar una respuesta positiva, denominada eustrés, o una respuesta negativa, llamada distrés. Se ha observado que el distrés puede tener mayores repercusiones en la salud del individuo, ya que puede afectar su capacidad para hacer frente al estresor. El estrés se manifiesta en situaciones cotidianas en las que interactúa el individuo, como el ámbito laboral, donde se enfrenta a estímulos del entorno que desencadenan respuestas fisiológicas interpretadas de manera positiva o negativa, dependiendo de la capacidad adaptativa de cada persona.

La Organización Mundial de la Salud (2022) en coordinación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), revelan y llaman a tomar medidas a favor de los

trabajadores que sufren de problemas de salud mental dentro de su entorno laboral, entendiendo que cada año se estima que se pierden un aproximado de 12 000 millones de días de trabajo, y esto afecta a la economía mundial con una pérdida de más de un billón de dólares, de acuerdo a los registros de pérdida se recomienda la reducción de la carga laboral y los comportamientos negativos, entre otros que inducen a la angustia en el trabajo. Dentro de los mil millones que sufren de trastorno mental en el 2019, enfatizado en el Informe Técnico emitido por la OMS en el año 2022, se estima que el 19% de las personas que sufren de trastorno mental son personas de la tercera edad las cuales sufren de acoso laboral el cual es más conocido como “mobbing”, debido a esto, la OMS propone la restauración de trabajo o incorporación de terapias psicológicas remuneradas a fin de reducir el índice de salud mental dentro del trabajo.

Hernández (2022) menciona que, durante los dos años de pandemia que azotó al mundo entero, en este caso América Latina no fue la excepción, de acuerdo a una encuesta de tendencia de beneficios realizada por WTW, determino que, más del 83% de las organizaciones en Latinoamérica sufren un alto impacto en estrés y agotamiento como afectaciones principales en la salud mental de su capital humano como consecuencia de la COVID 19. En ese sentido se sobre entiende que la pandemia está llegando a su fin, gracias a la aparición de vacunas y bajos índices de decesos, lo que significa que la sociedad se encuentra en un cambio post pandemia, el cual está afectando al sector laboral y a la sociedad en general. Si bien es cierto la pandemia demostró que las organizaciones no estaban preparadas para contrarrestar con las consecuencias como lo son: el estrés, depresión, ansiedad o el burnout, el cual está descrito como agotamiento laboral. En ese aspecto se espera que en los próximos dos años el 73% de los empleadores pretender

enfocarse más en la importancia de los trabajadores de América Latina empleando programas de atención efectivas destinadas a la salud mental.

Según RPP Noticias (2022) en el Perú, la mayoría de los trabajadores sufren del síndrome de Burnout, causado por la acumulación de horas laborables y posterior estrés laboral, conseguido en sus propios entornos de trabajo, en la mayoría de los casos la única salida de salir de ello es la renuncia. Según una encuesta realizada por Bumeran, el Perú tiene un alto índice de personas que sufren de este síndrome con un 72% de su población laboral, donde 24% de estos lo contrajo gracias a recarga laboral y un 17% por no concluir sus labores encomendadas y tener que llevar el trabajo a casa, el 14% por exceso de presión y el otro 14% por malos tratos por parte de sus jefes o compañeros de trabajo. Además, el 12% no tiene tiempo para sus actividades personales y el 11% no se siente capaz de cumplir con las metas demandadas, también hay un 8% que no se identifica con su empresa. Esto nos lleva al resultado que la mayoría de trabajadores trabajan alrededor de 45 a 50 horas semanales, teniendo en cuenta que en el Perú la jornada laboral completa es equivalente a 8 horas diarias exceptuando las horas extras, este tipo de casos se visualizan más en entidades pertenecientes al estado, en donde es común el estrés laboral y el agotamiento emocional.

Tabla 1.

Porcentaje de trabajadores de Perú que sufren del síndrome de Burnout

Categorías	%
Sobrecarga Laboral	24 %
No tener tareas concretas	17%
Presión	14%
Maltrato por superiores	14%

No tienen tiempo para realizar sus actividades	12%
No se sienten capaces de cumplir las metas demandadas	11%
No se identifica con su empresa	8%
<hr/>	
Total	100%

Nota: Esta tabla representa el porcentaje de peruanos que sufren del síndrome de Burnout, RPP Noticias (2022).

En la región Junín, el estrés laboral ha tenido un gran impacto en los trabajadores del sector público, debido a que, en la mayoría de los gobiernos locales existe mucho descuido hacia el capital humano, por parte de la alta dirección, gerencias y/o sub gerencias de recursos humanos, pasando por alto la sobrecarga de trabajo, generada por la presión de los altos mandos y de la gestión entrante, generándose de ese modo una situación de insatisfacción en los trabajadores en su centro de labores, posteriormente alcanzando el estrés laboral.

En las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Perené, existe presión y sobrecarga de trabajo, tanto en el personal administrativo y personal obrero, los cuales pertenecen a los regímenes laborales N° 276, N° 728, N° 1057, Ley N° 30057, en donde se exceden las 8 horas laborales, según lo establecido por el artículo N° 1 de la Ley N° 26701, del mismo modo se vulneran algunos beneficios laborales, como escolaridad, compensación de tiempo de servicios y retrasos en la liquidación del salario mensual, en consecuencia, a lo mencionado se muestra cansancio y agotamiento emocional, del mismo modo estrés laboral dentro de la institución.

Esto se debe a que, desde el año 2018 hasta la actualidad, el número de demandas laborales contra la Municipalidad Distrital de Perené ha aumentado de manera significativa, alcanzando un total de 145 trabajadores reincorporados mediante fallos

judiciales bajo el régimen laboral N° 728. Este incremento ha generado un desequilibrio en los gastos corrientes debido al exceso de personal que el presupuesto mensual no puede cubrir, resultando en una falta de recursos para el pago de beneficios laborales como la CTS, escolaridad, entre otros. Cabe destacar que estos gastos se financian con el rubro presupuestal denominado FONCOMUN, el cual es un ingreso mensual.

Asimismo, uno de los factores más importantes que contribuyen al estrés y agotamiento laboral en la municipalidad es la falta de atención al capital humano por parte de la oficina de recursos humanos. Esta dependencia enfoca sus esfuerzos en cumplir metas y aumentar la capacidad de gasto, dejando de lado el bienestar de los empleados y creando así un grave problema interno.

La falta de identificación y resolución de los problemas internos impide que la Municipalidad Distrital de Perené cumpla su objetivo de ser un gobierno local líder en la región Junín. Esta situación genera un clima organizacional inestable, que se refleja en el día a día de la municipalidad. Las consecuencias incluyen errores en los procesos administrativos internos, procedimientos disciplinarios, renunciaciones innecesarias, entre otros problemas.

El aporte que ofrecemos como investigadores es determinar la relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Perené.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

La investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Perené, ubicada en el Jr. 22 de octubre N° 140, distrito de Perené, provincia de Chanchamayo, región

Junín.

1.2.2 Delimitación temporal

La delimitación temporal de esta investigación abarcó desde agosto hasta septiembre del año 2023, cubriendo un período de dos meses para la recolección y análisis de datos.

1.2.3 Delimitación conceptual

Durante el desarrollo de la investigación, se consideraron diversas teorías y conceptos para fundamentar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023?

1.3.2 Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el agotamiento emocional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023?
2. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la despersonalización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023?
3. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la realización personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023?

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación social

La presente investigación beneficiará a la Municipalidad Distrital de Perené al proporcionar un diagnóstico detallado de las causas del estrés laboral entre sus trabajadores. Los resultados obtenidos, basados en la aplicación del instrumento y el análisis estadístico, servirán como antecedente y permitirán tomar medidas futuras para abordar este problema.

1.4.2 Justificación teórica

La justificación teórica de la presente investigación radica en la necesidad de proporcionar información relevante sobre nuestras variables de estudio, el clima organizacional y el estrés laboral, basándonos en la problemática real observada en la Municipalidad Distrital de Perené, Se espera que esta información sea útil para futuras investigaciones que también aborden temas similares.

1.4.3 Justificación metodológica

La presente investigación con el fin de alcanzar los objetivos establecidos, se utilizó como instrumento de medición a la encuesta, gracias a la relación de las dimensiones de las variables establecidas, recopilando los indicadores necesarios para plantear los ítems de esta. Logrando determinar el nivel de relación de las variables clima organizacional y estrés laboral. Esperando que este estudio sea una fuente valiosa para futuros investigadores, quienes podrán emplearlos como referencia dentro de los parámetros establecidos por la metodología científica.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023.

1.5.2 Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el agotamiento emocional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023.
2. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la despersonalización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023.
3. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la realización personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023.

CAPÍTULO II

2.-MARCO TEÓRICO

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes nacionales

Novoa (2020) desarrolló su tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública en la Universidad San Pedro de Chimbote - Perú, titulada "Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020". El objetivo principal del estudio fue determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2020. Este estudio se enmarca en una investigación de tipo básica, donde la población estudiada fue de 200 colaboradores, de los cuales se tomó una muestra de 132. El instrumento utilizado fue un cuestionario, y los resultados indicaron una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r_s = 0.705$). Estos hallazgos sugieren que un clima organizacional favorable está asociado con un mejor desempeño laboral, lo cual puede atribuirse a la percepción de un liderazgo efectivo, una comunicación óptima, trabajo en equipo adecuado, roles definidos claramente, competencias adecuadas para las tareas y un rendimiento satisfactorio.

Poma (2021) realizó su tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho - Perú, titulada "Estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad de Oyón, departamento Lima, 2019". El objetivo principal del estudio fue determinar la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, departamento de Lima, 2019. Esta investigación se enmarca en una investigación

de tipo básica, donde la población estudiada fue de 68 trabajadores, siendo la muestra el total de la población. El instrumento de investigación utilizado fue un cuestionario, cuyos resultados indicaron la existencia de una relación significativa y positiva entre el estrés laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad de Oyón, departamento de Lima, durante el año 2019, con una magnitud considerable.

Castillo (2021) en su trabajo de tesis para optar al título profesional de psicóloga en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo - Perú, titulado "Resiliencia y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Viques, Huancayo - 2021". El objetivo principal de esta investigación de tipo básica fue determinar la relación entre resiliencia y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de Viques – Huancayo, 2021. La población estudiada consistió en 30 trabajadores, siendo la muestra representativa de la población total. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario. Los resultados del estudio mostraron una correlación significativa entre resiliencia y estrés laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,432 y un valor de p de 0,017. Este hallazgo indica que existe una relación entre estas variables, ya que el valor de p es inferior a 0,05, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0). En conclusión, se encontró que la resiliencia está relacionada con el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Viques, Huancayo, durante el año 2021.

Benites (2022), realizó su trabajo de tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana de Iquitos - Perú, titulado "Gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana". El objetivo principal de este estudio de tipo básica fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad

Distrital de Punchana, 2021. La población estudiada consistió en 74 trabajadores, quienes fueron incluidos en su totalidad en la muestra. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario como instrumento de investigación. Los resultados obtenidos mostraron una relación significativa y considerable entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Punchana en 2021, evidenciada por un nivel de significancia estadística de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,848.

Rojas (2023) desarrolló su trabajo de tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, titulado "Estrés laboral y convivencia familiar de los servidores adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín – 2023". El objetivo principal de esta investigación de tipo básica fue determinar la relación entre el estrés laboral y la convivencia familiar en los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023. La población estudiada consistió en 350 colaboradores, de los cuales se seleccionó una muestra de 100 mediante un cuestionario como instrumento de investigación. Los resultados del estudio revelaron una relación muy significativa entre el estrés laboral y la convivencia familiar, con un nivel de confianza del 99%, una correlación positiva moderada de 0,288 y un coeficiente de determinación del 32%. Esto indica que el 68% de la variabilidad en estas dimensiones está asociado. Por lo tanto, la implementación de programas de manejo del estrés laboral para trabajadores adultos mayores podría fortalecer la convivencia familiar y mejorar el rendimiento en sus funciones.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Rodríguez (2020) en su trabajo de tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración en la Universidad Nacional de Colombia, titulado "Relación entre la

inteligencia emocional y la percepción de clima organizacional en docentes pertenecientes a dos instituciones de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá”. El objetivo principal de esta investigación de tipo básica fue determinar la relación entre la inteligencia emocional de docentes pertenecientes a dos instituciones de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá y su percepción del clima organizacional. La población estudiada consistió en 52 docentes, todos los cuales fueron incluidos en la muestra total de la población. Se utilizó una encuesta como instrumento de investigación. Los resultados del estudio indicaron que los estudios sobre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional pueden arrojar resultados diversos según el contexto estudiado, influenciados por el enfoque, tipo de estudio, y metodología de muestreo empleada. Estos hallazgos sugieren la importancia de considerar estas variables en futuras investigaciones dentro del contexto colombiano. Asimismo, se recomienda que los resultados obtenidos sirvan como referencia para nuevos estudios que busquen explorar estos constructos en otras poblaciones o contextos, destacando la relevancia global de la inteligencia emocional en las organizaciones y su impacto en el bienestar y desempeño de los trabajadores.

Onofre (2021) realizó su trabajo de tesis para obtener el grado de Maestro Profesional en Desarrollo del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar, titulado “Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N.º 1, Quito, en el año 2019”, se propuso desarrollar un plan de acción para mitigar, mejorar y/o mantener los resultados obtenidos en la medición de estrés laboral en el personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades FF.AA N.º 1. La investigación, de tipo básica, se realizó con una población de 40 trabajadores, quienes fueron incluidos en su

totalidad en la muestra de estudio. Se utilizó una encuesta como instrumento de investigación. Al concluir el estudio, se aceptó la hipótesis nula, concluyendo que no existe una relación directa entre el estrés laboral y el desempeño laboral, lo que podría atribuirse a la falta de validez y confiabilidad del cuestionario de evaluación de desempeño de 360 grados del Ministerio de Trabajo, requisitos esenciales para la aplicación efectiva de cualquier instrumento. Esta falta de correlación estadística entre las variables lleva a la recomendación de que las autoridades de la Dirección de Talento Humano prioricen el análisis y estudio del estrés en los trabajadores como parte de una política interna antes de implementar cualquier plan de acción sobre el estrés laboral.

López (2021) en su trabajo de tesis para obtener el grado de Magíster en Administración de Empresas en la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, titulado “Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil”, se propuso determinar en qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Esta investigación, de tipo básica, se llevó a cabo con una población de 52 personas, todas incluidas en la muestra total de estudio. Se utilizó un cuestionario como instrumento de investigación. Los resultados obtenidos indicaron que el clima organizacional influye de manera directa y positiva en el desempeño laboral del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil. Como recomendación general, se sugiere informar anualmente al personal de las diferentes áreas administrativas sobre los resultados del clima organizacional, con el fin de facilitar el control y la mejora continua del mismo.

Pegueros (2022) desarrolló su trabajo de tesis para obtener el grado de Maestra en Psicología en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, titulado “El estrés laboral y

calidad de vida en el trabajo en personal operativo”. El objetivo general fue llevar a cabo una intervención mixta para permitir coadyuvar los factores de riesgo psicosocial causantes del estrés en el centro de trabajo y de esta manera mejorar la calidad de vida laboral. Este estudio, de tipo básico, se realizó con una población de 62 colaboradores, todos incluidos en la muestra de estudio. Se utilizó un cuestionario como instrumento de investigación. Según la revisión de la literatura realizada para este estudio, se concluye que el estrés es un esfuerzo inevitable de adaptación ante diversos estímulos cotidianos, y no necesariamente es negativo. Sin embargo, es crucial evitar llegar a un estado de distrés que pueda afectar la vida diaria de los trabajadores.

Zapata (2022) realizó su trabajo de tesis para obtener el grado de Maestro en Administración de Enfermería en la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, titulado “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público”. El objetivo fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Rural N.º 41 en el municipio de Cerritos, San Luis Potosí, en el año 2020. Este estudio de tipo básico se realizó con una población de 51 enfermeros, de los cuales participaron 46 en la muestra de estudio, utilizando un cuestionario auto administrado como instrumento de investigación. Los hallazgos destacan que el estudio del clima organizacional proporciona a la administración de enfermería información crucial sobre las condiciones en las cuales el personal opera, facilitando así la implementación de acciones de mejora. Como recomendación, se subraya la necesidad de adoptar medidas pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y establecer normativas adaptadas a las particularidades de cada situación. Se sugiere también la realización de estudios con muestras más amplias para fortalecer la validez de los

resultados, así como explorar líneas de investigación adicionales que profundicen en los factores que impactan la organización y su relación con la productividad del personal.

2.2 Bases teóricas

En el presente, se presentará información esencial y relevante sobre las variables de estudio: clima organizacional y estrés laboral.

2.2.1 Clima organizacional

- **Concepto de clima organizacional**

Chiang et al. (2021) mencionan que, el clima organizacional es un pilar de suma importancia empleado por las organizaciones que buscan mejorar el ambiente de trabajo y mejora continua en sus colaboradores, en ese sentido este es un elemento de suma importancia para el desarrollo general de las organizaciones, y mediante ella realizar el diagnóstico de necesidades e incomodidades del capital humano, para posteriormente generar un ambiente saludable y evitar el estrés laboral, el cual es causal de reducción de productividad y eficiencia.

Para MINSA (2012) el clima organizacional son percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. (p. 04).

Del mismo modo MINSA (2012) nos resalta la importancia del clima organizacional en las organizaciones, ya que está conformada por diversos componentes los cuales son recopiladas por los mismo trabajadores o capital humano, en donde se resalta el entorno laboral y las condiciones de trabajo a los que son expuestos. Por ello es sumamente necesario la implementación del clima organizacional y la medición periódica de este, para

obtener un diagnóstico a mediano y a largo plazo sobre el clima actual entre los trabajadores que la conforman y no afectar el compromiso y la productividad de estos.

El ser humano se caracteriza por esencialmente establecerse y formarse como ser social, es acá cuando hablamos de que la naturaleza del hombre implica constituir relaciones de cooperación y afiliación enfocadas en el logro, en el contexto de las organizaciones se ha venido destacando a través de los años la importancia de un buen clima organizacional y de una óptima gestión del talento humano; cuando hablamos de este tema debemos analizar que existen una serie de factores que influyen en el clima laboral de los empleados entre los que podemos encontrar los diferentes tipos de liderazgo, la forma en cómo se implementan y definen los objetivos, la gestión y procesos relacionados con la toma de decisiones. (Cortés & Leal, 2019, p. 149).

García et al, en su libro titulado “Clima Organizacional: Teoría y Práctica” refieren lo siguiente: El constructo del clima organizacional no siempre ha sido claro para dirigentes empresariales, académicos e investigadores, quienes en muchos casos usan términos como “ambiente de trabajo” o “ambiente laboral” para referirse al clima organizacional, o en otras ocasiones usan el término “clima organizacional” para definir algunos de los aspectos de la dinámica social de las organizaciones como la comunicación, el liderazgo y las relaciones de trabajo, lo cual connota una visión bastante reducida de lo que significa el clima para las organizaciones. (2020, p. 16).

En lo mencionado en el párrafo anterior García (2020) nos da a entender que el término del clima organizacional no está oficializado para muchos especialistas, ya que, para referirse aeste usan diversos términos, los cuales, con reconocidos como subtemas o dimensiones de este, como lo son ambiente de trabajo o ambiente laboral, el termino

correcto para interpretar la dinámica social de las organizaciones sería clima organizacional. La cual se encuentra más estudiada y sustentada por diversos autores de suma importancia en el mundo de la administración y es definida como elemento importante para el correcto funcionamiento de una organización.

- **Origen y antecedentes de clima organizacional**

Esquivel et al (2020) nos dan a conocer que, el clima organizacional surge a base de la búsqueda entre encajar la relevancia del ser humano en las organizaciones, el cual es interpretado como un enfoque humanista, el cual suplanta a la teoría administrativa y esta consistía en seguir los parámetros de estructura organizacional o la administración científica. Pero con el enfoque humanista se pudo notar que el trabajador tenía preocupación por el método de trabajo de una organización formal y el cuidado de las máquinas de producción generó una importancia en el capital humano, optando la importancia de los factores psicológicos y sociológicos, descubriendo que los trabajadores son una herramienta de sutil importancia para un óptimo funcionamiento de las organizaciones, este enfoque humanístico surge de la mano con la teoría de las relaciones humanas en los estados unidos a principios de la década de los años treinta, y esta fue impulsada gracias al nacimiento y desarrollo constante de las ciencias sociales.

Del mismo modo Esquivel et al (2020) hacen referencia que en la mayoría de los libros que se han escrito y detallado sobre la evolución del clima organizacional y estrategias en países del primer mundo, pero es difícil encontrar libros en las cuales referencien el origen del clima organizacional en uno de los países de América latina. En ese sentido es innegable que todas las aportaciones del clima organizacionales vienen de países como Gran Bretaña y Estados Unido, pero el verdadero concepto sobre el desarrollo se incursiono en

países de América latina. En ese sentido allá por los años de 1960 el término del clima organizacional empezó a hacerse conocido gracias a sus aportes como atmosfera, condiciones laborales y ecología, y estas definiciones dan referencia a la esencia de la verdadera organización, cuyas definiciones abarcaban tanto a los miembros internos y externos de un organismo, dando a entender la importancia del clima y ambiente laboral saludable para las personas que interactúen entre sí.

Esquivel et al (2020) nos mencionan que el origen de constructo organizacional surge por los años treinta y cuarenta, teniendo aportes de grandes autores como Lewin, McGregor, en ese sentido Lewin inicio el estudio de este constructo dando inicio a su investigación la cual tituló “social climates”, que en el español significa climas sociales en donde explica los factores de las interrelaciones personales y la convivencia de las personas. En esa sucesión McGregor siendo el alumno de Lewin, introdujo una nueva investigación la cual titularía Clima Gerencia dentro de uno de sus más grandes libros el cual este titulado “The human side od entrepise” el cual vendría significando “El lado humano de la empresa”, y en esta trata de enfatizar que una empresa u organización es un sistema de conexión que está compuesta de diversos factores, entre ellas resalta el capital humano y la valoración de estos.

- **Modelos teóricos**

Clima organizacional bajo el modelo de Litwin y Stinger

Diaz et al (2020) manifiestan que por medio de este modelo se puede identificar la percepción directa de los trabajadores de una organización y se podría definir que el clima es un conjunto de propiedades que pueden ser medidas, en este caso el objeto de medición vendría a ser el trabajador y entorno, de ese modo saber el motivo de su comportamiento y que tipos de intereses son causales para su motivación.

Litwin y Stringer utilizan conceptos como motivación y clima, descubriendo el ambiente y las situaciones que más influyen en la percepción y conducta del individuo, dicha descripción es única en cada organización, lo que permite el entendimiento del clima organizacional. En relación a la productividad, conectan con las investigaciones de McClelland, quien propuso un modelo de motivación basado en el poder, la afiliación, y el logro. Dan McAdams, en el prólogo al libro de inconscientes y la medición de estos expresados en la conducta, las historias de las personas sobre su entorno organizacional, además del enriquecimiento de los grupos en la sumatoria de las individualidades, la adaptación y bienestar social. (Diaz et al, p. 635).

