

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS



TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO
GRANDE**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

ELABORADO POR:

ALAYO ITURRE DERLYS MISHELY

TINGO MARÍA, PERÚ

2024



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 032-2024-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 23 días del mes de octubre de 2024, siendo las 11:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.278/2022-D-FCEA, de fecha 05 de setiembre de 2022, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para la obtención del título de Licenciado en Administración denominado: **ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE** presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **DERLYS MISHELY ALAYO ITURRE**.

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : MUY BUENO

Siendo las 12:10 p.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 23 de octubre de 2024

.....
Mag. EDWARD JAVIER COZ-RODRIGUEZ
Presidente



.....
Dr. MIGUEL ANGULO CARDENAS
Miembro

.....
Dr. JHON HITLER MELENDEZ ORDOÑEZ
Miembro

.....
Llc. Adm. LEONOR HUAMAN CAMACHO
Asesor

Nota:

(Excelente = 19-20)
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)
(Bueno = 13, 14, y 15)
(Regular = 11, 12,)
(Malo = 0, a 10)



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN - DGI
REPOSITORIO INSTITUCIONAL - UNAS
Correo: repositorio@unas.edu.pe



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 338 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:

Tesis

X

Trabajo de Suficiencia Profesional

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE	ALAYO ITURRE DERLYS MISHELY	23 % Veintitrés

Tingo María, 25 de noviembre de 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Dr. Tomas Menacho Mallqui
JEFE

C.C. Archivo

REGISTRO DE TESIS CONDUCENTE AL TÍTULO UNIVERSITARIO

DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva
 Facultad : Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
 Escuela Profesional : Administración
 Título de tesis : Estrés laboral y clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad de Distrital de Castillo Grande.
 Objetivo General : Determinar la relación del estrés laboral y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.
 Objetivos Específicos Grande.

1. Determinar si existe relación entre las reacciones conductuales y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.
2. Determinar si existe relación entre la vitalidad y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.
3. Determinar si existe relación entre las reacciones somáticas y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.
4. Determinar si existe relación entre las reacciones cognitivas y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Autor : Derlys Mishely Alayo Iturre
 Asesor de tesis : Lic. Leonor Huamán Camacho
 Área de investigación : Desarrollo del Talento Humano
 Programa de Investigación : Desarrollo Social
 Línea(s) de investigación(s) : Salud Ocupacional
 Lugar de Ejecución : Municipalidad Distrital de Castillo Grande
 Fecha Inicio : 9 de enero de 2023
 Fecha termino : 10 de octubre del 2024
 Presupuesto y financiamiento: Propio: S/. 3,200.00



Derlys Mishely Alayo Iturre
TESISTA



Lic. Leonor Huaman Camacho
ASESOR

DEDICATORIA

A **DIOS**, quien ha sido mi guía y fortaleza.
“Porque yo sé los pensamientos que tengo
acerca de vosotros, dice Jehová,
pensamientos de paz, y no de mal, para al
fin lo que esperáis” (Jeremías 29:11)

A mis **PADRES**, por su sacrificio y apoyo
incondicional. Ustedes me enseñaron el
valor del esfuerzo y la perseverancia. Esta
tesis es un reflejo de su amor y dedicación.

A mi **FAMILIA**, especialmente a mis
hermanas, cuyo cariño y compañerismo me
sostuvieron siempre. Su apoyo fue crucial
en mis logros académicos.

A mi **ASESORA**, Lic. Leonor Huamán
Camacho, por su guía y conocimientos
compartidos. Su apoyo y consejos fueron
esenciales para completar este trabajo.