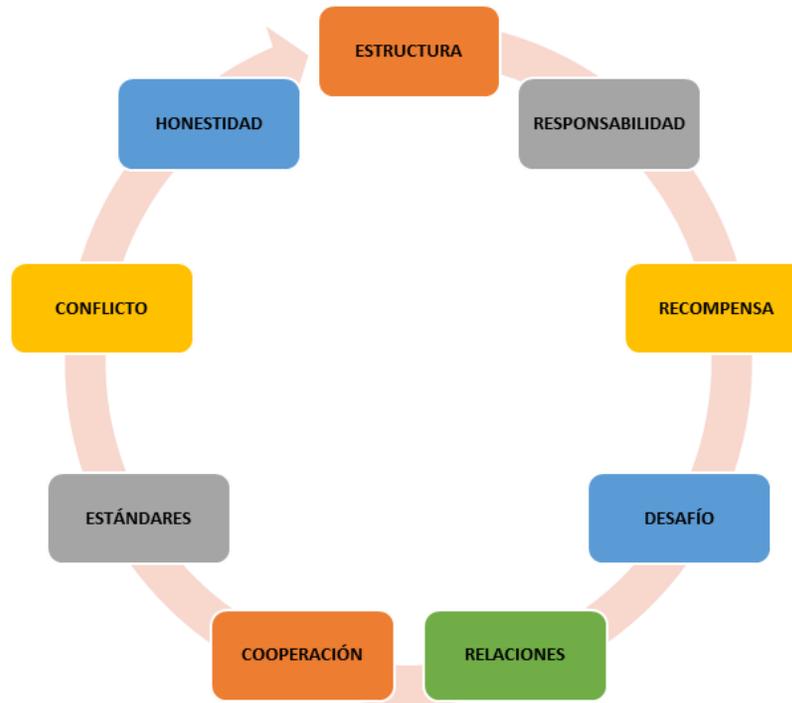
Diaz et al (2020) afirman que dentro del modelo planteado por Litwin y Stringer existen nueve dimensiones, las cuales ayudaran a identificar el tipo de clima que existe dentro de cada organización, y estas son las siguientes:

- **Estructura:** Se refiere a la conformación de un sistema el cual contiene reglas, procesos. Es decir que se tienen que crear las unidades orgánicas y determinar el ambiente de trabajo de manera formal y estructurada y este dentro de sus manuales de gestión.
- **Responsabilidad:** Este conforma al sentimiento por parte de los trabajadores y su autonomía en la toma de decisiones dentro de la organización, o que se les dé autoresponsabilidades y sentirse su propio jefe con la finalidad de sentirse cómodo dentro de su ambiente laboral.
- **Recompensa:** Es generar una idea entre los trabajadores, entre este muy bien hecho su trabajo, puedan ganar felicitaciones o incentivos para elevar más el nivel de compromiso con la organización.

- **Desafío:** Consiste en generar un sentimiento de poder en los trabajadores en los objetivos propuestos por la organización, como competencia laboral sana.
- **Relaciones:** Generar el concepto de un ambiente de trabajo laboral y generar la igualdad entre todos, tanto como para jefes y para subordinados, y prohibir la discriminación.
- **Cooperación:** Incentivar el espíritu de compañerismo dentro de la empresa, no existirán distinciones de género o jerarquía, el apoyo siempre tiene que ser mutuo y representar un excelente ambiente laboral.
- **Estándares:** Transmitir el rendimiento quincenal o mensual de los trabajadores a fin de incentivar el autodesarrollo de cada uno.
- **Conflicto:** Dar a entender a todos los miembros de las organizaciones que las opiniones de todos son iguales y son tomadas en cuenta siempre.
- **Identidad:** Sentirse identificado con la organización en todo momento y generar el sentimiento de pertenencia del trabajador con su institución de trabajo.

Figura 1.

Dimensiones del clima organizacional según Litwin y Stringer



Nota: Adaptado de Litwin y Stringer (1968). “las nueve dimensiones del Clima Organizacional”.

Teoría de la motivación humana según Maslow

La teoría de la motivación humana planteada por Abraham Maslow es una de las más principales en el mundo de la administración, dentro de las organizaciones es de suma importancia la aplicación de la motivación para el incremento de eficiencia de los colaboradores que la conformen, y de ese modo generar un excelente clima organizacional.

Necesidades fisiológicas

Según las necesidades que se toman generalmente como punto de partida para una teoría de la motivación son los así llamados impulsos fisiológicas. Dos líneas de investigación nos obligan a revisar las nociones habituales de estas necesidades: primero, el desarrollo de concepto de homeostasis y segundo, el hallazgo de que los apetitos (elecciones preferenciales entre los alimentos) son una clara y eficaz indicación de las necesidades reales o carencias del cuerpo (Maslow, 1991, p. 21).

Maslow (1991) nos refiere que, para entender el inicio de la motivación se tiene que partir desde el inicio, en ese sentido el ser humano tiene necesidades básicas rutinarias como el de alimentación, aseo o deseo sexuales; estos son factores necesarios que un hombre tiene que hacerlo de manera obligatoria para tener una vida regular.

Necesidades de seguridad

Maslow (1991) refiere que, el ser humano por naturaleza tiene temores formados en su formación desde su infancia y estos son reflejados en cuanto este empieza a desarrollarse por las diversas etapas o fases hasta llegar a la adultez, en ese sentido nacen las necesidades de seguridad, dependencia económica o emocional, protección, etc. El organismo humano por su naturaleza siempre está expuesto a estar dominado por los factores mencionados.

Las necesidades de seguridad pueden volverse perentorias en la esfera social siempre que existan verdaderas amenazas contra el orden, la ley o la autoridad de la sociedad. Se puede esperar, de la mayoría de los seres humanos, que la amenaza de caos o de nihilismo produzca una regresión de cualquiera de las necesidades superiores hacia las necesidades de seguridad predominantes. La reacción más común, en estos casos, es la más fácil aceptación de una dictadura o de un gobierno militar. Esto tiende a ser verdad para los seres humanos, incluidos los sanos, puesto que también estos entenderán a reaccionar ante el peligro con un retroceso realista al nivel de la necesidad de reaccionar ante el peligro con un retroceso realista al nivel de la necesidad de seguridad, y se prepararán para defenderse. Pero esto resulta más cierto en las personas que viven al borde de la seguridad. En particular, le perturban las amenazas a la autoridad, a la legalidad y a los representantes de la ley (Maslow, 1991, p. 28).

Necesidades de estima

En este sentido Maslow (1991) hace referencia que, todas las personas en su mayoría a excepción de algunos casos patológicos necesitan la valoración o reconocimiento sobre ellos de otras personas, y esta necesidad nace de, el deseo de superación personal de cada uno y la necesidad de ser reconocido y respetado por logros personales ante la sociedad, y generar inspiración para las futuras generación e impulsar un reconocimiento persona. Y para el logro de todo esto el ser humano tiene que trabajar en sí mismo utilizando los recursos necesarios, para deese modo sentirse satisfecho consigo mismo.

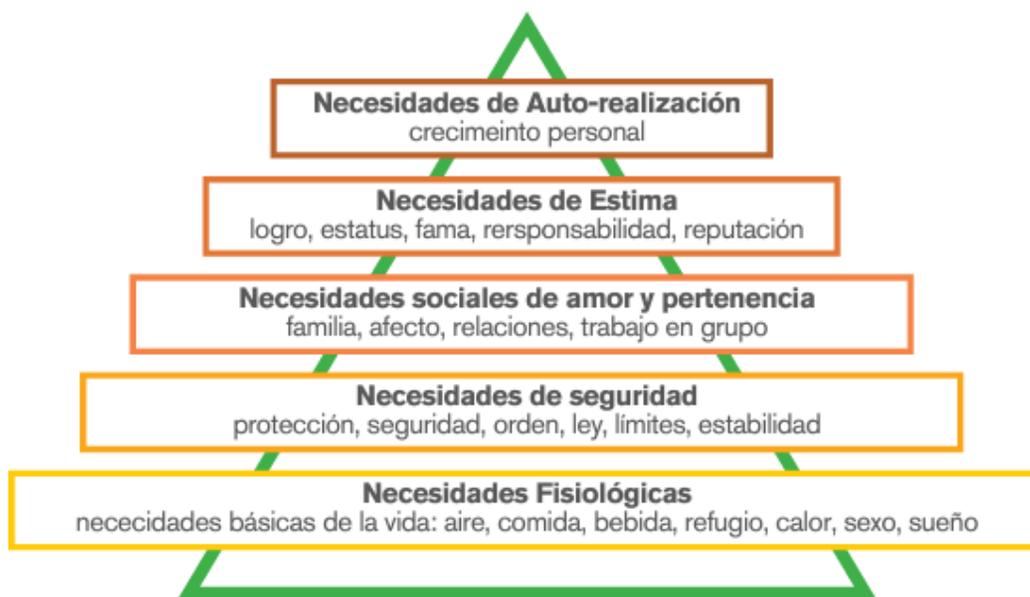
Del mismo modo Maslow (1991) dentro de las necesidades humanas se encuentra la necesidad de autoestima, en la cual el individuo experimenta valentía y seguridad en sí mismo, desarrollando autoconfianza y sintiéndose útil para quienes lo rodean. Sin embargo, esta necesidad también tiene su contraparte en la frustración, que se manifiesta a través de sentimientos de inferioridad y debilidad. Esta frustración puede llevar a casos neuróticos que afectan negativamente el rendimiento mental del ser humano.

Necesidades de autorrealización

Según Maslow (1991) en esta necesidad del ser humano se le puede calificar como el crecimiento personal, en donde el individuo se sienta capacitado en su totalidad en la actividad que esté realizando, la idea es que este se sienta en paz consigo mismo, en si es lo que toda persona busca en donde se sienta en su propia naturaleza. Para conseguir esto, la persona tiene un deseo de autosatisfacción y la necesidad de autor relación es lograda gracias a la satisfacción de las necesidades fisiológicas, estima, amor y de seguridad, en otras palabras, todas las necesidades planteadas por Abraham Maslow son etapas para que una persona llegué a la autorrealización personal.

Figura 2.

Pirámide de necesidades según Maslow



Nota: Adaptado de Maslow 1991, “pirámide de necesidades”.

- **Variables y/o dimensiones de clima organizacional**

Cultura de la organización

Una organización no es tal si no cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva, eficiente o improductiva e ineficiente dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio (MINSa, 2012, p. 16).

Según MINSa (2012) nos da a entender que la cultura de una organización nace a base de los objetivos propuestos y por su capital humano, en ese sentido es necesario crear términos y políticas en donde se imponga un método de convivencia laboral de manera

igualitaria para todos los colaboradores que conforman el equipo de trabajo, acompañado de la misión y visión a corto y largo plazo el cual servirá como método de identificación institucional para los colaboradores que conforman dicha organización.

Diseño organizacional

Las organizaciones según Chester I. Bernard, son “Un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas”. En el aspecto de coordinación consciente de esta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente se denomina estructura de la organización (MINSa, 2012, p. 15).

Según MINSa (2012) el diseño organizacional está enfocado en el sistema estructural de una organización, en donde se denominan las unidades orgánicas, departamentos de acuerdo a la cadena de mando seleccionada. En algunos casos la denominación de una estructura organizacional depende de si la jerarquía es en margen horizontal o vertical, en donde la denominación de responsabilidades es variable de acuerdo a lo definido en un organigrama funcional, establecido por los manuales de gestión institucional.

Potencial humano

El potencial humano como variable directa del clima organizacional “Constituye el sistema social interno de la organización, compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización, y ésta existe para alcanzar sus objetivos (MINSa, 2012, p. 15).

En ese sentido MINSA (2012) nos da a entender que el potencial humano es una de las variables significativas del clima organizacional, el cual está conformado por el potencial humano de una organización o grupo de trabajo, en donde se manifiestan diferentes cualidades individuales, y la identificación de estas es importante para lograr que estos potenciales sean bien aprovechados por las organizaciones para obtener rendimiento e identificación institucional.

Figura 3.

Diferencia entre cultura organizacional y clima organizacional

CULTURA ORGANIZACIONAL	CLIMA ORGANIZACIONAL
Conjunto de valores, creencias y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común.	Percepciones y que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en su medio laboral.
Se transmite en el tiempo y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional (evolución histórica).	Refleja la forma en que están hechas las cosas en un entorno de trabajo determinado (Instantánea no histórica).
Es duradera.	Tiene carácter temporal.
Precede y fundamenta el clima.	Influye directamente en el desarrollo de las actividades de la organización.
Medición cualitativa / observación de campo.	Medición cuantitativa / encuesta.
Disciplina: Sociología / Antropología.	Disciplina: Psicología.

Nota: El gráfico representa la diferencia entre cultura organizacional y clima organizacional. Tomado de MINSA (2012).

2.2.2 Estrés laboral

- **Concepto de estrés laboral**

Respecto al concepto de la segunda variable el autor Ortiz (2020) menciona al respecto:

El estrés laboral es el que se genera por causas relacionadas al trabajo, tareas, presiones, etc. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente, Sin

embargo, en ocasiones también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física. (p. 2).

Ortiz (2020) argumenta que el estrés laboral surge de situaciones vinculadas al trabajo, como las responsabilidades y las presiones, y en su mayoría resulta de un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles para abordarlas de manera efectiva. En ocasiones, puede ser causado por factores externos al trabajador. Los síntomas van desde cambios leves en el estado de ánimo hasta depresiones severas, a menudo acompañados de fatiga y debilidad física.

Por otro lado, los autores Rivera et al (2019) mencionan lo siguiente:

El estrés laboral, se ha definido como una de las respuestas de incapacidad, fruto de los riesgos psicosociales, considerando que es una “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades”, que ponen a prueba su destreza para afrontar la situación”, hasta la “respuesta fisiológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, estas surgen cuando hay desorganización entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización conllevando a ocasionar estrés en el individuo dificultando el cumplimiento de sus funciones (p. 3).

Rivera et al (2019) explican que el estrés laboral se puede entender como una reacción ante presiones laborales que superan las capacidades y conocimientos del individuo, lo que pone a prueba su habilidad para hacer frente a la situación. Este estrés

puede manifestarse tanto a nivel fisiológico como conductual, y surge cuando existe desajuste entre la persona, su puesto de trabajo y la organización en general, lo que dificulta el cumplimiento de sus funciones.

- **Modelos teóricos del estrés laboral**

La teoría de Cannon

Es un modelo fisiológico del estrés. (Cannon, 1932, como se citó en Vidal, 2019) observó la respuesta de ataque-huida, respuestas automáticas que emiten los organismos en defensa de estímulos amenazantes externos o internos. Como consecuencia, ocurre una elevación en los de adrenalina y noradrenalina en la sangre, junto a un incremento de la tasa cardiaca, la presión sanguínea, el azúcar en sangre, la tasa respiratoria y el movimiento de la sangre desde la piel hacia los músculos.

Vidal (2019) presenta el modelo teórico del estrés laboral desarrollado por Cannon, el cual es un modelo fisiológico que examina la respuesta de “ataque – huida”. Esta respuesta implica reacciones instantáneas que los organismos desencadenan en defensa ante estímulos amenazantes, tanto un aumento en los niveles de adrenalina y noradrenalina en la sangre, acompañado de un incremento en la frecuencia cardíaca, la presión arterial, los niveles de azúcar en la sangre, la tasa respiratoria y el flujo sanguíneo dirigido desde la piel hacia los músculos.

La teoría de Hans Selye

El Síndrome General de Adaptación (SGA), (Selye, 1960,1973,1982). El SGA es la forma en que un organismo se moviliza a si mismo cuando se enfrenta a un estresor. Para afrontar cualquier aumento de las demandas realizadas sobre él, el organismo

responde de forma estereotipada, que implica una activación del eje hipotálamo-hipófiso-suprarrenal y del sistema nervioso autónomo (Vidal, 2019, p. 14).

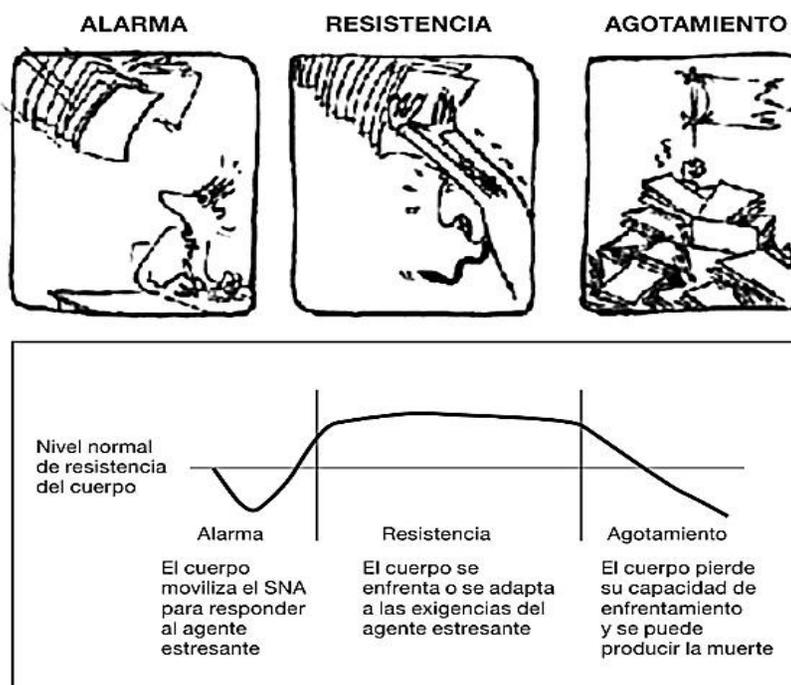
Este proceso se desarrolla en tres fases:

1. **Fase de alarma.** Vidal (2019) menciona que en esta etapa “El organismo responde ante una situación de estrés con una primera respuesta denominada choque, seguida de una de anti choque” (p. 14). (Sandín, 1995 como se citó en Vidal, 2019) sostiene que muchas enfermedades asociadas al estrés agudo corresponden a esta fase de reacción de alarma. Esta respuesta de alarma, como respuesta a una situación de emergencia, a corto plazo es adaptativa; pero muchas situaciones implican una exposición prolongada al estrés que no requiere acción física (p. 14).
2. **Fase de resistencia.** Si el estímulo persiste, las reacciones surgidas en la fase anterior se mantienen, pero disminuye su intensidad y el individuo intenta restablecer el equilibrio, apartándose o adaptándose al estímulo estresante. El organismo se adapta y mantiene un cierto equilibrio (Vidal, 2019, p. 14)
3. **Fase de agotamiento.** Intentará utilizar todos los medios de los que dispone para combatir los estímulos estresantes, pero si el organismo no es capaz de adaptarse y el estresor es suficientemente prolongado y severo llegará el agotamiento y reaparecen los síntomas característicos de la fase de alarma y la vida del organismo estará amenazada. Esta fase es la más grave si no se corrige y es la causante de enfermedades graves (Vidal,

2019, p. 15).

Figura 4.

Modelo en tres etapas de la respuesta fisiológica a un acontecimiento estresante



Nota: Adaptado de Hans Selye “SGA (Síndrome General de Adaptación)”.

Vidal (2019) también presenta la teoría de Hans Selye conocida como el Síndrome General de Adaptación (SGA), que describe cómo un organismo se moviliza ante un estresor. Según esta teoría, para enfrentar un aumento en las demandas, el organismo responde de manera estereotipada mediante la activación del eje hipotálamo-hipofisario-suprarrenal y del sistema nervioso autónomo. Este proceso se desarrolla en tres fases: la fase de alarma, la fase de resistencia y la fase de agotamiento.

- **Dimensiones del estrés laboral**

Agotamiento emocional

Se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales, es decir, que los

trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismo a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como sujeto de trabajo (Chávez, como se citó en Rivera et al, 2019, p. 4).

Rivera et al (2019) definen el agotamiento emocional como una reducción o pérdida de recursos emocionales. Esto implica que los trabajadores experimentan la sensación de no poder rendir de manera efectiva, debido al desgaste tanto de la energía como de los recursos emocionales propios, que resulta del contacto continuo con las personas a las que deben atenderen su trabajo.

Despersonalización

Se define como el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos. De insensibilidad y desinismo hacia el personal de su propio trabajo. El profesional trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irónico, irritable, al mismo tiempo que les atribuye la culpabilidad de sus frustraciones y de su descenso del rendimiento laboral (Chávez, como se citó en Rivera et al, 2019, p.4).

Rivera et al (2019) definen como el surgimiento de actitudes y sentimientos negativos, así como de insensibilidad y cinismo hacia el personal en el lugar de trabajo. El profesional intenta distanciarse no solo de los destinatarios de su labor, sino también de sus compañeros de equipo, mostrando cinismo, ironía e irritabilidad, al tiempo que les atribuye la responsabilidad de sus propias frustraciones y disminución en el rendimiento laboral.

Realización personal

Consiste en un sentimiento de bajo logro o realización profesional que surge cuando

se verifica que las demandas que se le hace exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas lo cual afecta en la realización del trabajo y a la relación con las personas que atienden, los trabajadores se sienten descontentos consigo mismo (baja autoestima) e insatisfechos con sus resultados laborales. Experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas laborales y una generalizada insatisfacción como consecuencia: la impuntualidad, el absentismo y el abandono de la profesión estos aparecen como síntomas habituales y típicos de esta patología laboral (Chávez, como se citó en Rivera et al, 2019, p. 5).

Rivera et al (2019) manifiestan que es sentirse poco realizado profesionalmente cuando las exigencias superan las capacidades, provocando insatisfacción, baja autoestima y descontento con los resultados laborales. Esto puede manifestarse en comportamiento como la impuntualidad, el absentismo y, en casos extremos, el abandono de la profesión.

Por otro lado, (Chávez, como se citó en Rivera et al, 2019) mencionan que “Estas dimensiones al estar presentes en un productor o trabajador o empleador son riesgos perjudiciales para su salud, llevando a desconfiar de su calidad de trabajo, teniendo emociones de autoestima baja teniendo trastornos mentales de no poder producir y sentirse inútil para su familia” (p.5).

Rivera et al (2019) manifiestan que estas tres dimensiones al estar muy presentes en un trabajador o empleador son riesgos netamente perjudiciales para su salud, llevando de esa manera a desconfiar de su calidad de trabajo, teniendo emociones de autoestima baja y trastornos mentales de no poder producir y sentirse de esa manera inútil para su familia.

- **Estresores**

Referente a los estresores (Serrano y Ibáñez, 2015, como se citó en Vera, 2021) menciona que “El estrés es el resultado de un agente interno o externo que genera perturbación; este agente es el estresor, siendo este estímulo el que genera la respuesta al estrés” (p. 145).

En consecuencia, a lo mencionado en el párrafo anterior, el mismo autor (Serrano y Ibáñez, 2015, como se citó en Vera, 2021) menciona lo siguiente:

De hecho, algunas situaciones externas tienen mayor posibilidad de ejercer como estresores que otras. Sin embargo, gran parte de los estresores son ambientales, repartidos en aspectos físicos, psicológicos y sociales, los cuales pueden ser:

Estresores del ambiente físico: La iluminación, el ruido, la temperatura, ambientes contaminados.

Estresores relativos al contenido de la tarea: Carga mental, el control sobre la tarea.

Estresores relativos a la organización: Conflictos y ambigüedades del rol, jornada de trabajo, relaciones interpersonales, promoción y desarrollo de la carrera profesional (p. 145).

Vera (2021) señala que ciertas circunstancias externas tienen una mayor probabilidad de generar estresores que otras. No obstante, la mayoría de los estresores provienen del entorno, los cuales se dividen en aspectos físicos, psicológicos y sociales. Estos pueden manifestarse como estresores del ambiente físico, relacionados

con el contenido de la tarea, y vinculados a la organización.

- **Tipos de estrés laboral**

En cuanto a los tipos de estrés laboral Ortiz (2020), manifiesta lo siguiente:

El estrés laboral es una problemática que no afecta únicamente a altos directivos; cualquier persona puede verse afectada por los distintos tipos de estrés laboral existentes, los cuales son mencionados a continuación:

Estrés laboral episódico: Es un episodio breve y esporádico, generalmente con un causante claro que cuando desaparece, desaparece el estrés. Por ejemplo, la cercanía de la entrega de un proyecto importante, durante un proceso para un ascenso, etc. Sus efectos suelen ser moderados y una vez superada la situación los efectos desaparecen.

Estrés laboral crónico: Este estrés es peligroso porque afecta a la persona durante mucho tiempo y este se va acumulando. Se produce a causa de una exposición prolongada a distintos factores que tienen lugar en el entorno laboral y que generan estrés en situaciones como un mal ambiente de trabajo, la inestabilidad laboral, etc.

Estrés positivo: Se considera con este nombre a ese ligero nivel de estrés que generan situaciones como un reto laboral. Por ejemplo, en el inicio de un proyecto en la que la persona se mantiene especialmente en alerta. El límite en afrontar esta situación como un momento positivo y de crecimiento o dejarse sobrepasar depende de distintos factores.

Estrés negativo: Este estrés puede llegar a ser muy negativo porque no

termina al terminar el horario de trabajo, ya que este se carga durante todo el día afectando la vida personal del empleado. El estrés laboral negativo afecta emocionalmente y puede ser muy dañino y complejo, y es el que tiene lugar cuando hay mala relación con un compañero superior y discusiones continuas (p. 3).

Ortiz (2020) destaca que el impacto del estrés laboral no se limita a los altos directivos; de hecho, cualquier individuo puede experimentar diversos tipos de estrés, como se ha mencionado anteriormente, incluyendo el estrés laboral episódico, el estrés laboral crónico, el estrés positivo y el estrés negativo.

- **Causas del estrés laboral**

En cuanto a las causas del estrés laboral Buitrago et al (2021) manifiestan que:

Las bases generadoras de estrés laboral más relacionadas son sobrecarga laboral, falta de apoyo organizacional, desorganización (en aspectos como carencia de recursos, comunicación inadecuada, relaciones sociales, dinámicas de trabajo, estilos de gestión, así como falta de claridad del rol), clima organizacional, horarios de trabajo extensos, poco personal y condiciones físicas (ruido, temperatura, entorno, etc.) (p. 136).

Buitrago et al (2021) indican que el estrés laboral tiene diversas causas fundamentales, entre las que se incluyen la sobrecarga laboral, la falta de apoyo por parte de la organización, la desorganización, la comunicación deficiente, las relaciones sociales en el entorno laboral, las dinámicas de trabajo, y el estilo de gestión. Además, destacan la importancia del clima organizacional, los horarios de trabajo extremos, la escasez de personal y las condiciones físicas deficientes como factores contribuyentes al estrés laboral.

Por otro lado, Ortiz (2020) sostiene que existen diferentes causas que provocan estrés laboral; las más comunes son:

- Excesiva responsabilidad en el trabajo.
- Demasiada carga de trabajo.
- Relaciones humanas problemáticas.
- Condiciones laborales insatisfactorias (p. 4).

Ortiz (2020) señala que hay múltiples causas que pueden desencadenar estrés laboral, y entre las más frecuentes están el exceso de responsabilidad, la sobrecarga laboral, un clima laboral adverso y condiciones laborales deficientes.

El mismo autor (Ortiz, 2020) manifiesta que hay quienes presentan estrés por otrascircunstancias pocos comunes tales como:

- Falta de motivación.
- Bajo salario.
- Acoso laboral.
- Ausencia de incentivos (p. 4).

Ortiz (2020) también destaca que algunas personas experimentan estrés laboral debido a circunstancias adicionales, como la falta de motivación, salarios bajos, acoso laboral y la ausencia de incentivos.

El estrés laboral “Es una consecuencia de distintas situaciones que se producen en

nuestro día a día del trabajo y de distintos factores que afectan a su salud mental y física y nerviosa” (Ortiz, 2020, p. 4).

Por otro lado, respecto a las causantes del estrés laboral, Suárez et al. (2020) menciona lo siguiente:

Otro causante del estrés es el horario de trabajo, que varían en dependencia del puesto, el personal administrativo tiene determinado en su contrato trabajar ocho horas diarias, sin embargo, por el volumen de trabajo esto no es suficiente, por ello tienen que permanecer largas horas en sus oficinas hasta dar por terminada sus obligaciones (p. 105).

Suárez et al (2020) argumenta que otro factor que contribuye al estrés laboral es el horario de trabajo de cada individuo, que puede variar según el puesto. Por ejemplo, el personal administrativo generalmente está contratado para trabajar 8 horas al día; sin embargo, debido a la carga de trabajo, a menudo se ven obligados a permanecer en la oficina durante largas horas para cumplir con sus responsabilidades.

- **Consecuencias del estrés laboral**

En cuanto a las consecuencias del estrés laboral (Peiró, 2001, como se citó en Bruges et al, 2020) menciona lo siguiente:

Las consecuencias del estrés laboral no afectan solo a las personas que lo viven. Los efectos pueden indicar también sobre la organización. De este modo, posibles consecuencias del estrés en el trabajo son las pérdidas en el trabajo, el incremento de ausentismo, las ineficiencias, errores, entre otros (p. 257).

Bruges (2020) señala que las consecuencias del estrés laboral no se limitan a los

individuos afectados, sino que también pueden repercutir en la organización en sí. Por ejemplo, el estrés laboral puede resultar en pérdidas laborales, un aumento en el ausentismo, ineficiencias, errores, entre otros efectos negativos.

Por otro lado, Vera (2021) menciona que “Es una realidad innegable cómo el estrés es una problemática en cualquier entorno laboral. Excesivos niveles de estrés pueden conllevar a consecuencias graves como ausentismo laboral, disminución de calidad de trabajo, entre otros efectos colaterales” (p. 144).

2.2 Marco conceptual

- **Clima organizacional**

Paredes (2019) extrae la definición según MINSA (2011), el cual define el clima organizacional como:

Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico, las relaciones interpersonales que tiene lugar en torno a él diversas regulaciones formales e informales que afecten a dicho trabajo.

- **Estrés laboral**

El autor Bravo (2022) extrae la definición según los autores Maslach y Jackson (1997) como:

Una reacción que presenta el organismo de la persona ante las diversas exigencias del entorno, ocasionando así un desequilibrio entre la forma de afrontarlo o solucionarlo, asimismo este origina cambios tanto físicos y emocionales que afectan su bienestar personal.

- **Cultura de la organización**

Según (Tamayo, 1999, como se citó en Paredes, 2019) define que “En los sistemas

de salud es una composición compleja de saberes, actitudes y/o conductas, relatos, símbolos, creencias, suposiciones, metáforas y modos de expresión que todos los miembros de la organización comparten” (p. 39).

- **Diseño organizacional**

El autor define como el proceso de construir y adaptar permanentemente la estructura de la organización a fin de cumplir sus objetivos, considerando la interrelación entre las unidades orgánicas y las tareas determinadas dentro del mismo. La estructura orgánica es doblemente dependiente: hacia fuera, depende de la estrategia que se ha determinado para alcanzar los objetivos globales, y hacia adentro de la organización depende de la tecnología que utiliza (Chiavenato, 2010, como se citó en Paredes, 2019, p. 39).

- **Potencial humano**

Para el autor McClelland el potencial humano consiste en tres componentes:

Los conocimientos que se obtienen y valen para desempeñarse en un determinado puesto de trabajo, a esto se conoce como el “saber hacer”.

Asimismo, toda la organización a la selección a un trabajador para ejercer un puesto determinado evalúa este componente como parte emocional y motivacional esto toma el nombre de “que hacer”. Por último, para que una persona pueda desempeñarse bien requiere de condiciones y recursos mínimo, los cuales son precisos para cumplir con su objetivo; estos factores se relacionan en el último componente que es el “poder hacer”; los mismo que tienen que ver con el escenario y la estructura de la organización (McClelland, 1999, como se citó en Paredes, 2019, p. 39).

- **Agotamiento emocional**

(Maslach y Jackson, 1997, como se citó en Bravo, 2022) define el agotamiento emocional “Al sobreesfuerzo físico y mental que realiza un individuo ante un factor estresante, esto conduce a un agotamiento continuo, originando que el individuo se siente vacío de acciones emocionales, haciéndole sentirse débil cansado y lleno de trabajo (p. 13).

- **Despersonalización**

(Maslach y Jackson, 1997, como se citó en Bravo, 2022) define que la despersonalización “Sesingulariza por el hecho de que la persona deja de ser lo que era, cambiando, sentimientos, respuestas y actitudes negativas, con inconsistencia en las emociones y originando apatía hacia su trabajo y su entorno, también puede presentar altos niveles de irritabilidad, además de desmotivación con las actividades que realiza (p. 13).

- **Realización personal**

(Maslach y Jackson, 1997, como se citó en Bravo, 2022) define que la realización personal “Como la búsqueda que un individuo debe alcanzar para lograr una meta, basada en la excelencia en el campo en el que labora ya sea académicamente o en lograr un alto puesto en la jerarquía organizacional de su lugar de trabajo (p. 13).

CAPÍTULO III

3.-HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023.

3.2 Hipótesis específicas

Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el agotamiento emocional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023.

Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la despersonalización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023.

Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la realización personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023.

3.3 Variables de la Investigación

1.2.2 Definición conceptual

Variable 1: Clima organizacional

El clima organizacional se define como percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en entorno a él y las diversas regulaciones informales e informales que afectan a dicho trabajo (MINSA, 2012, p. 4).

Variable 2: Estrés laboral

El estrés laboral, se ha definido como una de las respuestas de incapacidad, fruto de los riesgos psicosociales, considerando que es una “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y

capacidades”, que ponen a prueba su destreza para afrontar la situación”, hasta la “respuesta fisiológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, estas surgen cuando hay desorganización entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización conllevando a ocasionar estrés en el individuo dificultando el cumplimiento de sus funciones (Rivera et al, 2019, p.3).

1.2.3 Definición operacional

Variable 1: Clima organizacional

El clima organizacional se medirá en tres dimensiones: cultura de la organización, diseño organizacional y potencial humano.

Variable 2: Estrés laboral

El estrés laboral se medirá en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Tabla 2.

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V1: CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional se define como percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en entorno a él y las diversas regulaciones informales e informales que afectan a dicho trabajo (MINSa, 2012, p. 4).	La variable clima organizacional va a ser utilizada y trabajada con las siguientes dimensiones: cultura de la organización, diseño organizacional y potencial humano.	Cultura de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente laboral • Compromiso • Compañeros de trabajo • Desarrollo de la organización • Contribución
			Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Desempeño • Salario y beneficios • Realización de trabajo • Tareas o funciones
			Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> • Solución de problemas • Jefe • Nuevas ideas • Incentivos laborales • Innovación
V2: ESTRÉS LABORAL	El estrés laboral, se ha definido como una de las respuestas de incapacidad, fruto de los riesgos psicosociales, considerando que es una “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades”, que ponen a prueba	La variable estrés laboral, será utilizada en este trabajo de investigación bajo las siguientes dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Desgaste • Fatiga • Agotamiento • Cansancio Emocional • Sobrecarga laboral
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes • Sentimientos • Perdida de motivación • Respuesta negativa hacia uno mismo • Sensibilidad humana

	<p>su destreza para afrontar la situación”, hasta la “respuesta fisiológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, estas surgen cuando hay desorganización entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización conllevando a ocasionar estrés en el individuo dificultando el cumplimiento de sus funciones (Rivera et al, 2019, p.3).</p>		<p>Realización personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad bajo presión • Expectativas • Exigencias • Auto concepto negativo • Capacidad de respuesta
--	--	--	-----------------------------	--

CAPÍTULO IV

4.-METODOLOGÍA

4.1 Método de investigación

4.1.1 Método científico

El método científico es el procedimiento planteado que se sigue en la investigación para descubrir las formas de existencia de los procesos objetivos, para desentrañar sus conexiones internas y externas, para generalizar y profundizar los conocimientos así adquiridos, para llegar a demostrarlos con rigor nacional y comprobarlos en el experimento con las técnicas de su aplicación (Ruiz, 2007, p.6).

El presente trabajo de investigación se basó en el método científico, que ha evolucionado con el tiempo. Su objetivo es avanzar a través de diversas etapas para obtener conocimiento válido desde una perspectiva científica. Para lograrlo, se utilizaron instrumentos que proporcionan resultados confiables y que pueden ser utilizados como referencia en otras investigaciones similares.

4.2 Tipo de la investigación

4.2.1 Investigación básica

La investigación básica o sustantiva recibe el nombre de pura porque en efecto está interesada por un objetivo crematístico, su motivación se basó en la curiosidad, el inmensogozo de descubrir nuevos conocimientos, como dicen otros, el amor de la sabiduría. Se dice que es básica porque sirve de cimientto a la investigación aplicada o tecnológica; y es fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia. (Esteban, 2018, p. 1).

El tipo de investigación que se empleó en esta investigación es básico y de acuerdo con lo descrito líneas arriba, se entiende que en esta investigación no se realizarán cambios y solo se medirá el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené, del mismo modo se determinará el nivel de correlación que existen entre las dos variables. En ese sentido y de acuerdo a los resultados obtenidos se realizarán las recomendaciones y aportes pertinentes a la entidad estudiada.

4.3 Nivel de investigación

El nivel que se utilizó, fue el descriptivo correlacional y en esta investigación se emplearon dos variables de investigación, teniendo como variable dependiente al clima organizacional y como variable independiente al estrés laboral.

Del mismo modo, dentro de la investigación descriptiva existen diversos métodos distintos para poner en ejecución una investigación, en este caso se acogió el método de la observación cuantitativa el cual “Es la recopilación objetiva de datos que se centran principalmente en números y valores. Los resultados de la observación cuantitativa se obtienen utilizando métodos de análisis estadísticos y numéricos como la edad, la forma, el peso, el volumen, la escala, etc.” (Guevara et al, 2020, p. 166).

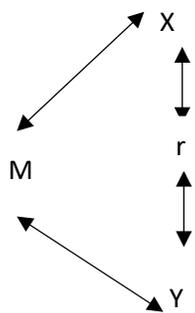
Una investigación correlacional se puede definir de la siguiente manera “En este alcance de la investigación surge la necesidad de plantear una hipótesis en la cual se proponga una relación entre dos o más variables. En este nivel cuantitativo surge la aplicación de procesos estadísticos inferenciales que buscan extrapolar los

resultados de la investigación para beneficiar a toda la población.” (Ramos, 2020, p. 3).

4.4 Diseño de la investigación

Es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto, en este diseño no se construye una situación específica si no que observa las que existen. Las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, o que impide influir sobre ellas para modificarlas (Paella & Martins, 2006, p.96).

El diseño de la presente investigación es la no experimental, ya que en este caso no se manipularán las variables y la medición de relación entre variables se realizarán en un solo espacio temporal, es decir solo se describirá la realidad existente en la población seleccionada.



Donde:

M: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

Ox1: Clima Organizacional.

R: Relación entre ambos.

Oy2: Estrés Laboral.

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población

Hernández y Mendoza (2020) afirman que, para determinar el estudio de una población se tienen que considerar como mínimo las características, lugar y tiempo, porque de nada serviría plantear una población si al momento de iniciar el estudio no se podría tener el acceso total a esta. Por ello es necesario determinar los criterios de inclusión y exclusión de estas, para tener en claro el objetivo del estudio.

La población total se encuentra conformada por 212 trabajadores, los cuales están dentro de sus respectivos regímenes laborales, los cuales se encuentran detallados en la siguiente tabla.

Tabla 3.

Número de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené

Ítem	D.L	Condición	Cantidad
1	Ley 30057	Elegido/Designado	02
2	276	Nombrados/Permanente	23
3	276	Contratados	24
4	728	Nombrados	06
5	728	Permanentes	145
6	1057	CAS - Confianza	12
Total			212

Nota: Sub Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad distrital de Perené.

4.5.2 Muestra

Hernández y Mendoza (2020) sostienen que la muestra es un subconjunto sustraído de la población o el universo al cual tratas de investigar, la cual estará sujeta a una investigación en donde se obtendrán los datos pertinentes, los cuales representarán el objetivo general del estudio de la población elegida, en ese sentido a eso le llamamos la manera probabilística y un método para generalizar a toda la población de acuerdo a los resultados obtenidos

El método estadístico que se utilizó para determinar la muestra de estudio fue el teorema de limite central, teniendo en cuenta que la población determinada es de 212 trabajadores, y la fórmula que se utilizó para determinar la muestra de estudio es la siguiente:

$$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N - 1)E^2}$$

De acuerdo a la muestra obtenida por medio el teorema de limite central, en donde se obtiene el resultado de muestreo de 136.84, se ha visto conveniente aplicar el muestro aleatorio estratificado para determinar la muestra de estudio y Morales (2019) nos mencionan que:

Este muestreo solo se utiliza especialmente cuando se sospecha que la población es heterogénea en cuanto a alguna característica asociada a las variables de estudio, esto obliga a dividir a la población en subpoblaciones o estratos de acuerdo a la variabilidad de esta característica, con el objeto de mejorar las

estimaciones. Para generareste tipo de muestreo es necesario identificar dentro de la población cada subpoblación o estrato y luego realizar una selección aleatoria simple de los elementos al interior de cadauna de estas subpoblaciones. (p. 08).

De tal manera se vio conveniente determinar de la muestra mediante muestro aleatorio estratificado con la cantidad de 150 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené, los cuales fueron los objetos de estudio dentro de este trabajo de investigación.

Criterios de inclusión para la aplicación del instrumento

- Trabajadores que se encuentren en el régimen laboral según la Ley 30057, D.L 728, D.L276 y D. L1057 de la Municipalidad Distrital de Perené.
- Trabajadores que se encuentre en el momento de la aplicación del instrumento.
- Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

Criterios de exclusión para la aplicación del instrumento

- Trabajadores que presente servicio de terceros.
- Trabajadores que no se encuentren en el momento de la aplicación del instrumento.
- Trabajadores que se encuentran desvinculados con la Municipalidad Distrital de Perené.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1 Técnicas de recolección de datos

Existen diversas técnicas de recolección que pueden ser aplicadas en una investigación, en este caso se aplicó a la encuesta como técnica de recolección de datos, teniendo en cuenta que esta será medible bajo la escala de Likert, teniendo como ítems de escala valorativa desde nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y

siempre.

En base a lo mencionado, se utilizó la técnica mencionada, la cual nos permitió medir y recolectar datos de la muestra ya definida, de ese modo recopilar la información necesaria obtener los resultados necesarios para determinar la relación que existe entre las variables de estudio y del mismo modo determinar la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

4.6.2 Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario es un instrumento de recolección de datos utilizado comúnmente en los trabajos de investigación científica. Consiste en un conjunto de preguntas presentadas y enumeradas en una tabla y una serie de posibles respuestas que el encuestado debe responder. No existe respuestas correctas e incorrectas, todas las respuestas llevan a un resultado diferente y se aplican a una población conformada por personas (González, 2020, p. 21).

En el marco de la presente investigación, se utilizó un cuestionario con una escala de Likert como instrumento principal para la recolección de datos. Este método facilitó la recopilación de información crucial de la muestra en estudio, permitiendo definir la relación entre las variables de interés: clima organizacional y estrés laboral. Es importante destacar que el cuestionario fue administrado de manera presencial en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Perené.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El presente estudio tiene determinado como muestra de estudio a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené, que se encuentren bajo un régimen

laboral, a los que se les informo y se les indicó la manera del relleno de las encuestas y consentimiento informado, para luego obtener los resultados que nos servirán para determinar los resultados con su debida interpretación de gráficos, y estas serán obtenidas mediante el software SPSS 26 (Statistical Package for Social Sciences), y el estadígrafo elegido para este estudio es el RHO de Spearman .

4.7.1 Validez y confiabilidad

- **Validez**

Para la obtención de la validez del instrumento se contó con la revisión de tres expertos que cuentan con el grado de Maestro, obteniendo resultados de validez en un nivel alto y moderado.

- **Confiabilidad**

Según Bautista et. al (2022) nos mencionan que, para realizar la validación de un instrumento de investigación existen formas para determinar la confiabilidad mediante una prueba piloto las cuales son el alfa de Cronbach, Kuder-Richardso y el Omega de Mc Donald, el más utilizado es el alfa de Cronbach, ya que por medio de esta se pueden tabular datos de tipo ordinal, mediante la técnica de división por mitades si estas contraen dos variables en correlación.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se empleó el coeficiente alfa de Cronbach. Se llevó a cabo una prueba piloto con 30 participantes en la Municipalidad Distrital de San Ramón, considerando que esta institución enfrenta una problemática similar a la de la Municipalidad Distrital de Perené. Los resultados revelaron una alta confiabilidad, con un coeficiente de 0,799 para la primera variable y 0,724 para la segunda variable, situándose dentro del rango

alto según el baremo de interpretación del coeficiente alfa de Cronbach.

Tabla 4.

Baremo de interpretación para el valor de alfa de Cronbach

Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos se denota que el instrumento se encuentra en el nivel alto, por lo que es fiable pueda aplicarse.

4.8 Aspectos éticos de la investigación

Esta investigación se realizó en una institución pública siguiendo dos principios del código de ética de la Universidad Peruana Los Andes. Se respetó la decisión de los colaboradores que aceptaron participar en las encuestas, y los resultados se mantuvieron anónimos para proteger su identidad. A cada voluntario se le proporcionó un consentimiento informado por escrito, en el que aceptaban el uso de la información solo para fines de investigación, asegurando la confidencialidad de los datos recopilados.