AGRADECIMIENTO

- En primer lugar, a nuestro **Dios Padre Jehová**, quien guía mis caminos y me brinda protección y sabiduría en cada paso de mi vida. Sin Su gracia y bendición, nada de esto sería posible.
- **A mis padres**, Elizabeth Iturre Barrueta y Rolando Alayo Moreno, por su sacrificio y amor incondicional. Ustedes han sido el pilar fundamental en mi formación profesional y personal. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo, la perseverancia y por estar siempre a mi lado en cada desafío.
- **A mi familia** Alayo, Iturre y Barrueta, por su constante cariño y apoyo. Su presencia ha sido vital en este camino, brindándome la fortaleza y el ánimo necesarios para seguir adelante.
- **A mi asesora** de tesis, por su guía, paciencia y conocimientos. Su apoyo y dedicación han sido esenciales para completar este trabajo. Agradezco profundamente sus valiosas orientaciones y su confianza en mi potencial.
- **A la Universidad Nacional Agraria de la Selva**, mi alma mater, por brindarme la oportunidad de crecer y desarrollarme profesionalmente. Estoy agradecido por el ambiente de aprendizaje y las oportunidades que esta institución me ha ofrecido.
- **A mi Escuela Profesional de Administración**, por proporcionarme las herramientas y el conocimiento necesarios para alcanzar mis metas. Su formación ha sido integral y fundamental para mi desarrollo académico y profesional.
- A mis apreciados **docentes**, por su enseñanza y compromiso. Sus lecciones han dejado una huella imborrable en mi formación, inspirándome a ser mejor cada día.
- A mis **jurados**, Mag. Javier Coz Rodríguez, Dr. Miguel Angulo Cárdenas y el Mag. Jhon Meléndez Ordoñez; por su valiosa evaluación y aportes que enriquecieron este trabajo. Aprecio sinceramente sus críticas constructivas y su dedicación al perfeccionamiento de esta investigación.
- A mis **amigos**, por su compañía, apoyo y motivación constantes. Gracias por estar siempre presentes, por las risas compartidas y por creer en mí en todo momento.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO.....	4
1.1 Antecedentes de la investigación	4
1.1.1 Internacionales	4
1.1.2 Nacionales	6
1.1.3 Locales	9
1.2 Base Teórica.....	10
1.2.1 Estrés Laboral	10
1.2.2 Clima Organizacional.....	16
1.3 Definición de términos Básicos.....	21
CAPITULO II HIPOTESIS	23
2.1 Hipótesis General.....	23
2.2 Hipótesis Especificas.....	23
2.3 Matriz de Consistencia	24
2.4 Operacionalización de Variables.....	26
CAPITULO III METODOLOGÍA.....	27
3.1 Tipo y nivel de investigación	27
3.2 Diseño de la investigación.....	27
3.3 Población y muestra	28
3.4 Confiabilidad del instrumento	28
3.5 Técnicas de recolección de datos	29
3.6 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	30
CAPITULO IV RESULTADOS	31
4.1 Descripción de las unidades de muestra.....	31
4.2 Estrés Laboral	32
4.2.1 Reacciones Conductuales.....	34
4.2.2 Vitalidad.....	36
4.2.3 Reacciones Somáticas	38

4.2.4	Reacciones Cognitivas	39
4.3	Clima Organizacional.....	42
4.3.1	Autorrealización	44
4.3.2	Involucramiento laboral	46
4.3.3	Supervisión.....	49
4.3.4	Comunicación	51
4.3.5	Condiciones Laborales	53
4.4	Demostración de Hipótesis.....	56
4.4.1	Hipótesis General	57
4.4.2	Hipótesis Específica 1	58
4.4.3	Hipótesis Específica 2.....	59
4.4.4	Hipótesis Específica 3.....	60
4.4.5	Hipótesis Específica 4.....	61
CAPITULO V DISCUSIÓN.....		63
CONCLUSIONES		68
RECOMENDACIONES		70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		72
ANEXOS		81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Juicio de Expertos	29
Tabla 2 Características demográficas de las unidades de muestra.....	31
Tabla 3 Niveles de valoración del estrés laboral, según variables demográficos.....	34
Tabla 4 Niveles de Valoración de niveles de Reacciones Conductuales en los servidores públicos de la MDCG, según variables demográficas	35
Tabla 5 Respuestas en porcentaje a las preguntas de Reacciones Conductuales	36
Tabla 6 Niveles de Valoración de niveles de Vitalidad en los servidores públicos de la MDCG, según variables demográficas.....	37
Tabla 7 Respuestas en porcentaje a las preguntas de Vitalidad.	38
Tabla 8 Niveles de Valoración de niveles de Reacciones Somáticas en los servidores públicos de la MDCG, según variables demográficas	39
Tabla 9 Respuestas en porcentaje a las preguntas de Reacciones Somáticas.....	39
Tabla 10 Niveles de Valoración de niveles de Reacciones Cognitivas en los servidores públicos de la MDCG, según variables demográficas	41
Tabla 11 Niveles de Valoración de niveles de Reacciones Cognitivas en los servidores públicos de la MDCG, según variables demográficas	41
Tabla 12.....	44
Tabla 13 Niveles de valoración de la autorrealización en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande	45
Tabla 14 Respuestas en porcentaje a las preguntas de Autorrealización	46
Tabla 15 Niveles de valoración del involucramiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.....	48
Tabla 16 Respuestas en porcentaje a las preguntas de Involucramiento Laboral	49
Tabla 17 Niveles de valoración de la Supervisión en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande	50
Tabla 18 Respuestas en porcentaje a las preguntas de Supervisión	51
Tabla 19 Niveles de valoración de la comunicación en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande	52
Tabla 20 Respuestas en porcentaje a las preguntas de Comunicación.....	53
Tabla 21 Niveles de valoración de las Condiciones Laborales en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.....	55
Tabla 22 Respuestas en porcentaje a las preguntas de Condiciones Laborales.....	56
Tabla 23 Hipótesis General	57
Tabla 24 Hipótesis Específica 1	58
Tabla 25 Hipótesis Específica 2.....	59
Tabla 26 Hipótesis Específica 3.....	60
Tabla 27 Hipótesis Específica 4.....	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Matriz de consistencia interna	24
Figura 2 Dimensiones, Variables e indicadores	26
Figura 3 Diseño de investigación	28
Figura 4 Estrés laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande 2024.....	33
Figura 5 Niveles de valoración de las Reacciones Conductuales en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.....	34
Figura 6 Niveles de valoración de la Vitalidad en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande	36
Figura 7 Niveles de valoración de la Reacciones Somáticas en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande	38
Figura 8 Niveles de valoración de la Reacciones Cognitivas en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.....	40
Figura 9 Niveles de valoración de la Dimensiones consideradas para determinar el estrés laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.....	42
Figura 10 Clima Organizacional en los servidores públicos de la MDCG.....	43
Figura 11 Niveles de valoración de la autorrealización en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande	44
Figura 12 Niveles de valoración del involucramiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.....	47
Figura 13 Niveles de valoración de la Supervisión en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande	49
Figura 14 Niveles de valoración de la comunicación en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande	51
Figura 15 Niveles de valoración de las Condiciones Laborales en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.....	54
Figura 16 Niveles de valoración de la Dimensiones consideradas para determinar el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande	56