CAPÍTULO V

5.-RESULTADOS

En este capítulo se expondrán la contratación de hipótesis y los resultados obtenidos a raíz de los datos recolectados con dos instrumentos, el primero denominado cuestionario de clima organizacional, constituido por 15 ítems, distribuidos uniformemente en tres dimensiones: cultura de la organización, diseño organizacional y potencial humano, y el segundo referido al estrés laboral, conformado por otros 15 ítems, repartidos igualmente en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Los resultados de la aplicación de dichos instrumentos, en la muestra de 150 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené, son caracterizados y sometidos a prueba de hipótesis en los siguientes acápite.

5.1 Descripción de resultados

- **Descripción de la variable clima organizacional**

En esta primera parte se describen las características más resaltantes de la variable clima organizacional, el cual es entendible como las características medibles, percibidas directa o indirectamente por los trabajadores de una organización, los cuales inciden en su motivación y comportamiento al interior del entorno laboral. Estas percepciones medidas en 150 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené son mostradas a continuación.

Tabla 5.
Categorización de los resultados de la variable clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené

Categorías	fi	%
------------	----	---

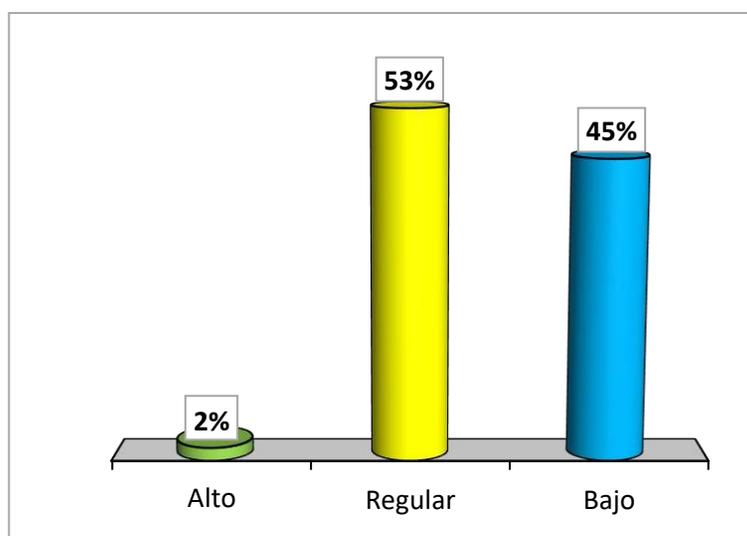
Alto clima organizacional	3	2,0%
Regular clima organizacional	79	53,0%
Bajo clima organizacional	68	45,0%
Total	150	100.0%

Nota: Elaboración propia.

Los sujetos de la muestra en el 53% de los casos, perciben que, al interior de la organización municipal existe un regular o moderado clima organizacional, promovido por el tipo de trabajo que desarrollan en el ambiente físico que comparten y las relaciones interpersonales que entre ellos se manifiestan con sus diversas regulaciones formales e informales que dentro de la organización comparten. Quienes perciben que este clima es mucho mejor constituyen el 2%, contrario a aquellos que lo perciben como de baja calidad (45%). El siguiente gráfico dibuja dichas características, de la forma como los trabajadores perciben al clima organizacional de su centro laboral.

Figura 5.

Percepción del clima organizacional por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.



Nota: IBM SPSS.

- **Dimensión cultura de la organización**

Hablar de cultura de la organización implica referirse a las tradiciones que van formando entre los trabajadores al interior de una organización, como normas de convivencia que rigen el comportamiento de todos los integrantes, la siguiente tabla evidencia dichas características que se manifiestan entre los trabajadores de dicha municipalidad.

Tabla 6.

Categorización de los resultados de la dimensión cultura de la organización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

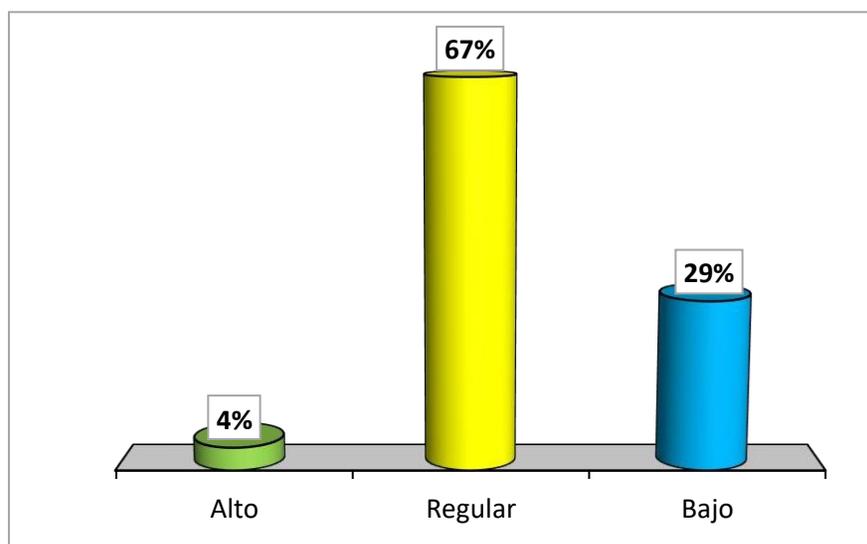
Categorías	fi	%
Alta cultura de la organización	6	4%
Regular cultura de la organización	100	67%
Baja cultura de la organización	44	29%
Total	150	100%

Nota: Elaboración propia.

Esta cultura organizativa, según lo perciben el 67% de los trabajadores presenta características mayormente moderadas o regular en cuanto a las relaciones laborales al interior de dicha institución, con presencia de un regular compromiso laboral entre compañeros de trabajo el cual contribuye medianamente el desarrollo de la organización, sin embargo, aproximadamente la quinta parte de los encuestados (29%) expresan que, las mismas características antes mencionadas se hallan menos valoradas, contrario a otro 4% que consideran una alta cultura organizacional.

Figura 6.

Percepción de la cultura de la organización por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.



Nota: IBM SPSS.

La figura mostrada evidencia de forma gráfica, lo expresado anteriormente con la clara presencia mayoritaria (67%) de una regular cultura organizacional, compartida por los trabajadores al interior de la Municipalidad Distrital de Perené.

- **Dimensión diseño organizacional**

El diseño organizacional en el presente estudio está relacionado con el proceso de asignación de funciones, tareas y responsabilidades mediante una estructura de puestos de trabajo, de los cuales se derivan relaciones de autoridad. La organización en estudio evidencia dichas características en función a la percepción de sus propios trabajadores.

Tabla 7.

Categorización de los resultados de la dimensión diseño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené

Categorías	fi	%
Alto diseño organizacional	35	23%
Regular diseño organizacional	111	74%

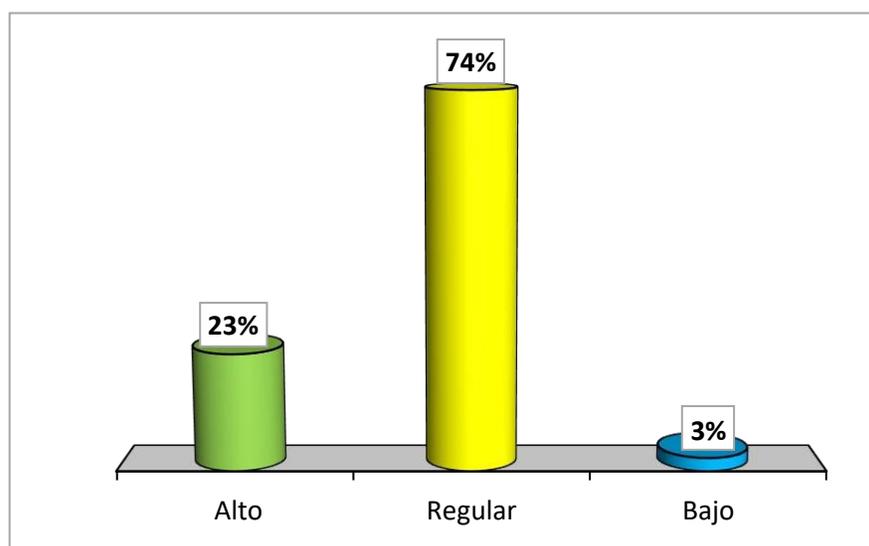
Bajo diseño organizacional	4	3%
Total	150	100%

Nota: Elaboración propia.

Según los propios trabajadores, el 74% de ellos percibe que existe un regular diseño de dicha organización, lo cual tiene que ver con las escalas remunerativas, medición del desempeño laboral, beneficios, encargos laborales y funciones que, a decir de los propios trabajadores, se halla regularmente organizado, sin embargo, 35 trabajadores (23%) estiman que este diseño se halla bien organizado, contrario a quienes consideran que este diseño organizacional presenta serios desajustes (3%).

Figura 7.

Percepción del diseño organizacional por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.



Nota: IBM SPSS

Puede apreciarse en forma gráfica, lo expresado anteriormente con la clara presencia mayoritaria (74%) de quienes perciben la existencia de un regular diseño organizacional, opinión compartida por los trabajadores al interior de la Municipalidad

Distrital de Perené.

- **Dimensión potencial humano**

La Municipalidad Distrital de Perené, cuenta con un sistema social interno heterogéneo complejo constituido por licenciados, ingenieros, contadores, administradores, abogados, profesionales técnicos asistenciales y administrativos con diferentes funciones y actividades para el cumplimiento del objetivo principal que es el brindar servicios de limpieza pública, mantenimiento de áreas verdes, ornato, gestión ambiental, registro, tributación, entre otras más.

Tabla 8.

Categorización de los resultados de la dimensión potencial humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené

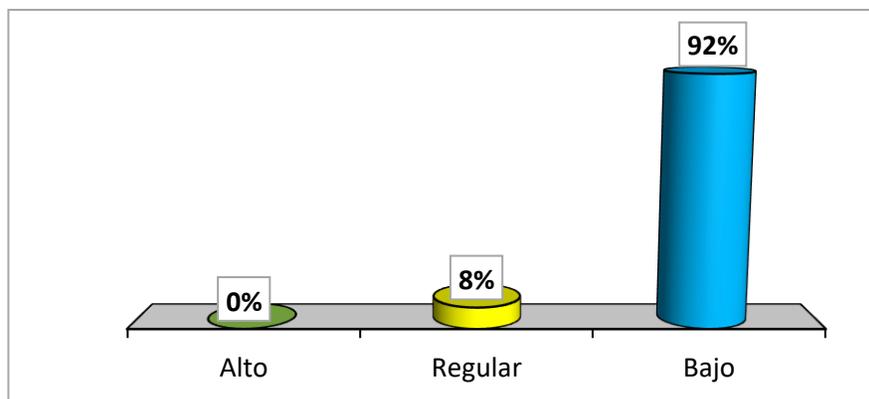
Categorías	fi	%
Alto potencial humano	0	0%
Regular potencial humano	12	8%
Bajo potencial humano	138	92%
Total	150	100%

Nota: Elaboración propia.

En opinión de los trabajadores, solo el 8% de ellos percibe que existe un potencial humano en dicha organización, capaces de brindar solución de forma medianamente regular a problemas que se presentan a nivel distrital aportando ideas innovadoras, sin embargo, 138 trabajadores (92%) estiman que este potencial humano presenta características de una baja aportación.

Figura 8.

Percepción de potencial humano por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.



Nota: IBM SPSS.

En forma gráfica puede apreciarse estos resultados con la clara presencia mayoritaria (92%) de quienes perciben la existencia de un mediano profesionalismo de su potencial humano, opinión compartida por los mismos trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

- **Descripción de la variable estrés laboral**

Al abordar esta segunda que trata de la descripción de la variable estrés laboral, esta se genera como una reacción respecto a los estímulos estresantes que se originan en una organización, debido a factores como la carga laboral, tensión por el cumplimiento de funciones, entre otros aspectos que afectan el bienestar personal de los trabajadores. La siguiente información resumida en la tabla muestra las características generales halladas en el estudio, referidas a esta variable.

Tabla 9.
Categorización de los resultados de la variable estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

Categorías	fi	%
Alto estrés laboral	55	37%
Regular estrés laboral	95	63%

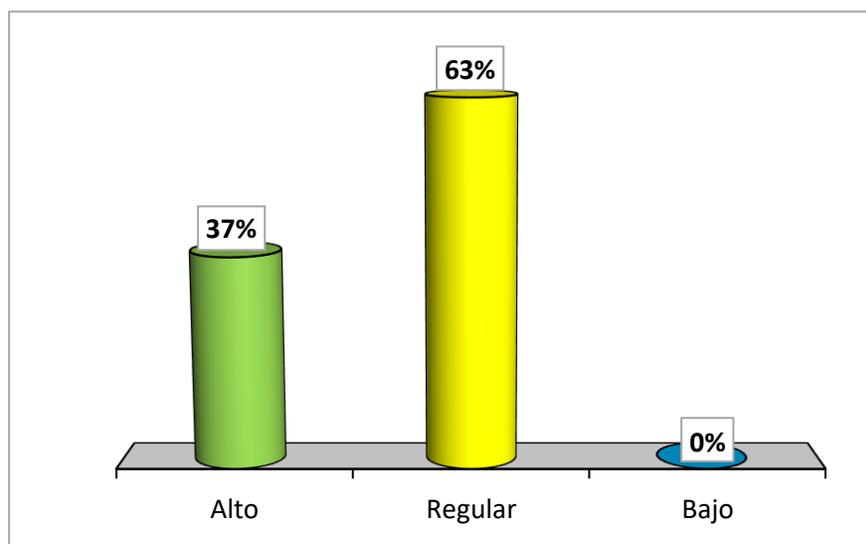
Bajo estrés laboral	0	0%
Total	150	100%

Nota: Elaboración propia.

Los resultados del estudio muestran que, los trabajadores de la Municipalidad de Perené, evidencian la presencia de un regular estrés laboral en el 63% de los casos, esto significa que, en más de la mitad de los trabajadores se evidencia agotamiento emocional, debido a la presión laboral, actitudes negativas ante las dificultades laborales, que los llevan a pensar que la realización personal de los trabajadores no es motivada por la organización. Sin embargo, contrario a este grupo de trabajadores otro numeroso grupo (37%) consideran que el estrés laboral es alto.

Figura 9.

Percepción del estrés laboral por parte de los trabajadores de la municipalidad distrital de Perené.



Nota: IBM SPSS.

Puede observarse en la parte gráfica como categorías más resaltantes, al grupo que manifiesta presencia de un regular estrés laboral (63%) frente a otro que expresa la

presencia de bajo estrés laboral.

- **Dimensión agotamiento emocional**

El agotamiento emocional, caracterizado por la sobrecarga de emociones surgidas ante situaciones problemáticas, causan generalmente en los trabajadores sentimientos de tensión y frustración expresados en la desmotivación laboral. La muestra en estudio, sobre este tópico, evidenció los siguientes resultados.

Tabla 10. *Categorización de los resultados de la dimensión agotamiento emocional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené*

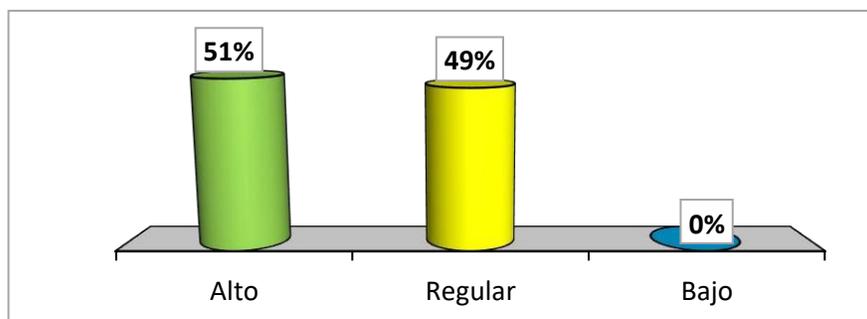
Categorías	fi	%
Alto agotamiento emocional	77	51%
Regular agotamiento emocional	73	49%
Bajo agotamiento emocional	0	33%
Total	150	100%

Nota: Elaboración propia.

La muestra de trabajadores, en el 51% de los casos evidenció desgaste emocional, expresado en cansancio al término de su jornada laboral, desmotivación por asistir al centro de trabajo ante la presión laboral por parte de los altos funcionarios, que motiva muchas veces del incumplimiento de las horas de salida. No obstante, cuarenta y nueve trabajadores (49%) manifiestan en una intensidad moderada de dicho agotamiento emocional.

Figura 10.

Percepción del agotamiento emocional por parte de los trabajadores de la municipalidad distrital de Perené.



Nota: IBM SPSS.

Gráficamente se observa como predominantes, el alto y regular agotamiento emocional en el 100% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

- **Dimensión despersonalización**

La dimensión despersonalización en el presente estudio está referido a las actitudes mayormente negativas del trabajador ante situaciones problemáticas al interior de la organización, el estado emocional que muestra ante llamadas de atención o críticas constructivas, que afectan su sensibilidad humana. El cuadro siguiente recoge esta información ya categorizada.

Tabla 11.
Categorización de los resultados de la dimensión despersonalización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené

Categorías	fi	%
Alta despersonalización	107	71%
Regular despersonalización	43	29%
Baja despersonalización	0	0%
Total	150	100%

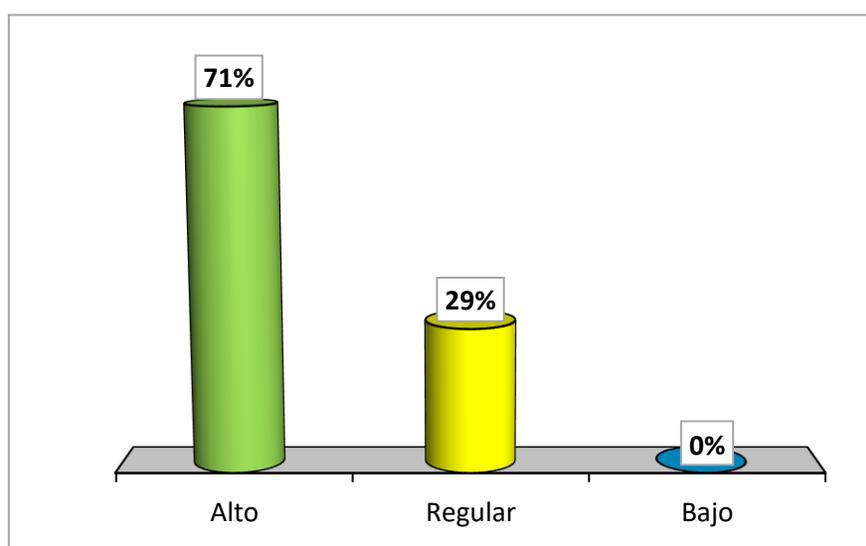
Nota: Elaboración propia.

La muestra de trabajadores, esta vez evidencia presencia de una despersonalización de sus trabajadores en términos altos (71%), donde por

características más resaltantes resaltan las actitudes negativas ante las dificultades laborales, los cambios repentinos del estado emocional surgidas de críticas o llamadas de atención, desmotivación por llamadas de atención públicas. Sin embargo, otro 29% de notable presencia laboral, percibe que, de forma regular, dicha despersonalización condiciona su desempeño laboral.

Figura 11.

Percepción de la despersonalización por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.



Nota: IBM SPSS.

Gráficamente se observa como predominantes, la alta y regular despersonalización en el 100% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

- **Dimensión realización personal**

La realización personal se caracteriza por el logro de objetivos y ambiciones en el plano personal a través del tiempo. Lograr el éxito implica el crecimiento personal para una vida feliz. En el presente cuadro se detalla lo evidencia por la muestra en estudio.

Tabla 12.

Categorización de los resultados de la dimensión realización personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené

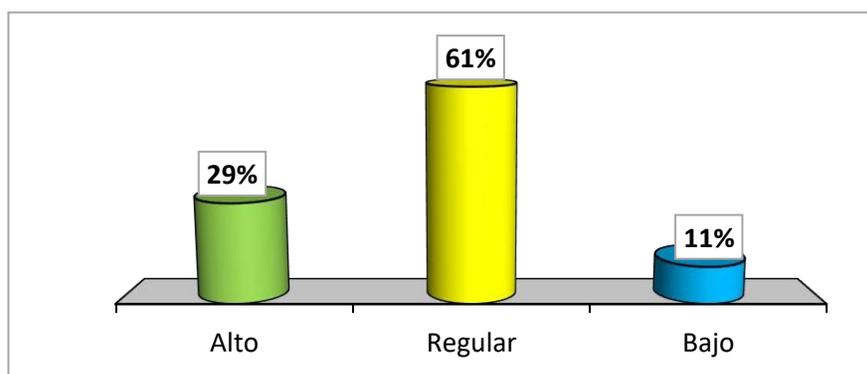
Categorías	fi	%
Alta realización personal	43	29%
Regular realización personal	91	61%
Baja realización personal	16	11%
Total	150	100%

Nota: Elaboración propia.

El grupo de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené, evidencian mayoritariamente presencia de una regular realización personal en el 61% de los casos, donde resaltan como características el reconocimiento de que las horas extras laboradas, contribuyen en su desempeño y mejora productiva, que satisfacen las expectativas de la organización y los motiva a asumir nuevos retos laborales. También sobresale la alta realización personal (29%) que refuerza lo detallado e incrementa su resultado positivo. Es mínimo la presencia de la baja realización personal (11%) evidenciado en solo 16 trabajadores.

Figura 12.

Percepción de la realización personal por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.



Nota: IBM SPSS.

Gráficamente se observa como predominantes, la alta y regular realización personal en el 90% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

5.2 Constratacion de hipótesis

- **Correlaciones y pruebas de hipótesis**

Para la determinación de las correlaciones entre, variables y dimensiones planteadas al inicio de la presente investigación, se ha recurrido al empleo de la Rho de Spearman (ρ), por serlas variables de tipo categóricas, haciendo empleo del siguiente baremo.

Tabla 13.

Baremo para el coeficiente de correlación

Coeficiente	Interpretación
(1,00)	Correlación perfecta
(0,85 – 0,99)	Correlación muy alta
(0,60 – 0,84)	Correlación alta
(0,40 – 0,59)	Correlación moderada
(0,15 – 0,39)	Correlación baja
(0,01 – 0,14)	Correlación baja y débil
(0,00)	Correlación nula

Fuente: Chipana (1993:76).

Y para la constatación de la existencia de las relaciones se hizo empleo del “p” valor o probabilidad, que el software lo establece como Sig. (bilateral), a un nivel de significancia del 0.05. Todo este procedimiento auxiliado por el empleo del programa estadístico SPSS versión24.

- **Correlación y prueba de hipótesis entre clima organizacional y estrés laboral**

Planteamiento de hipótesis de trabajo

H₀: Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre clima organizacional y el estrés laboral, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

H_i: Hipótesis alterna

Existe relación significativa entre clima organizacional y el estrés laboral, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

Si probabilidad (Sig.) ≤ 0.05 , se rechaza H₀.

Si probabilidad (Sig.) > 0.05 , se acepta H₀.

Tabla 14.

Correlación entre las variables clima organizacional y estrés laboral

			Clima organizacional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

Nota: IBM SPSS.

De la observación del coeficiente de correlación obtenido (ρ) igual a 0.882** se deduce la existencia de una correlación muy alta entre las variables clima organizacional y estrés laboral, es decir que, un buen clima organizacional contribuye en la existencia de un alto control del estrés laboral.

Al ser sometida dicha relación a la prueba de hipótesis se halla una probabilidad (Sig.) igual a 0.000, menor al 0.05 referencial, con lo cual se demuestra la existencia de dicha correlación, al hallarse en el estudio las suficientes evidencias, que permitan confirmar dicho hallazgo.

Conclusión estadística

Se concluye que existe alta relación significativa entre la variable clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

- **Correlación y prueba de hipótesis entre clima organizacional y agotamiento emocional**

Planteamiento de hipótesis de trabajo

Ho: Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre clima organizacional y agotamiento emocional, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

Hi: Hipótesis alterna

Existe relación significativa entre clima organizacional y agotamiento emocional, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

Si probabilidad (Sig.) ≤ 0.05 , se rechaza Ho.

Si probabilidad (Sig.) > 0.05, se acepta H_0 .

Tabla 15.

Correlación entre la variable clima organizacional y dimensión agotamiento emocional

			Clima organizacional	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

Nota: IBM SPSS.

De la observación del coeficiente de correlación obtenido (ρ) igual a 0,644** se deduce similar al caso anterior, la existencia de una alta correlación, esta vez entre la variable clima organizacional y dimensión agotamiento emocional, es decir que, un alto o buen clima organizacional de las instituciones, contribuye en un mejor control del agotamiento emocional.

Al ser sometida relación a la prueba de hipótesis se halla una probabilidad (Sig.) igual a 0.000, menor al 0.05 referencial, con lo cual se verifica la existencia de dicha alta correlación, al hallarse en el estudio las suficientes evidencias, que permitan confirmar dicho hallazgo.

Conclusión estadística

Se concluye que existe alta relación significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

- **Correlación y prueba de hipótesis entre clima organizacional y despensalización**

Planteamiento de hipótesis de trabajo

Ho: Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre clima organizacional y despensalización, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

Hi: Hipótesis alterna

Existe relación significativa entre clima organizacional y despensalización, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

Si probabilidad (Sig.) ≤ 0.05 , se rechaza Ho.

Si probabilidad (Sig.) > 0.05 , se acepta Ho.

Tabla 16.

Correlación entre la variable clima organizacional y dimensión despensalización

		Clima organizacional	Despensiación
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,615**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	150	150

Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	-,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	150	150

Nota: IBM SPSS.

De la observación del coeficiente de correlación (ρ) igual a 0.615** se deduce la existencia de una alta correlación, entre la variable clima organizacional y dimensión despersonalización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené, es decir que, un alto clima organizacional en dicha municipalidad, contribuiría en un mejor control de la despersonalización de los trabajadores.

Este resultado, al ser sometida a la prueba de hipótesis se halla una probabilidad (Sig.) igual a 0.000, menos al 0.05 referencial, con lo cual se comprueba la existencia de dicha correlación, al hallarse en el estudio suficientes evidencias, que permiten confirmar dicho hallazgo.

Conclusión estadística

Se concluye que existe alta relación significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión despersonalización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

- **Correlación y prueba de hipótesis entre clima organizacional y realización personal**

Planteamiento de hipótesis de trabajo

Ho: Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre clima organizacional y la realización personal, en

los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

Hi: Hipótesis alterna

Existe relación significativa entre clima organizacional y realización personal, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

Si probabilidad (Sig.) ≤ 0.05 , se rechaza Ho.

Si probabilidad (Sig.) > 0.05 , se acepta Ho.

Tabla 17.

Correlación entre la variable clima organizacional y dimensión realización personal

			Clima organizacional	Realización personal
			1	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,614**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	150	150
	Realización personal	Coefficiente de correlación	,614**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	150	150

Nota: IBM SPSS.

De la observación del coeficiente de correlación obtenido (ρ) igual a 0.614** se confirma la existencia de una alta correlación, entre la variable clima organizacional y dimensión realización personal, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené, es decir que, un alto clima organizacional en dicha municipalidad, contribuye en

una mejor realización personal de los trabajadores.

Este resultado, al ser sometida a la prueba de hipótesis se halla una probabilidad (Sig.) igual a 0.000, menor al 0.05 referencial, con lo cual se confirma la existencia de dicha correlación, al hallarse esta vez en el estudio las suficientes evidencias, que permiten confirmar dicho hallazgo.

Conclusión estadística

Se concluye que existe relación significativa entre la variable clima organizacional y dimensión realización personal, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta investigación al determinar la relación entre el clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023, se pudo encontrar que el valor (p) es igual a 0,882 y probabilidad de 0.000 menor al 0.05 referencial, la cual se obtuvo mediante el estadígrafo de Rho de Spearman, lo que nos da a entender que existe un nivel de correlación muy alto entre ambas variables. Esto quiere decir que, un buen clima organizacional contribuye en la existencia de un alto control del estrés laboral. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en donde se refiere que, existe relación entre el clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené. Estos resultados son corroborados por Novoa (2020), quien en su investigación tiene como objetivo general determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2020, en donde su coeficiente de correlación es de ($r_s = 0,705$) y probabilidad de 0.000 menor al 0.05, infiriendo que existe un nivel considerable entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el cual contribuye que un buen clima organizacional contribuye a la existencia de un alto desempeño laboral. Así también Rojas (2023) refiere en su trabajo de investigación el cual tiene el objetivo general de determinar la relación entre el estrés laboral y la convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023, en donde su coeficiente de correlación es igual a 0,288, lo que indica que existe un nivel de confianza de 99% y una correlación positiva de magnitud moderada entre las variables "estrés laboral" y "convivencia familiar". En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos que entre mejor constituido este el

clima organizacional mediante sus componentes necesarios como un excelente ambiente laboral y permitiendo a los colaboradores estar cómodos en su centro de labores, esto reduciría los niveles de estrés laboral logrando el desempeño y compromiso institucional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené. Al obtener el nivel de correlación similar dentro de las discusiones por parte de diversos autores, se entiende que existe estrés laboral en los laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené y se espera que mediante los resultados obtenidos la entidad pueda proponer medidas de cambio para reducir los niveles de estrés causado por un bajo clima organizacional.

Del mismo modo al determinar la relación entre el clima organizacional y el agotamiento emocional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023, se pudo encontrar que el valor (p) es igual a 0,664 y probabilidad de 0.000 menor al 0.05 referencial, la cual se obtuvo mediante el estadígrafo de Rho de Spearman, lo que nos da a entender que existe un nivel de correlación alta entre ambas variables. Esto quiere decir que, un alto o buen clima organizacional de las instituciones, contribuye en un mejor control del agotamiento emocional. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en donde se refiere que, existe relación entre el clima organizacional y agotamiento emocional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené. Estos resultados son corroborados por Castillo (2021), quien en su investigación tiene como objetivo específico determinar el nivel de relación entre el resiliencia y presión laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Viques – Huancayo, 2021. En donde su coeficiente de correlación es de ($r_s = 0,705$) y probabilidad de 0.000 menor al 0.05, infiriendo que existe un nivel considerable entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el cual contribuye que

un buen clima organizacional contribuye a la existencia de un alto desempeño laboral. Así también Poma (2021) refiere en su trabajo de investigación el cual tiene el objetivo general determinar la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño del personal de la Municipalidad Provincial de Oyon, departamento de Lima, 2019, en donde su coeficiente de correlación $r = 0,664$, con una $\text{Sig} < 0,05$ lo que indica que existe un nivel de correlación alta entre las variables "clima organizacional" y "desempeño laboral" por lo que se evidencia una relación significativa. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos que entre mejor constituido este el clima organizacional a través de su estructura y cadena de mando y responsabilidades dispuestas y respetando las horas de trabajo y condiciones de trabajo se obtendrá un bajo nivel de agotamiento emocional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené. Por lo mencionado por los autores no se encuentran discrepancias dentro de los niveles de correlación dentro de las discusiones y se propone a la Municipalidad Distrital de Perené de acuerdo a los resultados de la investigación acoger diagnósticos para calcular los niveles de agotamiento emocional en sus trabajadores.

Asimismo, al determinar la relación entre el clima organizacional y la despersonalización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023, se pudo encontrar que el valor (p) es igual a 0,615 y probabilidad de 0.000 menor al 0.05 referencial, la cual se obtuvo mediante el estadígrafo de Rho de Spearman, lo que nos da a entender que existe un nivel de correlación alta entre ambas variables. Esto quiere es alto clima organizacional en dicha municipalidad, contribuiría en un mejor control de la despersonalización de los trabajadores. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en donde se refiere que, existe relación entre el clima organizacional y la despersonalización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de

Perené. Estos resultados son corroborados por Castillo (2021), quien en su investigación tiene como objetivo específico determinar el nivel de relación entre la resiliencia y falta de realización personal en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Viques – Huancayo, 2021. En donde su coeficiente de correlación de 0,307 y el p. valor = 0,099 siendo superior a 0,05 en donde se concluye que no existe relación entre la resiliencia y la falta de realización personal, el cual contribuye que a la existencia de resiliencia se denota que existe un bajo índice de falta de realización personal. Así también Benites (2022) refiere en su trabajo de investigación el cual tiene el objetivo específico determinar la relación existente entre el control y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana 2021, en donde su coeficiente de correlación $r = 0,771$, con una $\text{Sig} < 0,05$ lo que indica que existe un nivel de correlación alta entre las variables "control" y "clima organizacional" por lo que se evidencia una relación significativa. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos que, entre si una institución está conformada por trabajadores satisfechos e identificados con su puesto de trabajo, se resaltarán un buen clima organizacional. De acuerdo a la discusión de los autores en donde no se encuentran discrepancias debido a que el nivel de relación que se obtiene es de margen positivo, en ese sentido se sugiere continuar estudios o investigaciones para mejorar los niveles de despersonalización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené a fin de evitar problemas emocionales.

En ese sentido, al determinar la relación entre el clima organizacional y realización personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023, se pudo encontrar que el valor (p) es igual a 0,614 y probabilidad de 0.000 menor al 0.05 referencial, la cual se obtuvo mediante el estadígrafo de Rho de Spearman, lo que nos da a entender que existe un

nivel de correlación alta entre ambas variables. Esto quiere un alto clima organizacional en dicha municipalidad, contribuye en una mejor realización personal de los trabajadores. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en donde se refiere que, existe relación entre el clima organizacional y la realización personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené. Estos resultados son corroborados por Castillo (2021), quien en su investigación tiene como objetivo específico determinar el nivel de relación entre el resiliencia y falta de apoyo social en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Viques – Huancayo, 2021. En donde su coeficiente de correlación de 0,014 y el p. valor = 0,445 siendo superior a 0,05 en donde se concluye que existe relación moderada entre la resiliencia y la falta de apoyo social, el cual contribuye que a la existencia de resiliencia se denota que existe un moderado apoyo social en los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Viques. Así también Novoa (2020) refiere en su trabajo de investigación el cual tiene el objetivo específico determinar la relación existente entre el clima organizacional y el puesto de trabajo en la M. D. de Nuevo Chimbote, en donde su coeficiente de correlación $r = 0,604$, con una $Sig < 0,05$ lo que indica que existe un nivel de correlación alta entre las variables "control" y "clima organizacional" por lo que se evidencia una relación positiva del nivel medio. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos que, para lograr que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené logren la realización personal, deberían aumentar su rendimiento y para esto deberían tener un ambiente saludable de trabajo. De acuerdo a lo expuesto por los diferentes autores se llega a la conclusión de que existen similitudes en el nivel de relación en un nivel positivo moderado, en ese sentido es necesario continuar con el estudio de realización personal por medio de diagnósticos y estudios y/o charlas a fin de evitar problemas de frustración.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe relación significativa entre las variables clima organizacional y el estrés laboral, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené, evidenciado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman (ρ) hallado, igual a 0,882*** y probabilidad de 0.000 menor al 0.05 referencial que permite rechazar la hipótesis nula, concluyendo la existencia de una muy alta correlación entre ambas variables, el cual guarda similitud con la investigación de Castillo (2021), quien al determinar la relación que existe entre resiliencia y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Viques, en donde no se encuentra discrepancia en su nivel de correlación de variables obteniendo un $(p) = 0,432$.
2. Se determinó que existe relación significativa entre la variable clima organizacional y dimensión agotamiento emocional de la variable estrés laboral, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené, evidenciado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman (ρ) hallado, igual a 0,644** y probabilidad de 0.000 menor al 0.05 referencial que permite rechazar la hipótesis nula, es decir que, la información recabada arroja las suficientes evidencias, que permiten confirmar el hallazgo de la alta correlación. Asimismo, estos resultados guardan similitud con la investigación de Rojas (2023), quien al determinar la relación entre estrés laboral y la convivencia familiar de los servidores adultos de la Municipalidad Provincial de San Martín, en donde no se encuentra discrepancia en el nivel de correlación positiva moderada de $(p) = 0,288$.
3. Se determinó que existe relación significativa entre la variable clima organizacional y dimensión despersonalización de la variable estrés laboral, en los trabajadores de la

Municipalidad Distrital de Perené, evidenciado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman (ρ) hallado, igual a 0,615** y probabilidad de 0.000 menor al 0.05 referencial que una vez más permite rechazar la hipótesis nula, es decir que, la información recabada en esta dimensión arroja las suficientes evidencias, que permiten confirmar el hallazgo de una alta correlación. Al igual que Benites (2022) en su trabajo de investigación en donde determina la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad de Punchana, en donde el nivel de relación fue de $(p) = 0,848$, el cual guarda similitud a los resultados arrojados.

4. Se determinó que existe relación significativa entre la variable clima organizacional y dimensión realización personal de la variable estrés laboral, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené, evidenciado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman (ρ) hallado, igual a 0,614** y probabilidad de 0.000 menor al 0.05 referencial que permite rechazar la hipótesis nula, es decir que, la información recabada en esta dimensión arroja las suficientes evidencias, que permiten confirmar el hallazgo de una alta correlación significativa. Del mismo modo estos datos guardan similitud con el trabajo de investigación de Novoa (2020), quien, al determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en donde se evita la discrepancia obteniendo un nivel de relación de un $(p) = 0,705$.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Universidad Peruana Los Andes publicar los hallazgos de esta investigación. La difusión de estos resultados permitirá evidenciar que los logros obtenidos son fruto de un trabajo riguroso y contribuirán a resaltar la eficiencia del área de recursos humanos. Además, la publicación servirá de inspiración y motivación para otros investigadores interesados en explorar las variables de clima organizacional y estrés laboral en diversas instituciones públicas, fomentando así un entorno académico más dinámico y enriquecedor.
2. Se sugiere a los investigadores que apliquen correctamente los resultados obtenidos en sus trabajos de investigación. La descripción precisa y honesta de los resultados permite un diagnóstico acertado del problema planteado, lo que a su vez facilita la formulación de estrategias efectivas para su resolución. Enfrentar los datos tal como se presentan contribuye a la integridad y validez de la investigación científica.
3. Con base en los resultados de esta investigación, se recomienda a futuros investigadores considerar la adopción de enfoques cualitativos para profundizar en el estudio del estrés laboral y su mitigación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené. La implementación de técnicas como charlas informativas, evaluaciones periódicas, diagnósticos detallados y otros métodos participativos puede generar cambios significativos en el bienestar laboral.
4. Es crucial que los investigadores mantengan un alto estándar ético al manejar los datos de investigación. Se sugiere enfáticamente no manipular los datos durante la ejecución de los instrumentos de medición para obtener resultados deseados, ya que esto no solo viola el código de ética, sino que también distorsiona la realidad de la problemática actual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arano, R., Escudero, J., & Delfin, L. (2011). El origen del Clima Organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la Administración: Una aproximación. 9-14.
- Barliza, R., Kammerer, M., & Barliza, G. (2020). *Estrés Cómo enfrentarlo para el desempeño laboral*. Bogotá: Gente Nueva.
- Bautista, M., Franco, K., & Hickman, H. (2022). Objetividad, validez y confiabilidad: atributos científicos de los instrumentos de medición. *Educación y Salud: Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 69.
- Benites Mejía, J. (2022). *Gestión administrativa y el Clima Organizacional en la Municipalidad distrital de Punchana 2021*. Iquitos - Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Bravo Puca, N. Z. (2022). *Estrés Laboral y clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este - 2021*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Bruges, D., López, D., & Socarrás, C. (2020). Estrés laboral en las empresas de telefonía celular provadas en la frontera entre Colombia y Venezuela. *Revista espacios*, 254-266.
- Buitrago et al. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de investigación en salud. Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146.
- Bustamante, M., Lapo, M. d., & Tello, M. (2018). Origen, desarrollo y evolución del constructo clima organizacional. *Revista empresarial*, 12-23.

Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación.

Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Aten Primaria*, 527-538.

Castillo Capcha, J. (2021). *Resiliencia y Estrés Laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de Viques, Huancayo - 2021*. Huancayo - Perú: Universidad Peruana los Andes.

Chiang, M., Hidalgo, P., & Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de ciencias de la administración y economía*, 347-362.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. Rio de Janeiro: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Cortés, D., & Leal, S. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento de clima organizacional. *ISSN*, 145-161.

Daft, R. (2011). *Teoría y Diseño Organizacional*. México D.F: Cengage Learning. Inc.

Del Toro, J. (2011). Clima Organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Clío américa*, 2004-227.

Diaz, E., Bañuelos, J., Poblano, E., Reyes, R., & Alanis, J. (2020). Clima organizacional bajo el modelo Litwin y Stringer, perspectiva psicosocial en CIES A.C. *Coloquio de investigación multidisciplinaria*, 633-640.

Esquivel, J., Martínez, G., & Silva, F. (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista ciencias de la documentación*, 66-77.

- Esteban, N. (2018). Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán (Tipos de investigación)*, 1-4.
- Fuchs, R. (2010). *Medición del potencial humano en las organizaciones*. Lima, Perú: Universidad del Pacifico - Facultad de Administración y Contabilidad.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 43-61. García, M., Vesga, J., & Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Bogotá: Universidad católica de Colombia.
- Gonzales et al. (2011). *¿Como aprender y enseñar investigación científica?* Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Gonzáles, H., & Gonzáles, L. (2010). *Clima Organizacional*. La Plata, Argentina: Universidad Nacional de la Plata.
- Gonzáles, L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa: Enfoques consulting EIRL.
- Guevara et al. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 163-173.
- Hernández, G. (2 de Marzo de 2022). *El economista*. Obtenido de El economista: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Dos-anos-en-pandemia-Estres-y-agotamiento-principales-riesgos-para-la-fuerza-laboral-20220301-0086.html>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Iglesia, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista cubana de enfermería*, 197-209.
- López Neira, A. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodología para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. Guayaquil - Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana Ecuador.
- Lozada, J. (2014). *Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria*. Quito - Ecuador: Centro de Investigación en Mecatrónica y Sistemas Interactivos, Universidad Tecnológica Idoamericana, Quito, Pichincha, Ecuador.
- Luis, P. (2004). Población muestra muestreo. *Población muestra muestreo*, 69-74.
- Martínez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Academia Vivat*, (112), 42-80.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Díaz de Santos, S.A.
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Rosana, L., Chacón, S., & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de latinoamerica. *Rev Asoc Esp Med Trab*, 204-2011.
- Melgosa. (1995). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo. *Revista educación*, 171-190.
- Méndez, M. (2019). *La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones*. Barranquilla: Universidad del Norte - Barranquilla Colombia.

- MINSA. (2012). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Lima: Ministerio de Salud.
- Morales Ibarra, R. (2019). *Universidad Autónoma del Estado de México*. Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Novoa Paz Soldán, V. H. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020*. Chimbote - Perú: Universidad San Pedro.
- OMS. (28 de Setiembre de 2022). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Onofre Pérez, L. M. (2021). *Influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talante Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. °1, Quito, en el año 2019*. Quito - Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 1-19.
- Paella, S., & Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela: Editorial pedagógica de Venezuela.
- Paredes Soldevilla, P. E. (2019). *Clima organizacional y calidad de servicio en el Hospital Regional de Medicina Tropical "Dr. Julio César Demarini Caro", 2018 - La Merced*. Huancayo - Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 156-184.

- Pedro, L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 69-74.
- Pegueros Araiza, I. D. (2022). *Estrés Laboral y Calidad de vida en el trabajo en personal operativo*. Morelos - México: Universidad autónoma del estado de morelos.
- Peña, S. (2017). Análisis de Datos. *Fundación Universitaria del Área Andina*, 185.
- Poma Rey, Y. F. (2021). *Estrés Laboral y el Desempeño del personal administrativo de la Municipalidad de Oyón, departamento Lima, 2019*. Huacho - Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *Los alcances de una investigación*, 5.
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Cundinamarca: Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.
- Ramos, G., & Triana, M. (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones*, 309-314.
- Rivera, Á., Ortiz, R., Miranda, M., & Navarrete, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado*, 3.
- Rodríguez Pineda, A. F. (2020). *Relación entre la inteligencia emocional y su percepción de clima organizacional en docentes a dos instituciones de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá*. Bogotá - Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Rojas. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de educar*, 277-297.

- Rojas Grandez, F. R. (2023). *Estrés laboral y convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín - 2023*. Tarapoto - Perú: Universidad César Vallejo.
- Rojas, J. (2018). Info Capital Humano. *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral*. Obtenido de Info Capital Humano: <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/#:~:text=La%20ansiedad%20en%20el%20trabajo,trabajadores%20peruanos%20sufren%20estr%C3%A9s%20laboral>
- RPP Noticias*. (25 de Abril de 2022). Obtenido de RPP Noticias: <https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047?ref=rpp>
- Ruiz, R. (2007). El método científico y sus etapas. *El método científico y sus etapas*, 6.
- Ruiz, S. (2022). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana los Andes*. Huancayo, Perú: Universidad Peruana los Andes.
- Salamanca, S., & Garavito, Y. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. *Análisis*, 1-23.
- Sánchez, J. (2017). *Importancia del Clima Organizacional en la Productividad*. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Sánchez, M. (2010). Estrés Laboral. *Gestión Administrativa*, 55-63.

Soberanes, L., & De la fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *La nueva gestión organizacional*, 120-127.

Suárez, R., Campos, L., Socorro, J. d., & Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista electrónica de conocimientos saberes y prácticas*, 105-119.

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional trabajo, salud y factores psicosociales*. México D.C: Manual moderno.

Vera, J. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de psicología clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. *RESPSI - Revista Ecuatoriana de Psicología*, 143-151.

Vidal, V. (2019). *El estrés laboral análisis y prevención*. Zaragoza, España: Universidad de zaragoza.

Zapata Carranza, A. C. (2022). "*Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público*". San Luis Potosí - México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Zúñiga, E. (2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. *Gestión en el tercer milenio de la facultad de ciencias administrativas de la universidad nacional de san marcos*, 116-120.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené - 2023”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA	TÉCNICA E INSTRUMENTO				
Problema General	Objetivo general:	Hipótesis general:	VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL DIMENSIONES: <ul style="list-style-type: none"> Cultura de la organización Diseño organizacional Potencial humano INDICADORES: <ul style="list-style-type: none"> Ambiente laboral Compromiso Compañeros de trabajo Desarrollo de la organización Contribución Remuneración Desempeño Salario y beneficios Realización de trabajo Tareas o funciones Solución de problemas Jefe Nuevas ideas Incentivos laborales Innovación VARIABLE DEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL DIMENSIONES: <ul style="list-style-type: none"> Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal INDICADORES: <ul style="list-style-type: none"> Desgaste Fatiga Agotamiento Cansancio Emocional 	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Nivel Descriptivo Correlacional MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN: Método científico DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No Experimental - Correlacional - Transversal Esquema: <p>Dónde: M= Muestra O1= Observación 1</p>	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuesta INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Cuestionario ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS: IBM: SPSS estadísticas 25 Word Excel POBLACIÓN Y MUESTRA: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené				
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023.	Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023.							
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas							
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el agotamiento emocional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el agotamiento emocional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023.	Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el agotamiento emocional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023.							
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la despersonalización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la despersonalización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023.	Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la despersonalización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023.							
¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la									
					<table border="1"> <tr> <td>Población</td> <td>212</td> </tr> <tr> <td>Muestra</td> <td>150</td> </tr> </table>	Población	212	Muestra	150
Población	212								
Muestra	150								

<p>Realización personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023?</p>	<p>Perené – 2023. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la realización personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023.</p>	<p>Perené – 2023. Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la realización personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga laboral • Actitudes • Sentimientos • Pérdida de motivación • Respuesta negativa hacia uno mismo • Sensibilidad humana • Capacidad bajo presión • Expectativas • Exigencias • Auto concepto negativo • Capacidad de respuesta 	<p>O2 = Observación2</p>	<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 100%;"></div>
---	--	--	---	--------------------------	---

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V1: CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional se define como percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en entorno a él y las diversas regulaciones informales e informales que afectan a dicho trabajo (MINSa, 2012, p. 4).	La variable clima organizacional va a ser utilizada y trabajada con las siguientes dimensiones: cultura de la organización, diseño organizacional y potencial humano.	Cultura de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente laboral • Compromiso • Compañeros de trabajo • Desarrollo de la organización • Contribución
			Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Desempeño • Salario y beneficios • Realización de trabajo • Tareas o funciones
			Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> • Solución de problemas • Jefe • Nuevas ideas • Incentivos laborales • Innovación
V2: ESTRÉS LABORAL	El estrés laboral, se ha definido como una de las respuestas de incapacidad, fruto de los riesgos psicosociales, considerando que es una “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades”, que ponen a prueba su destreza para afrontar la situación”, hasta la “respuesta fisiológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, estas surgen cuando hay desorganización entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización conllevando a ocasionar estrés en el individuo dificultando el cumplimiento de sus funciones (Rivera et al, 2019, p.3).	La variable satisfacción laboral, será utilizada en este trabajo de investigación bajo las siguientes dimensiones las cuales son: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Desgaste • Fatiga • Agotamiento • Cansancio Emocional • Sobrecarga laboral
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes • Sentimientos • Pérdida de motivación • Respuesta negativa hacia uno mismo • Sensibilidad humana
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad bajo presión • Expectativas • Exigencias • Auto concepto negativo • Capacidad de respuesta

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa
V1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Cultura de la organización	Ambiente laboral	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente agradable.	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Compromiso	Estoy comprometido con la institución en la que laboro.	
		Compañeros de trabajo	Cuento con mis compañeros de trabajo cuando necesito ayuda.	
		Desarrollo de la organización	Me preocupo por el desarrollo de mi organización.	
		Contribución	Mi contribución de ideas juega un papel muy importante para la toma de decisiones en mi área de trabajo.	
	Diseño organizacional	Remuneración	La remuneración que percibo es adecuada en relación al trabajo que realizo.	
		Desempeño	Las actividades que realizo están de acuerdo al de la institución.	
		Salario y beneficios	La remuneración que percibo satisface mis necesidades.	
		Realización de trabajo	Con frecuencia me comunican si estoy realizando de manera correcta mis funciones.	
		Tareas o funciones	Estoy capacitado para desempeñar las tareas y funciones que debo realizar.	
	Potencial humano	Solución de problemas	Tengo la habilidad e iniciativa de solucionar problemas en situaciones que lo ameritan.	
		Jefe	Mi jefe inmediato está disponible ante cualquier ocurrencia que se presente.	
		Nuevas ideas	Siento que en mi centro de labores toman en cuenta mis aportes e ideas.	
		Incentivos laborales	En mi centro laboral existen incentivos, los cuales me motivan a mejorar mi desempeño.	
		Innovación	En mi lugar de trabajo se innova constantemente.	
		Hay desgaste	Me siento cansado al culminar mi jornada de trabajo semanal.	

V2: ESTRÉS LABORAL	Agotamiento emocional	Existe fatiga laboral constantemente	A menudo siento que no tengo ganas de ir a mi centro de labores.
		Agotamiento	Me siento agotado por mi trabajo.
		Cansancio emocional	Trabajar con las personas me cansa constantemente.
		Sobrecarga laboral	En mi centro de labores tengo que quedarme hasta muy altas horas para poder culminar mis actividades encomendadas.
	Despersonalización	Actitudes	Mi actitud en el trabajo varía de forma negativa ante dificultades que se me presentan.
		Sentimientos	Mis emociones cambian repentinamente cuando recibo llamadas de atención o críticas.
		Perdida de motivación	Me siento desmotivado constantemente en el trabajo.
		Respuesta negativa hacia uno mismo	Cuando recibo críticas acerca de mi trabajo, afecta mi autoestima.
		Sensibilidad humana	Me siento mal cuando me alzan la voz delante de muchas personas.
	Realización personal	Capacidad bajo presión	Siento que laborando horas extras mi capacidad y desempeño mejoran.
		Expectativas	Cumplo con las expectativas laborales que se me encomiendan.
		Exigencias	Las exigencias por parte de mi jefe inmediato ayudan en mi desempeño.
		Auto concepto negativo	Siento que con cada error que cometo disminuyen mis ganas de laborar.
		Capacidad de respuesta	Considero que tengo la capacidad de asumir nuevas funciones y responder a ellas.

Anexo 4: El instrumento de investigación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL

DATOS GENERALES				
LUGAR DE ENCUESTA:		SEXO:		
FECHA DE ENCUESTA:		MASCULINO ()		
EDAD:		FEMENINO ()		
Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión, marcando con una (X), lo que mejor exprese su punto de vista de acuerdo con la siguiente escala valorativa:				
1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

V1. CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
D1. Cultura de la organización					
1. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente agradable.					
2. Estoy comprometido con la institución en la que laboro.					
3. Cuento con mis compañeros de trabajo cuando necesito ayuda.					
4. Me preocupo por el desarrollo de mi organización.					
5. Mi contribución de ideas juega un papel muy importante para la toma de decisiones en mi área de trabajo.					
D2. Diseño organizacional					
6. La remuneración que percibo es adecuada en relación al trabajo que realizo.					
7. Las actividades que realizo están de acuerdo al rol de la institución.					
8. La remuneración que percibo satisface mis necesidades.					
9. Con frecuencia me comunican si estoy realizando de manera correcta mis funciones.					
10. Estoy capacitado para desempeñar las tareas y funciones que debo realizar.					

D3. Potencial humano					
11. Tengo la habilidad e iniciativa de solucionar problemas en situaciones que lo ameritan.					
12. Mi jefe inmediato está disponible ante cualquier ocurrencia que se presente.					
13. Siento que en mi centro de labores toman en cuenta mis aportes e ideas.					
14. En mi centro laboral existen incentivos, los cuales me motivan a mejorar mi desempeño.					
15. En mi lugar de trabaja se innova constantemente.					

V2. ESTRÉS LABORAL	1	2	3	4	5
D1. Agotamiento emocional					
16. Me siento cansado al culminar mi jornada de trabajo.					
17. A menudo siento que no tengo ganas de ir a mi centro de laboral.					
18. Me siento agotado por mi trabajo.					
19. Trabajar con las personas me cansa constantemente.					
20. En mi centro de labores tengo que quedarme hasta muy altas horas para poder culminar mis actividades encomendadas.					
D.2 Despersonalización					
21. Mi actitud en el trabajo varía de forma negativa ante dificultades que se me presenten.					
22. Mis emociones cambian repentinamente cuando recibo llamadas de atención o críticas.					
23. Me siento desmotivado constantemente en el trabajo.					
24. Cuando recibo críticas acerca de mi trabajo, afecta mi autoestima.					
25. Me siento mal cuando me alzan la voz delante de muchas personas.					
D.3 Realización personal					
26. Siento que laborando horas extras mi capacidad y desempeño mejoran.					
27. Cumpló con las expectativas laborales que se me encomiendan.					
28. Las exigencias por parte de mi jefe inmediato ayudan en mi desempeño.					

29. Siento que con cada error que cometo disminuyen mis ganas de laborar.					
30. Considero que tengo la capacidad de asumir nuevas funciones y responder a ellas.					

MUCHAS GRACIAS POR SU APOYO

Anexo 5: Consentimiento informado

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

CONSENTIMIENTO INFORMADO



TÍTULO: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2023"

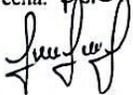
INVESTIGADORES:

- Bach. Jordán Carlos Díaz Márquez
- Bach. Nohely Pilar Salazar Cáceres

Yo, Jaeli Vitor Aguilera, trabajador de la Municipalidad Distrital de Perené, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación denominado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ – 2023", luego de haber reconocido y comprometido en su totalidad, la información y en el entendido de que:

- He sido informado(a) de que el objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Estrés Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023.
- Mi participación no repercutirá en mis actividades laborales.
- No habrá ninguna sanción para mí en caso no aceptar la invitación.
- No haré ningún gasto, ni recibiré remuneración alguna por la participación en el estudio.
- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, los mismo no serán usados para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Lugar y Fecha: Perené, 04 de agosto del 2023

Firma: 

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES



CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERÉNÉ - 2023"

INVESTIGADORES:

- Bach. Jordan Carlos Díaz Marquez
- Bach. Nohely Pilar Salazar Caceres

Yo, Caral Coronel Espinoza, trabajador de la Municipalidad Distrital de Perené, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación denominado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERÉNÉ - 2023", luego de haber reconocido y comprometido en su totalidad, la información y en el entendido de que:

- He sido informado(a) de que el objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Estrés Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené - 2023.
- Mi participación no repercutirá en mis actividades laborales.
- No habrá ninguna sanción para mí en caso no aceptar la invitación.
- No haré ningún gasto, ni recibiré remuneración alguna por la participación en el estudio.
- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, los mismo no serán usados para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Lugar y Fecha: 04, 08, 2023

Firma:

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES



CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2023"

INVESTIGADORES:

- Bach. Jordan Carlos Diaz Marquez
- Bach. Nohely Pilar Salazar Caceres

Yo, CARLOS QUISE HUACHTAHUAYAN, trabajador de la Municipalidad Distrital de Perené, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación denominado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2023", luego de haber reconocido y comprometido en su totalidad, la información y en el entendido de que:

- He sido informado(a) de que el objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Estrés Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené - 2023.
- Mi participación no repercutirá en mis actividades laborales.
- No habrá ninguna sanción para mí en caso no aceptar la invitación.
- No haré ningún gasto, ni recibiré remuneración alguna por la participación en el estudio.
- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, los mismo no serán usados para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Lugar y Fecha: PERENE 04/08/23

Firma:

Anexo 6: Validación del instrumento

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: “Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023”

Variable: Clima Organizacional

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	3	3.75	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	3	4	3	3.75	
	4	4	4	4	3	3.75	
	5	4	4	4	4	4	
D2	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	3	3.75	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
D3	11	4	4	4	3	3.75	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS		4	3.93	4	3.46		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación:

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	No cumple con el criterio
	Nivel bajo
	Nivel moderado
	Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
JUSSLEY THAMARA ORTEGA MEDINA	MG. EN GESTIÓN PÚBLICA	15	NIVEL ALTO

Sello y Firma:

Mg. Jussley Thamara Ortega Medina

Cuestionario 2:

“Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023”

Variable: Estrés Laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	3	4	3.75	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
D2	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	3	4	4	3.75	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
D3	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	3	4	3.75	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS		4	3.93	3.87	4		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación:

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

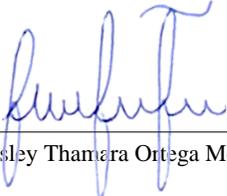
Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
JUSSLEY THAMARA ORTEGA MEDINA	MG. EN GESTIÓN PÚBLICA	15	NIVEL ALTO

Sello y Firma:



 Mg. Jussley Thamara Ortega Medina

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: “Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023”

Variable: Clima Organizacional

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	3	3	3	3	3	
	2	3	3	3	3	3	
	3	3	3	3	3	3	
	4	2	2	2	2	2	
	5	3	3	3	3	3	
D2	6	3	3	3	3	3	
	7	3	3	3	3	3	
	8	3	3	3	3	3	
	9	3	3	3	3	3	
	10	3	3	3	3	3	
D3	11	3	3	3	3	3	
	12	3	3	3	3	3	
	13	3	3	3	3	3	
	14	3	3	3	3	3	
	15	2	2	2	2	2	
EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS		2.67	2.67	2.67	2.67		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación:

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

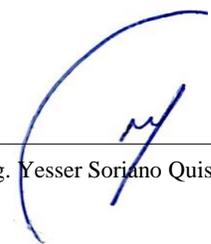
Calificación:	No cumple con el criterio Nivel bajo Nivel moderado Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
YESSER SORIANO QUISPE	MAGÍSTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR	15	NIVEL MODERADO

Sello y Firma:



 Mg. Yesser Soriano Quispe

Cuestionario 2: “Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Perené – 2023”

Variable: Estrés Laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	3	3	3	3	3	
	2	4	4	4	4	4	
	3	3	3	3	3	3	
	4	3	3	3	3	3	
	5	3	3	3	3	3	
D2	6	3	3	3	3	3	
	7	3	3	3	3	3	
	8	3	3	3	3	3	
	9	3	3	3	3	3	
	10	3	3	3	3	3	
D3	11	2	2	2	2	2	
	12	3	3	3	3	3	
	13	3	3	3	3	3	
	14	2	2	2	2	2	
	15	2	2	2	2	2	
EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS		2.87	2.87	2.87	2.87	2.87	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación:

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

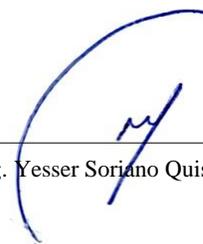
Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
YESSER SORIANO QUISPE	MAGISTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR	15	NIVEL MODERADO

Sello y Firma:



 Mg. Yesser Soriano Quispe

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: "Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023"

Variable: Clima Organizacional

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSEVACIONES
D1	1	3	3	3	3	3	
	2	3	3	3	3	3	
	3	3	3	3	3	3	
	4	3	3	3	3	3	
	5	3	3	3	3	3	
D2	6	3	3	3	3	3	
	7	3	3	3	3	3	
	8	3	3	3	3	3	
	9	3	3	3	3	3	
	10	3	3	3	3	3	
D3	11	3	3	3	3	3	
	12	3	3	3	3	3	
	13	3	3	3	3	3	
	14	3	3	3	3	3	
	15	3	3	3	3	3	
EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS		3.0.					

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación:

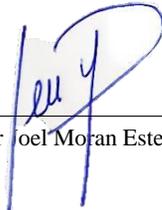
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 1

Experto	Grado académico	Evaluación final	
		Ítems	Calificación
HEBER JOEL MORAN ESTEBAN	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DENEGOCIOS	15	NIVEL MODERADO

Sello y Firma:



 Mg. Heber Joel Moran Esteban

Cuestionario 2: “Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023”

Variable: Estrés Laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	3	3	3	3	3	
	2	4	4	4	4	4	
	3	3	3	3	3	3	
	4	3	3	3	3	3	
	5	4	4	4	4	4	
D2	6	3	3	3	3	3	
	7	3	3	3	3	3	
	8	4	4	4	4	4	
	9	3	3	3	3	3	
	10	3	3	3	3	3	
D3	11	2	2	2	2	2	
	12	3	3	3	3	3	
	13	3	3	3	3	3	
	14	3	3	3	3	3	
	15	2	2	2	2	2	
EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS							

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación:

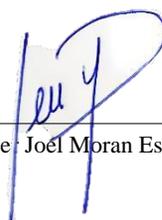
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	No cumple con el criterio Nivel bajo Nivel moderado Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido Cuadro 1

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
HEBER JOEL MORAN ESTEBAN	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS	15	NIVEL MODERADO

Sello y Firma:



 Mg. Heber Joel Moran Esteban

Anexo 7: Data de procesamiento de datos

Suj.	Cultura de la organización					ST	Diseño organizacional					ST	Potencial humano					ST	TOTAL
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		
1	3	4	3	3	1	14	3	1	5	5	5	19	5	3	3	3	3	17	50
2	3	5	3	3	1	15	3	1	5	5	5	19	5	3	3	3	3	17	51
3	3	5	3	3	1	15	3	1	5	5	5	19	5	3	3	3	3	17	51
4	2	2	3	4	2	13	3	1	4	5	5	18	3	2	1	2	1	9	40
5	5	5	5	2	3	20	4	2	4	3	3	16	4	3	1	2	3	13	49
6	5	5	5	3	3	21	5	2	5	5	5	22	5	3	1	4	3	16	59
7	2	5	3	4	2	16	3	1	4	5	5	18	3	2	1	2	1	9	43
8	5	4	5	5	3	22	4	2	3	4	3	16	4	3	1	2	3	13	51
9	1	5	5	3	3	17	4	2	4	3	3	16	4	3	1	2	3	13	46
10	3	5	4	4	3	19	5	4	4	4	1	18	2	2	3	2	1	10	47
11	5	2	3	4	2	16	3	1	4	5	5	18	3	2	1	2	1	9	43
12	5	5	4	4	3	21	4	4	3	4	1	16	2	2	3	2	1	10	47
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	2	2	2	2	2	10	48
14	5	2	2	4	5	18	1	3	5	1	4	14	4	1	1	1	1	8	40
15	4	5	4	1	2	16	4	1	4	1	4	14	5	2	2	1	2	12	42
16	1	5	3	4	2	15	3	1	3	5	5	17	3	2	1	2	1	9	41
17	5	1	5	3	3	17	3	5	5	2	1	16	5	5	1	1	4	16	49
18	5	3	4	4	3	19	5	4	3	2	3	17	3	3	3	2	2	13	49
19	5	3	4	1	2	15	4	1	4	2	4	15	5	2	2	1	2	12	42
20	5	1	5	3	3	17	3	5	5	2	4	19	5	5	1	1	4	16	52
21	1	3	5	5	3	17	4	2	3	4	3	16	4	3	1	2	3	13	46
22	5	5	4	4	3	21	4	4	4	4	5	21	2	2	3	2	1	10	52
23	4	5	4	1	2	16	4	1	4	2	4	15	5	2	2	1	2	12	43
24	5	2	4	2	4	17	3	3	3	3	2	14	4	2	1	2	1	10	41
25	1	5	5	3	3	17	5	2	4	3	3	17	4	3	1	2	3	13	47
26	5	3	4	4	3	19	4	4	4	4	1	17	2	2	3	2	1	10	46
27	3	3	4	4	3	17	4	4	3	2	3	16	3	3	3	2	2	13	46
28	5	2	1	4	5	17	5	3	5	2	4	19	4	1	1	1	1	8	44
29	4	2	4	5	4	19	3	3	4	4	2	16	4	2	1	2	1	10	45
30	3	4	4	1	2	14	4	1	3	4	4	16	5	2	2	1	2	12	42
31	5	2	1	4	5	17	5	3	5	3	4	20	4	1	1	1	1	8	45
32	5	5	5	3	3	21	3	5	5	4	1	18	5	5	1	1	4	16	55
33	5	5	5	3	3	21	5	2	5	5	5	22	5	3	1	4	3	16	59
34	5	5	5	3	3	21	5	2	5	5	5	22	5	3	1	4	3	16	59
35	4	2	4	5	4	19	3	3	4	4	2	16	4	2	1	2	1	10	45
36	5	3	5	4	1	18	5	3	5	5	5	23	4	5	1	2	2	14	55
37	3	5	3	3	1	15	3	1	5	5	5	19	5	3	3	3	3	17	51

38	5	2	1	4	5	17	5	3	5	3	4	20	4	5	1	1	1	12	49
39	5	5	5	4	1	20	5	3	5	5	5	23	4	5	1	2	2	14	57
40	5	5	4	4	4	22	4	4	4	3	3	18	2	2	2	2	2	10	50
41	5	2	5	3	3	18	3	5	5	5	5	23	5	1	1	1	4	12	53
42	1	5	5	3	3	17	4	2	3	4	3	16	4	3	1	2	3	13	46
43	5	2	1	4	5	17	5	3	5	5	4	22	4	1	1	1	1	8	47
44	5	5	5	5	3	23	5	2	5	5	5	22	5	3	1	4	3	16	61
45	3	5	4	4	3	19	5	4	4	5	3	21	3	3	3	2	2	13	53
46	1	5	5	3	3	17	4	2	3	5	3	17	4	3	1	2	3	13	47
47	4	3	4	1	2	14	4	1	4	4	4	17	5	2	2	1	2	12	43
48	2	5	3	4	2	16	3	1	4	5	5	18	3	2	1	2	1	9	43
49	3	5	3	3	1	15	3	1	5	5	5	19	5	3	3	3	3	17	51
50	5	5	5	4	1	20	5	3	5	5	5	23	4	5	1	2	2	14	57
51	5	3	5	4	1	18	5	3	5	5	5	23	4	5	1	2	2	14	55
52	2	5	3	4	2	16	3	1	4	5	5	18	3	2	1	2	1	9	43
53	3	5	3	5	1	17	3	1	5	5	5	19	5	3	3	3	3	17	53
54	5	2	2	4	5	18	5	3	5	4	4	21	4	4	1	1	1	11	50
55	5	4	5	4	1	19	5	3	5	5	5	23	4	5	1	2	2	14	56
56	4	5	4	1	2	16	4	1	4	5	4	18	5	2	2	1	2	12	46
57	2	5	3	4	2	16	3	1	4	5	5	18	3	2	1	2	1	9	43
58	3	4	4	4	3	18	5	4	3	4	1	17	2	2	3	2	1	10	45
59	4	4	4	1	2	15	4	1	3	4	4	16	5	2	2	1	2	12	43
60	5	2	2	4	5	18	1	3	5	4	4	17	4	5	1	1	1	12	47
61	4	5	4	3	4	20	3	3	4	5	2	17	4	2	1	2	1	10	47
62	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17	2	2	2	2	2	10	47
63	5	2	2	4	5	18	1	3	5	4	4	17	4	1	1	1	1	8	43
64	4	2	4	3	4	17	3	3	3	3	2	14	4	2	1	2	1	10	41
65	3	5	3	5	1	17	3	1	5	5	5	19	5	3	3	3	3	17	53
66	5	4	5	4	1	19	5	3	5	5	5	23	4	5	1	2	2	14	56
67	5	5	4	4	3	21	5	4	3	5	1	18	2	2	3	2	1	10	49
68	5	2	3	4	2	16	3	1	4	5	5	18	3	2	1	2	1	9	43
69	5	5	3	3	1	17	3	1	5	5	5	19	5	3	3	3	3	17	53
70	3	5	4	4	3	19	4	4	3	4	3	18	3	3	3	2	2	13	50
71	3	5	4	4	3	19	5	4	4	3	4	20	2	2	3	2	1	10	49
72	2	2	3	4	2	13	3	1	4	5	5	18	3	2	1	2	1	9	40
73	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	2	2	2	2	2	10	48
74	5	5	5	5	3	23	5	2	5	5	5	22	5	3	1	4	3	16	61
75	5	2	2	4	5	18	5	3	5	5	4	22	4	1	1	1	1	8	48
76	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	3	20	2	2	2	2	2	10	50
77	4	4	4	1	2	15	4	1	3	5	4	17	5	2	2	1	2	12	44
78	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	3	19	2	2	2	2	2	10	49
79	3	5	4	4	3	19	5	4	3	5	3	20	3	3	3	2	2	13	52
80	5	5	4	1	2	17	4	1	4	5	4	18	5	2	2	1	2	12	47

81	4	5	4	1	2	16	5	1	4	5	4	19	5	2	2	1	2	12	47
82	1	5	5	3	3	17	4	2	3	5	3	17	4	3	1	2	3	13	47
83	5	5	5	3	3	21	3	5	5	4	1	18	5	5	1	1	4	16	55
84	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	3	18	3	3	3	2	2	13	48
85	5	5	5	3	3	21	5	2	5	5	5	22	5	3	1	4	3	16	59
86	2	5	3	4	2	16	3	1	4	5	5	18	3	2	1	2	1	9	43
87	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	3	20	2	2	2	2	2	10	50
88	5	4	2	4	5	20	2	3	5	5	4	19	4	4	1	1	1	11	50
89	5	5	5	3	3	21	5	2	5	5	5	22	5	3	1	4	3	16	59
90	3	5	4	4	3	19	5	4	4	5	5	23	2	2	3	2	1	10	52
91	3	5	4	4	3	19	4	4	4	3	5	20	2	2	3	2	1	10	49
92	4	5	4	3	4	20	3	3	4	4	2	16	4	2	1	2	1	10	46
93	5	5	5	3	3	21	5	2	5	5	5	22	5	3	1	4	3	16	59
94	5	2	2	4	5	18	2	3	5	4	4	18	4	1	1	1	1	8	44
95	3	3	3	3	1	13	3	1	5	5	5	19	5	3	3	3	3	17	49
96	5	3	4	4	3	19	4	4	4	5	3	20	3	3	3	2	2	13	52
97	5	5	5	3	3	21	5	2	5	5	5	22	5	3	1	4	3	16	59
98	5	5	5	4	1	20	5	3	5	5	5	23	4	5	1	2	2	14	57
99	2	2	3	4	2	13	3	1	4	5	5	18	3	2	1	2	1	9	40
100	5	1	5	3	3	17	3	5	5	3	4	20	5	1	1	1	4	12	49
101	5	2	2	4	5	18	2	3	5	5	4	19	4	5	1	1	1	12	49
102	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	3	19	2	2	2	2	2	10	50
103	5	5	5	3	3	21	5	2	5	5	5	22	5	3	1	4	3	16	59
104	1	3	5	2	3	14	5	2	4	3	3	17	4	3	1	2	3	13	44
105	1	5	5	3	3	17	4	2	4	5	3	18	4	3	1	2	3	13	48
106	3	5	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	2	2	3	2	1	10	49
107	3	5	3	3	1	15	3	1	5	5	5	19	5	3	3	3	3	17	51
108	5	3	5	4	1	18	5	3	5	5	5	23	4	5	1	2	2	14	55
109	5	5	4	4	3	21	4	4	4	3	5	20	2	2	3	2	1	10	51
110	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20	2	2	3	2	1	10	47
111	4	2	4	3	4	17	3	3	4	3	2	15	4	2	1	2	1	10	42
112	1	5	5	3	3	17	4	2	4	3	3	16	4	3	1	2	3	13	46
113	5	5	5	3	3	21	5	2	5	5	5	22	5	3	1	4	3	16	59
114	2	2	3	4	2	13	3	1	4	5	5	18	3	2	1	2	1	9	40
115	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	3	20	2	2	2	2	2	10	50
116	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	2	2	2	2	2	10	49
117	1	4	5	3	3	16	4	2	4	4	3	17	4	3	1	2	3	13	46
118	5	5	5	1	3	19	5	2	5	5	5	22	5	3	1	4	3	16	57
119	5	5	5	4	1	20	5	3	5	5	5	23	4	5	1	2	2	14	57
120	5	1	5	3	3	17	3	5	5	5	5	23	5	4	1	1	4	15	55
121	5	5	5	2	3	20	3	5	5	5	4	22	5	1	1	1	4	12	54
122	3	5	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	2	2	3	2	1	10	49
123	5	1	5	2	3	16	3	5	5	5	4	22	5	1	1	1	4	12	50

124	3	5	4	4	3	19	4	4	4	5	3	20	3	3	3	2	2	13	52
125	5	2	3	4	2	16	3	1	4	5	5	18	3	2	1	2	1	9	43
126	5	3	4	1	2	15	4	1	4	5	4	18	5	2	2	1	2	12	45
127	5	2	3	4	2	16	3	1	4	5	5	18	3	2	1	2	1	9	43
128	4	3	4	1	2	14	4	1	4	3	4	16	5	2	2	1	2	12	42
129	5	5	2	4	5	21	1	3	5	3	4	16	4	4	1	1	1	11	48
130	3	5	3	3	1	15	3	1	5	5	5	19	5	3	3	3	3	17	51
131	5	5	5	4	1	20	5	3	5	5	5	23	4	5	1	2	2	14	57
132	5	5	5	3	3	21	5	2	5	5	5	22	5	3	1	4	3	16	59
133	3	5	4	4	3	19	4	4	4	3	3	18	3	3	3	2	2	13	50
134	3	5	4	4	3	19	4	4	4	3	5	20	2	2	3	2	1	10	49
135	5	2	1	4	5	17	5	3	5	3	4	20	4	1	1	1	1	8	45
136	2	5	3	4	2	16	3	1	4	5	5	18	3	2	1	2	1	9	43
137	5	5	5	4	1	20	5	3	5	5	5	23	4	5	1	2	2	14	57
138	5	1	5	1	3	15	3	5	5	1	1	15	5	1	1	1	4	12	42
139	5	1	5	2	3	16	3	5	5	1	5	19	5	4	1	1	4	15	50
140	4	2	4	1	4	15	3	3	4	5	2	17	4	2	1	2	1	10	42
141	3	4	4	4	3	18	4	4	4	1	3	16	3	3	3	2	2	13	47
142	4	5	4	1	2	16	5	1	4	1	4	15	5	2	2	1	2	12	43
143	4	2	4	3	4	17	3	3	4	4	2	16	4	2	1	2	1	10	43
144	4	5	4	1	4	18	3	3	4	5	2	17	4	2	1	2	1	10	45
145	2	5	3	4	2	16	3	1	4	5	5	18	3	2	1	2	1	9	43
146	3	4	3	5	1	16	3	1	5	5	5	19	5	3	3	3	3	17	52
147	4	2	4	3	4	17	3	3	4	3	2	15	4	2	1	2	1	10	42
148	4	5	4	5	4	22	3	3	4	3	2	15	4	2	1	2	1	10	47
149	2	2	3	4	2	13	3	1	4	5	5	18	3	2	1	2	1	9	40
150	5	5	5	5	3	23	3	5	5	5	5	23	5	4	1	1	4	15	61

Suj.	Agotamiento emocional					S-T	Despersonalización					S-T	Realización					S-T	TOTAL
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		
1	3	4	3	3	1	14	1	3	1	5	5	15	5	3	5	3	3	19	48
2	3	5	3	3	1	15	1	3	1	5	5	15	5	3	5	3	3	19	49
3	3	5	3	3	1	15	1	3	1	5	5	15	5	3	5	3	3	19	49
4	2	2	3	4	2	13	2	3	1	4	5	15	5	2	3	2	1	13	41
5	5	5	5	2	3	20	4	4	2	4	3	17	3	4	4	3	1	15	52
6	5	5	5	3	3	21	3	5	2	5	5	20	5	5	5	3	1	19	60
7	2	5	3	4	2	16	2	3	1	4	5	15	5	2	3	2	1	13	44
8	5	4	5	5	3	22	4	4	2	3	4	17	3	2	4	3	1	13	52
9	1	5	5	3	3	17	4	4	2	4	3	17	3	4	4	3	1	15	49
10	3	5	4	4	3	19	4	5	4	4	4	21	1	4	2	2	3	12	52
11	5	2	3	4	2	16	2	3	1	4	5	15	5	2	3	2	1	13	44
12	5	5	4	4	3	21	4	4	4	3	4	19	1	4	2	2	3	12	52
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	3	4	2	2	2	13	52
14	5	2	2	4	5	18	5	1	3	5	1	15	4	4	4	1	1	14	47
15	4	5	4	1	2	16	3	4	1	4	1	13	4	3	5	2	2	16	45
16	1	5	3	4	2	15	2	3	1	3	5	14	5	2	3	2	1	13	42
17	5	1	5	3	3	17	5	3	5	5	2	20	1	4	5	5	1	16	53
18	5	3	4	4	3	19	3	5	4	3	2	17	3	4	3	3	3	16	52
19	5	3	4	1	2	15	3	4	1	4	2	14	4	3	5	2	2	16	45
20	5	1	5	3	3	17	5	3	5	5	2	20	4	4	5	5	1	19	56
21	1	3	5	5	3	17	4	4	2	3	4	17	3	2	4	3	1	13	47
22	5	5	4	4	3	21	4	4	4	4	4	20	5	2	2	2	3	14	55
23	4	5	4	1	2	16	3	4	1	4	2	14	4	3	5	2	2	16	46
24	5	2	4	2	4	17	4	3	3	3	3	16	2	4	4	2	1	13	46
25	1	5	5	3	3	17	4	5	2	4	3	18	3	2	4	3	1	13	48
26	5	3	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	1	2	2	2	3	10	49
27	3	3	4	4	3	17	3	4	4	3	2	16	3	3	3	3	3	15	48
28	5	2	1	4	5	17	5	5	3	5	2	20	4	4	4	1	1	14	51
29	4	2	4	5	4	19	4	3	3	4	4	18	2	5	4	2	1	14	51
30	3	4	4	1	2	14	3	4	1	3	4	15	4	4	5	2	2	17	46
31	5	2	1	4	5	17	5	5	3	5	3	21	4	4	4	1	1	14	52
32	5	5	5	3	3	21	5	3	5	5	4	22	1	4	5	5	1	16	59
33	5	5	5	3	3	21	3	5	2	5	5	20	5	5	5	3	1	19	60
34	5	5	5	3	3	21	3	5	2	5	5	20	5	5	5	3	1	19	60
35	4	2	4	5	4	19	4	3	3	4	4	18	2	2	4	2	1	11	48
36	5	3	5	4	1	18	3	5	3	5	5	21	5	3	4	5	1	18	57
37	3	5	3	3	1	15	1	3	1	5	5	15	5	4	5	3	3	20	50
38	5	2	1	4	5	17	5	5	3	5	3	21	4	4	4	5	1	18	56

39	5	5	5	4	1	20	3	5	3	5	5	21	5	3	4	5	1	18	59
40	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	3	19	3	5	2	2	2	14	55
41	5	2	5	3	3	18	5	3	5	5	5	23	5	4	5	1	1	16	57
42	1	5	5	3	3	17	4	4	2	3	4	17	3	2	4	3	1	13	47
43	5	2	1	4	5	17	5	5	3	5	5	23	4	4	4	1	1	14	54
44	5	5	5	5	3	23	3	5	2	5	5	20	5	5	5	3	1	19	62
45	3	5	4	4	3	19	3	5	4	4	5	21	3	3	3	3	3	15	55
46	1	5	5	3	3	17	4	4	2	3	5	18	3	5	4	3	1	16	51
47	4	3	4	1	2	14	3	4	1	4	4	16	4	3	5	2	2	16	46
48	2	5	3	4	2	16	2	3	1	4	5	15	5	2	3	2	1	13	44
49	3	5	3	3	1	15	1	3	1	5	5	15	5	4	5	3	3	20	50
50	5	5	5	4	1	20	3	5	3	5	5	21	5	3	4	5	1	18	59
51	5	3	5	4	1	18	3	5	3	5	5	21	5	3	4	5	1	18	57
52	2	5	3	4	2	16	2	3	1	4	5	15	5	5	3	2	1	16	47
53	3	5	3	5	1	17	1	3	1	5	5	15	5	3	5	3	3	19	51
54	5	2	2	4	5	18	5	5	3	5	4	22	4	4	4	4	1	17	57
55	5	4	5	4	1	19	3	5	3	5	5	21	5	4	4	5	1	19	59
56	4	5	4	1	2	16	3	4	1	4	5	17	4	3	5	2	2	16	49
57	2	5	3	4	2	16	2	3	1	4	5	15	5	2	3	2	1	13	44
58	3	4	4	4	3	18	4	5	4	3	4	20	1	5	2	2	3	13	51
59	4	4	4	1	2	15	3	4	1	3	4	15	4	3	5	2	2	16	46
60	5	2	2	4	5	18	5	1	3	5	4	18	4	4	4	5	1	18	54
61	4	5	4	3	4	20	4	3	3	4	5	19	2	4	4	2	1	13	52
62	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	3	2	2	2	2	11	49
63	5	2	2	4	5	18	5	1	3	5	4	18	4	4	4	1	1	14	50
64	4	2	4	3	4	17	4	3	3	3	3	16	2	5	4	2	1	14	47
65	3	5	3	5	1	17	1	3	1	5	5	15	5	4	5	3	3	20	52
66	5	4	5	4	1	19	3	5	3	5	5	21	5	3	4	5	1	18	58
67	5	5	4	4	3	21	4	5	4	3	5	21	1	2	2	2	3	10	52
68	5	2	3	4	2	16	2	3	1	4	5	15	5	2	3	2	1	13	44
69	5	5	3	3	1	17	1	3	1	5	5	15	5	3	5	3	3	19	51
70	3	5	4	4	3	19	3	4	4	3	4	18	3	4	3	3	3	16	53
71	3	5	4	4	3	19	4	5	4	4	3	20	4	2	2	2	3	13	52
72	2	2	3	4	2	13	2	3	1	4	5	15	5	2	3	2	1	13	41
73	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	3	2	2	2	2	11	50
74	5	5	5	5	3	23	3	5	2	5	5	20	5	5	5	3	1	19	62
75	5	2	2	4	5	18	5	5	3	5	5	23	4	4	4	1	1	14	55
76	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	3	5	2	2	2	14	55
77	4	4	4	1	2	15	3	4	1	3	5	16	4	4	5	2	2	17	48
78	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	5	20	3	2	2	2	2	11	51
79	3	5	4	4	3	19	3	5	4	3	5	20	3	3	3	3	3	15	54
80	5	5	4	1	2	17	3	4	1	4	5	17	4	4	5	2	2	17	51
81	4	5	4	1	2	16	3	5	1	4	5	18	4	3	5	2	2	16	50

82	1	5	5	3	3	17	4	4	2	3	5	18	3	2	4	3	1	13	48
83	5	5	5	3	3	21	5	3	5	5	4	22	1	4	5	5	1	16	59
84	3	3	4	4	3	17	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	50
85	5	5	5	3	3	21	3	5	2	5	5	20	5	5	5	3	1	19	60
86	2	5	3	4	2	16	2	3	1	4	5	15	5	5	3	2	1	16	47
87	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	3	2	2	2	2	11	52
88	5	4	2	4	5	20	5	2	3	5	5	20	4	4	4	4	1	17	57
89	5	5	5	3	3	21	3	5	2	5	5	20	5	5	5	3	1	19	60
90	3	5	4	4	3	19	4	5	4	4	5	22	5	5	2	2	3	17	58
91	3	5	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	5	4	2	2	3	16	54
92	4	5	4	3	4	20	4	3	3	4	4	18	2	2	4	2	1	11	49
93	5	5	5	3	3	21	3	5	2	5	5	20	5	5	5	3	1	19	60
94	5	2	2	4	5	18	5	2	3	5	4	19	4	4	4	1	1	14	51
95	3	3	3	3	1	13	1	3	1	5	5	15	5	3	5	3	3	19	47
96	5	3	4	4	3	19	3	4	4	4	5	20	3	3	3	3	3	15	54
97	5	5	5	3	3	21	3	5	2	5	5	20	5	5	5	3	1	19	60
98	5	5	5	4	1	20	3	5	3	5	5	21	5	3	4	5	1	18	59
99	2	2	3	4	2	13	2	3	1	4	5	15	5	5	3	2	1	16	44
100	5	1	5	3	3	17	5	3	5	5	3	21	4	4	5	1	1	15	53
101	5	2	2	4	5	18	5	2	3	5	5	20	4	4	4	5	1	18	56
102	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	3	4	2	2	2	13	54
103	5	5	5	3	3	21	3	5	2	5	5	20	5	5	5	3	1	19	60
104	1	3	5	2	3	14	4	5	2	4	3	18	3	2	4	3	1	13	45
105	1	5	5	3	3	17	4	4	2	4	5	19	3	2	4	3	1	13	49
106	3	5	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	5	2	2	3	16	55
107	3	5	3	3	1	15	1	3	1	5	5	15	5	3	5	3	3	19	49
108	5	3	5	4	1	18	3	5	3	5	5	21	5	3	4	5	1	18	57
109	5	5	4	4	3	21	4	4	4	4	3	19	5	2	2	2	3	14	54
110	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	4	2	2	3	15	52
111	4	2	4	3	4	17	4	3	3	4	3	17	2	5	4	2	1	14	48
112	1	5	5	3	3	17	4	4	2	4	3	17	3	2	4	3	1	13	47
113	5	5	5	3	3	21	3	5	2	5	5	20	5	5	5	3	1	19	60
114	2	2	3	4	2	13	2	3	1	4	5	15	5	2	3	2	1	13	41
115	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	3	2	2	2	2	11	52
116	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	2	2	2	2	11	51
117	1	4	5	3	3	16	4	4	2	4	4	18	3	2	4	3	1	13	47
118	5	5	5	1	3	19	3	5	2	5	5	20	5	5	5	3	1	19	58
119	5	5	5	4	1	20	3	5	3	5	5	21	5	3	4	5	1	18	59
120	5	1	5	3	3	17	5	3	5	5	5	23	5	4	5	4	1	19	59
121	5	5	5	2	3	20	5	3	5	5	5	23	4	4	5	1	1	15	58
122	3	5	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	2	2	3	15	54
123	5	1	5	2	3	16	5	3	5	5	5	23	4	4	5	1	1	15	54
124	3	5	4	4	3	19	3	4	4	4	5	20	3	3	3	3	3	15	54

125	5	2	3	4	2	16	2	3	1	4	5	15	5	2	3	2	1	13	44
126	5	3	4	1	2	15	3	4	1	4	5	17	4	3	5	2	2	16	48
127	5	2	3	4	2	16	2	3	1	4	5	15	5	1	3	2	1	12	43
128	4	3	4	1	2	14	3	4	1	4	3	15	4	3	5	2	2	16	45
129	5	5	2	4	5	21	5	1	3	5	3	17	4	4	4	4	1	17	55
130	3	5	3	3	1	15	1	3	1	5	5	15	5	4	5	3	3	20	50
131	5	5	5	4	1	20	3	5	3	5	5	21	5	3	4	5	1	18	59
132	5	5	5	3	3	21	3	5	2	5	5	20	5	5	5	3	1	19	60
133	3	5	4	4	3	19	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	52
134	3	5	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	5	5	2	2	3	17	55
135	5	2	1	4	5	17	5	5	3	5	3	21	4	4	4	1	1	14	52
136	2	5	3	4	2	16	2	3	1	4	5	15	5	2	3	2	1	13	44
137	5	5	5	4	1	20	3	5	3	5	5	21	5	3	4	5	1	18	59
138	5	1	5	1	3	15	5	3	5	5	1	19	1	4	5	1	1	12	46
139	5	1	5	2	3	16	5	3	5	5	1	19	5	4	5	4	1	19	54
140	4	2	4	1	4	15	4	3	3	4	5	19	2	1	4	2	1	10	44
141	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	1	16	3	4	3	3	3	16	50
142	4	5	4	1	2	16	3	5	1	4	1	14	4	3	5	2	2	16	46
143	4	2	4	3	4	17	4	3	3	4	4	18	2	5	4	2	1	14	49
144	4	5	4	1	4	18	4	3	3	4	5	19	2	5	4	2	1	14	51
145	2	5	3	4	2	16	2	3	1	4	5	15	5	2	3	2	1	13	44
146	3	4	3	5	1	16	1	3	1	5	5	15	5	3	5	3	3	19	50
147	4	2	4	3	4	17	4	3	3	4	3	17	2	5	4	2	1	14	48
148	4	5	4	5	4	22	4	3	3	4	3	17	2	1	4	2	1	10	49
149	2	2	3	4	2	13	2	3	1	4	5	15	5	5	3	2	1	16	44
150	5	5	5	5	3	23	5	3	5	5	5	23	5	4	5	4	1	19	65

SUJETO	VARIABLE: Clima organizacional							VARIABLE: Estrés laboral								
	Cultura		Diseño		Potencial		Ptje. Total	Clima organizacional	Agotamiento		Despersonalización		Realización		Ptje. Total	Estrés laboral
	Ptje.	Categ.	Ptje.	Categ.	Ptje.	Categ.			Ptje.	Categ.	Ptje.	Categ.	Ptje.	Categ.		
1	14	Bajo	19	Regular	17	Regular	50	Regular	14	Regular	15	Regular	19	Bueno	48	Regular
2	15	Bajo	19	Regular	17	Regular	51	Regular	15	Regular	15	Regular	19	Bueno	49	Regular
3	15	Bajo	19	Regular	17	Regular	51	Regular	15	Regular	15	Regular	19	Bueno	49	Regular
4	13	Bajo	18	Regular	9	Bajo	40	Bajo	13	Regular	15	Regular	13	Regular	41	Regular
5	20	Regular	16	Regular	13	Bajo	49	Regular	20	Bueno	17	Bueno	15	Regular	52	Regular
6	21	Regular	22	Bueno	16	Bajo	59	Regular	21	Bueno	20	Bueno	19	Bueno	60	Bueno
7	16	Bajo	18	Regular	9	Bajo	43	Bajo	16	Regular	15	Regular	13	Regular	44	Regular
8	22	Bueno	16	Regular	13	Bajo	51	Regular	22	Bueno	17	Bueno	13	Regular	52	Regular
9	17	Regular	16	Regular	13	Bajo	46	Bajo	17	Regular	17	Bueno	15	Regular	49	Regular
10	19	Regular	18	Regular	10	Bajo	47	Bajo	19	Bueno	21	Bueno	12	Bajo	52	Regular
11	16	Bajo	18	Regular	9	Bajo	43	Bajo	16	Regular	15	Regular	13	Regular	44	Regular
12	21	Regular	16	Regular	10	Bajo	47	Bajo	21	Bueno	19	Bueno	12	Bajo	52	Regular
13	20	Regular	18	Regular	10	Bajo	48	Regular	20	Bueno	19	Bueno	13	Regular	52	Regular
14	18	Regular	14	Bajo	8	Bajo	40	Bajo	18	Bueno	15	Regular	14	Regular	47	Regular
15	16	Bajo	14	Bajo	12	Bajo	42	Bajo	16	Regular	13	Regular	16	Regular	45	Regular
16	15	Bajo	17	Regular	9	Bajo	41	Bajo	15	Regular	14	Regular	13	Regular	42	Regular
17	17	Regular	16	Regular	16	Bajo	49	Regular	17	Regular	20	Bueno	16	Regular	53	Regular
18	19	Regular	17	Regular	13	Bajo	49	Regular	19	Bueno	17	Bueno	16	Regular	52	Regular
19	15	Bajo	15	Regular	12	Bajo	42	Bajo	15	Regular	14	Regular	16	Regular	45	Regular
20	17	Regular	19	Regular	16	Bajo	52	Regular	17	Regular	20	Bueno	19	Bueno	56	Bueno
21	17	Regular	16	Regular	13	Bajo	46	Bajo	17	Regular	17	Bueno	13	Regular	47	Regular
22	21	Regular	21	Bueno	10	Bajo	52	Regular	21	Bueno	20	Bueno	14	Regular	55	Bueno
23	16	Bajo	15	Regular	12	Bajo	43	Bajo	16	Regular	14	Regular	16	Regular	46	Regular
24	17	Regular	14	Bajo	10	Bajo	41	Bajo	17	Regular	16	Regular	13	Regular	46	Regular
25	17	Regular	17	Regular	13	Bajo	47	Bajo	17	Regular	18	Bueno	13	Regular	48	Regular
26	19	Regular	17	Regular	10	Bajo	46	Bajo	19	Bueno	20	Bueno	10	Bajo	49	Regular
27	17	Regular	16	Regular	13	Bajo	46	Bajo	17	Regular	16	Regular	15	Regular	48	Regular
28	17	Regular	19	Regular	8	Bajo	44	Bajo	17	Regular	20	Bueno	14	Regular	51	Regular
29	19	Regular	16	Regular	10	Bajo	45	Bajo	19	Bueno	18	Bueno	14	Regular	51	Regular
30	14	Bajo	16	Regular	12	Bajo	42	Bajo	14	Regular	15	Regular	17	Regular	46	Regular
31	17	Regular	20	Regular	8	Bajo	45	Bajo	17	Regular	21	Bueno	14	Regular	52	Regular
32	21	Regular	18	Regular	16	Bajo	55	Regular	21	Bueno	22	Bueno	16	Regular	59	Bueno
33	21	Regular	22	Bueno	16	Bajo	59	Regular	21	Bueno	20	Bueno	19	Bueno	60	Bueno
34	21	Regular	22	Bueno	16	Bajo	59	Regular	21	Bueno	20	Bueno	19	Bueno	60	Bueno
35	19	Regular	16	Regular	10	Bajo	45	Bajo	19	Bueno	18	Bueno	11	Bajo	48	Regular
36	18	Regular	23	Bueno	14	Bajo	55	Regular	18	Bueno	21	Bueno	18	Bueno	57	Bueno
37	15	Bajo	19	Regular	17	Regular	51	Regular	15	Regular	15	Regular	20	Bueno	50	Regular
38	17	Regular	20	Regular	12	Bajo	49	Regular	17	Regular	21	Bueno	18	Bueno	56	Bueno
39	20	Regular	23	Bueno	14	Bajo	57	Regular	20	Bueno	21	Bueno	18	Bueno	59	Bueno
40	22	Bueno	18	Regular	10	Bajo	50	Regular	22	Bueno	19	Bueno	14	Regular	55	Bueno
41	18	Regular	23	Bueno	12	Bajo	53	Regular	18	Bueno	23	Bueno	16	Regular	57	Bueno
42	17	Regular	16	Regular	13	Bajo	46	Bajo	17	Regular	17	Bueno	13	Regular	47	Regular
43	17	Regular	22	Bueno	8	Bajo	47	Bajo	17	Regular	23	Bueno	14	Regular	54	Bueno
44	23	Bueno	22	Bueno	16	Bajo	61	Bueno	23	Bueno	20	Bueno	19	Bueno	62	Bueno
45	19	Regular	21	Bueno	13	Bajo	53	Regular	19	Bueno	21	Bueno	15	Regular	55	Bueno
46	17	Regular	17	Regular	13	Bajo	47	Bajo	17	Regular	18	Bueno	16	Regular	51	Regular
47	14	Bajo	17	Regular	12	Bajo	43	Bajo	14	Regular	16	Regular	16	Regular	46	Regular
48	16	Bajo	18	Regular	9	Bajo	43	Bajo	16	Regular	15	Regular	13	Regular	44	Regular

49	15	Bajo	19	Regular	17	Regular	51	Regular	15	Regular	15	Regular	20	Bueno	50	Regular
50	20	Regular	23	Bueno	14	Bajo	57	Regular	20	Bueno	21	Bueno	18	Bueno	59	Bueno
51	18	Regular	23	Bueno	14	Bajo	55	Regular	18	Bueno	21	Bueno	18	Bueno	57	Bueno
52	16	Bajo	18	Regular	9	Bajo	43	Bajo	16	Regular	15	Regular	16	Regular	47	Regular
53	17	Regular	19	Regular	17	Regular	53	Regular	17	Regular	15	Regular	19	Bueno	51	Regular
54	18	Regular	21	Bueno	11	Bajo	50	Regular	18	Bueno	22	Bueno	17	Regular	57	Bueno
55	19	Regular	23	Bueno	14	Bajo	56	Regular	19	Bueno	21	Bueno	19	Bueno	59	Bueno
56	16	Bajo	18	Regular	12	Bajo	46	Bajo	16	Regular	17	Bueno	16	Regular	49	Regular
57	16	Bajo	18	Regular	9	Bajo	43	Bajo	16	Regular	15	Regular	13	Regular	44	Regular
58	18	Regular	17	Regular	10	Bajo	45	Bajo	18	Bueno	20	Bueno	13	Regular	51	Regular
59	15	Bajo	16	Regular	12	Bajo	43	Bajo	15	Regular	15	Regular	16	Regular	46	Regular
60	18	Regular	17	Regular	12	Bajo	47	Bajo	18	Bueno	18	Bueno	18	Bueno	54	Bueno
61	20	Regular	17	Regular	10	Bajo	47	Bajo	20	Bueno	19	Bueno	13	Regular	52	Regular
62	20	Regular	17	Regular	10	Bajo	47	Bajo	20	Bueno	18	Bueno	11	Bajo	49	Regular
63	18	Regular	17	Regular	8	Bajo	43	Bajo	18	Bueno	18	Bueno	14	Regular	50	Regular
64	17	Regular	14	Bajo	10	Bajo	41	Bajo	17	Regular	16	Regular	14	Regular	47	Regular
65	17	Regular	19	Regular	17	Regular	53	Regular	17	Regular	15	Regular	20	Bueno	52	Regular
66	19	Regular	23	Bueno	14	Bajo	56	Regular	19	Bueno	21	Bueno	18	Bueno	58	Bueno
67	21	Regular	18	Regular	10	Bajo	49	Regular	21	Bueno	21	Bueno	10	Bajo	52	Regular
68	16	Bajo	18	Regular	9	Bajo	43	Bajo	16	Regular	15	Regular	13	Regular	44	Regular
69	17	Regular	19	Regular	17	Regular	53	Regular	17	Regular	15	Regular	19	Bueno	51	Regular
70	19	Regular	18	Regular	13	Bajo	50	Regular	19	Bueno	18	Bueno	16	Regular	53	Regular
71	19	Regular	20	Regular	10	Bajo	49	Regular	19	Bueno	20	Bueno	13	Regular	52	Regular
72	13	Bajo	18	Regular	9	Bajo	40	Bajo	13	Regular	15	Regular	13	Regular	41	Regular
73	20	Regular	18	Regular	10	Bajo	48	Regular	20	Bueno	19	Bueno	11	Bajo	50	Regular
74	23	Bueno	22	Bueno	16	Bajo	61	Bueno	23	Bueno	20	Bueno	19	Bueno	62	Bueno
75	18	Regular	22	Bueno	8	Bajo	48	Regular	18	Bueno	23	Bueno	14	Regular	55	Bueno
76	20	Regular	20	Regular	10	Bajo	50	Regular	20	Bueno	21	Bueno	14	Regular	55	Bueno
77	15	Bajo	17	Regular	12	Bajo	44	Bajo	15	Regular	16	Regular	17	Regular	48	Regular
78	20	Regular	19	Regular	10	Bajo	49	Regular	20	Bueno	20	Bueno	11	Bajo	51	Regular
79	19	Regular	20	Regular	13	Bajo	52	Regular	19	Bueno	20	Bueno	15	Regular	54	Bueno
80	17	Regular	18	Regular	12	Bajo	47	Bajo	17	Regular	17	Bueno	17	Regular	51	Regular
81	16	Bajo	19	Regular	12	Bajo	47	Bajo	16	Regular	18	Bueno	16	Regular	50	Regular
82	17	Regular	17	Regular	13	Bajo	47	Bajo	17	Regular	18	Bueno	13	Regular	48	Regular
83	21	Regular	18	Regular	16	Bajo	55	Regular	21	Bueno	22	Bueno	16	Regular	59	Bueno
84	17	Regular	18	Regular	13	Bajo	48	Regular	17	Regular	18	Bueno	15	Regular	50	Regular
85	21	Regular	22	Bueno	16	Bajo	59	Regular	21	Bueno	20	Bueno	19	Bueno	60	Bueno
86	16	Bajo	18	Regular	9	Bajo	43	Bajo	16	Regular	15	Regular	16	Regular	47	Regular
87	20	Regular	20	Regular	10	Bajo	50	Regular	20	Bueno	21	Bueno	11	Bajo	52	Regular
88	20	Regular	19	Regular	11	Bajo	50	Regular	20	Bueno	20	Bueno	17	Regular	57	Bueno
89	21	Regular	22	Bueno	16	Bajo	59	Regular	21	Bueno	20	Bueno	19	Bueno	60	Bueno
90	19	Regular	23	Bueno	10	Bajo	52	Regular	19	Bueno	22	Bueno	17	Regular	58	Bueno
91	19	Regular	20	Regular	10	Bajo	49	Regular	19	Bueno	19	Bueno	16	Regular	54	Bueno
92	20	Regular	16	Regular	10	Bajo	46	Bajo	20	Bueno	18	Bueno	11	Bajo	49	Regular
93	21	Regular	22	Bueno	16	Bajo	59	Regular	21	Bueno	20	Bueno	19	Bueno	60	Bueno
94	18	Regular	18	Regular	8	Bajo	44	Bajo	18	Bueno	19	Bueno	14	Regular	51	Regular
95	13	Bajo	19	Regular	17	Regular	49	Regular	13	Regular	15	Regular	19	Bueno	47	Regular
96	19	Regular	20	Regular	13	Bajo	52	Regular	19	Bueno	20	Bueno	15	Regular	54	Bueno
97	21	Regular	22	Bueno	16	Bajo	59	Regular	21	Bueno	20	Bueno	19	Bueno	60	Bueno
98	20	Regular	23	Bueno	14	Bajo	57	Regular	20	Bueno	21	Bueno	18	Bueno	59	Bueno
99	13	Bajo	18	Regular	9	Bajo	40	Bajo	13	Regular	15	Regular	16	Regular	44	Regular
100	17	Regular	20	Regular	12	Bajo	49	Regular	17	Regular	21	Bueno	15	Regular	53	Regular
101	18	Regular	19	Regular	12	Bajo	49	Regular	18	Bueno	20	Bueno	18	Bueno	56	Bueno
102	21	Regular	19	Regular	10	Bajo	50	Regular	21	Bueno	20	Bueno	13	Regular	54	Bueno

103	21	Regular	22	Bueno	16	Bajo	59	Regular	21	Bueno	20	Bueno	19	Bueno	60	Bueno
104	14	Bajo	17	Regular	13	Bajo	44	Bajo	14	Regular	18	Bueno	13	Regular	45	Regular
105	17	Regular	18	Regular	13	Bajo	48	Regular	17	Regular	19	Bueno	13	Regular	49	Regular
106	19	Regular	20	Regular	10	Bajo	49	Regular	19	Bueno	20	Bueno	16	Regular	55	Bueno
107	15	Bajo	19	Regular	17	Regular	51	Regular	15	Regular	15	Regular	19	Bueno	49	Regular
108	18	Regular	23	Bueno	14	Bajo	55	Regular	18	Bueno	21	Bueno	18	Bueno	57	Bueno
109	21	Regular	20	Regular	10	Bajo	51	Regular	21	Bueno	19	Bueno	14	Regular	54	Bueno
110	17	Regular	20	Regular	10	Bajo	47	Bajo	17	Regular	20	Bueno	15	Regular	52	Regular
111	17	Regular	15	Regular	10	Bajo	42	Bajo	17	Regular	17	Bueno	14	Regular	48	Regular
112	17	Regular	16	Regular	13	Bajo	46	Bajo	17	Regular	17	Bueno	13	Regular	47	Regular
113	21	Regular	22	Bueno	16	Bajo	59	Regular	21	Bueno	20	Bueno	19	Bueno	60	Bueno
114	13	Bajo	18	Regular	9	Bajo	40	Bajo	13	Regular	15	Regular	13	Regular	41	Regular
115	20	Regular	20	Regular	10	Bajo	50	Regular	20	Bueno	21	Bueno	11	Bajo	52	Regular
116	20	Regular	19	Regular	10	Bajo	49	Regular	20	Bueno	20	Bueno	11	Bajo	51	Regular
117	16	Bajo	17	Regular	13	Bajo	46	Bajo	16	Regular	18	Bueno	13	Regular	47	Regular
118	19	Regular	22	Bueno	16	Bajo	57	Regular	19	Bueno	20	Bueno	19	Bueno	58	Bueno
119	20	Regular	23	Bueno	14	Bajo	57	Regular	20	Bueno	21	Bueno	18	Bueno	59	Bueno
120	17	Regular	23	Bueno	15	Bajo	55	Regular	17	Regular	23	Bueno	19	Bueno	59	Bueno
121	20	Regular	22	Bueno	12	Bajo	54	Regular	20	Bueno	23	Bueno	15	Regular	58	Bueno
122	19	Regular	20	Regular	10	Bajo	49	Regular	19	Bueno	20	Bueno	15	Regular	54	Bueno
123	16	Bajo	22	Bueno	12	Bajo	50	Regular	16	Regular	23	Bueno	15	Regular	54	Bueno
124	19	Regular	20	Regular	13	Bajo	52	Regular	19	Bueno	20	Bueno	15	Regular	54	Bueno
125	16	Bajo	18	Regular	9	Bajo	43	Bajo	16	Regular	15	Regular	13	Regular	44	Regular
126	15	Bajo	18	Regular	12	Bajo	45	Bajo	15	Regular	17	Bueno	16	Regular	48	Regular
127	16	Bajo	18	Regular	9	Bajo	43	Bajo	16	Regular	15	Regular	12	Bajo	43	Regular
128	14	Bajo	16	Regular	12	Bajo	42	Bajo	14	Regular	15	Regular	16	Regular	45	Regular
129	21	Regular	16	Regular	11	Bajo	48	Regular	21	Bueno	17	Bueno	17	Regular	55	Bueno
130	15	Bajo	19	Regular	17	Regular	51	Regular	15	Regular	15	Regular	20	Bueno	50	Regular
131	20	Regular	23	Bueno	14	Bajo	57	Regular	20	Bueno	21	Bueno	18	Bueno	59	Bueno
132	21	Regular	22	Bueno	16	Bajo	59	Regular	21	Bueno	20	Bueno	19	Bueno	60	Bueno
133	19	Regular	18	Regular	13	Bajo	50	Regular	19	Bueno	18	Bueno	15	Regular	52	Regular
134	19	Regular	20	Regular	10	Bajo	49	Regular	19	Bueno	19	Bueno	17	Regular	55	Bueno
135	17	Regular	20	Regular	8	Bajo	45	Bajo	17	Regular	21	Bueno	14	Regular	52	Regular
136	16	Bajo	18	Regular	9	Bajo	43	Bajo	16	Regular	15	Regular	13	Regular	44	Regular
137	20	Regular	23	Bueno	14	Bajo	57	Regular	20	Bueno	21	Bueno	18	Bueno	59	Bueno
138	15	Bajo	15	Regular	12	Bajo	42	Bajo	15	Regular	19	Bueno	12	Bajo	46	Regular
139	16	Bajo	19	Regular	15	Bajo	50	Regular	16	Regular	19	Bueno	19	Bueno	54	Bueno
140	15	Bajo	17	Regular	10	Bajo	42	Bajo	15	Regular	19	Bueno	10	Bajo	44	Regular
141	18	Regular	16	Regular	13	Bajo	47	Bajo	18	Bueno	16	Regular	16	Regular	50	Regular
142	16	Bajo	15	Regular	12	Bajo	43	Bajo	16	Regular	14	Regular	16	Regular	46	Regular
143	17	Regular	16	Regular	10	Bajo	43	Bajo	17	Regular	18	Bueno	14	Regular	49	Regular
144	18	Regular	17	Regular	10	Bajo	45	Bajo	18	Bueno	19	Bueno	14	Regular	51	Regular
145	16	Bajo	18	Regular	9	Bajo	43	Bajo	16	Regular	15	Regular	13	Regular	44	Regular
146	16	Bajo	19	Regular	17	Regular	52	Regular	16	Regular	15	Regular	19	Bueno	50	Regular
147	17	Regular	15	Regular	10	Bajo	42	Bajo	17	Regular	17	Bueno	14	Regular	48	Regular
148	22	Bueno	15	Regular	10	Bajo	47	Bajo	22	Bueno	17	Bueno	10	Bajo	49	Regular
149	13	Bajo	18	Regular	9	Bajo	40	Bajo	13	Regular	15	Regular	16	Regular	44	Regular
150	23	Bueno	23	Bueno	15	Bajo	61	Bueno	23	Bueno	23	Bueno	19	Bueno	65	Bueno

Anexo 8: Solicitud para aplicar el instrumento a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

ASUNTO: Autorización de aplicación de instrumento de investigación de recolección de datos en la Municipalidad Distrital de Perené.

**SR. JORDAN PEPE SORIA RUNACHAGUA.
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ.**

Presente.-

Yo Jordan Carlos Diaz Marquez identificado con DNI N° 70242504, asimismo Nohely Pilar Salazar Cáceres con DNI N°73100582, egresados con el grado de Bachiller de la carrera de Administración y Sistemas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes. Nos presentamos ante usted con el debido respeto y manifestamos lo siguiente:

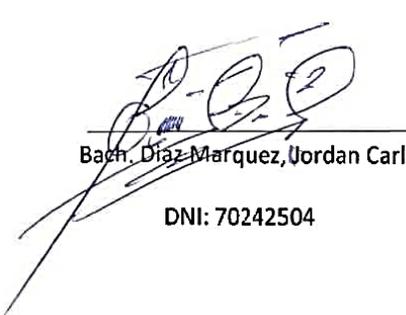
Que, al estar en la etapa de ejecución de nuestro proyecto de tesis titulado “Clima Organizacional y Estrés Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené – 2023”, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. En tal sentido **SOLICITAMOS** a usted **se sirva a autorizar a la suscrita poder aplicar el instrumento de investigación**, a fin de obtener los datos necesarios para continuar con nuestro trabajo de investigación.

Por lo expuesto:

Solicitamos dar una carta de respuesta con la autorización para poder continuar con la ejecución de nuestro proyecto de investigación.

Chanchamayo, 02 de Agosto de 2023

Atentamente,


Bach. Diaz Marquez, Jordan Carlos

DNI: 70242504


Bach. Salazar Cáceres, Nohely Pilar

DNI: 73100582

Anexo 9: Carta de aceptación para la aplicación del instrumento a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené.



Municipalidad Distrital de Perené

"Año de la Unidad Paz y Desarrollo"

Capital de la Nación Ashaninka

Perené, 02 de agosto del 2023.

CARTA N° 022-2023-MDP/RH

Señor.

Bach. / Adm. JORDAN CARLOS, DIAZ MARQUEZ

Bach. / Adm. NOHELY PILAR, SALAZAR CACERES

Presente.

Asunto. Autorización para la Aplicación de Instrumento de recolección de Datos en la Municipalidad Distrital de Perené.

Referencia. Exp N° 1581 de fecha 02 de agosto de 2023.

De mi especial consideración; tengo el agrado de dirigirme para saludarlo cordialmente asimismo manifestarle lo siguiente.

Que, en mérito al documento de la referencia se acepta al Bach. Adm. JORDAN CARLOS, DIAZ MARQUEZ, identificado con DNI N° 70242504, domicilio en Jr. Cusco - Perené - Chanchamayo, Región Junín, y la Bach. /Adm. NOHELY PILAR, SALAZAR CACERES, identificado con DNI N°73100582 con domicilio en Calle Las Flores S/N - La Merced Chanchamayo, egresados de la carrera profesional de Administración Y Sistemas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, para realizar la Aplicación de Instrumento de Recolección de Datos en la Municipalidad Distrital de Perené.

Sin otro en particular, me suscribo de usted, reiterando mi consideración y estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENE

 CPC. DEYSI SOLEDAD ORIHUELA BRAÑES
 SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

*Recibido
 Copia
 03-08-23
 [Signature]*

"un nuevo cambio para todos"

Jr. 22 de Octubre N° 140 - Perené
 Chanchamayo - Junín

RUC: 20195238961

Tel.: 064-544061 - Fax: 064-544077
 www.muniperene.gob.pe

**Anexo 10: Aplicación del instrumento a los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Perené.**