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue examinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande durante el año 2024. Este estudio, de naturaleza aplicada y con un enfoque cuantitativo, utilizó un diseño transversal y encuestas personales a todo el personal administrativo de la entidad gubernamental. Se empleó un cuestionario tipo Likert con 26 ítems para evaluar el estrés laboral y 50 ítems para medir el clima organizacional. La muestra consistió en 62 miembros del personal administrativo. Los datos recolectados fueron analizados mediante el software SPSS 22.0, utilizando estadísticas descriptivas y la prueba de correlación Rho de Spearman para evaluar la hipótesis. Los resultados mostraron una relación negativa y significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, con un coeficiente de correlación moderado ($r_s = -0.468$). Esto indica que, a medida que los servidores experimentan más estrés laboral, la percepción del clima organizacional se deteriora. Se concluye que existe una relación moderada entre el estrés laboral y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Palabra Clave: Estrés Laboral, clima organizacional.

ABSTRACT

The purpose of this research was to examine the relationship between work stress and organizational climate in public servants of the District Municipality of Castillo Grande during the year 2024. This study, of an applied nature and with a quantitative approach, used a cross-sectional design and personal surveys to all administrative personnel of the government entity. A Likert-type questionnaire with 26 items was used to evaluate work stress and 50 items to measure the organizational climate. The sample consisted of 62 administrative personnel. The data collected were analyzed using SPSS 22.0 software, using descriptive statistics and Spearman's Rho correlation test to evaluate the hypothesis. The results showed a negative and significant relationship between job stress and organizational climate in public servants of the Castillo Grande District Municipality, with a moderate correlation coefficient ($r_s = -0.468$). This indicates that, as civil servants experience more work stress, the perception of organizational climate deteriorates. It is concluded that there is a moderate relationship between job stress and organizational climate in the public servants of the District Municipality of Castillo Grande.

Keyword: Job stress, organizational climate.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021), la pandemia de COVID-19 ha impactado de manera significativa el bienestar y la salud mental de las personas, evidenciándose en un incremento de trastornos como la depresión y la ansiedad, los cuales están directamente vinculados a altos niveles de estrés. A su vez, la Agencia EFE (2021) informa que, tanto en China como en India, aproximadamente 900,000 personas fallecen anualmente debido a enfermedades provocadas por la sobrecarga laboral y la exposición a factores de riesgo en el trabajo, lo que repercute en una menor productividad en diversas empresas.

En el contexto colombiano, se ha identificado que el personal de atención en instituciones de salud de nivel III experimenta mayores niveles de estrés laboral, lo cual se manifiesta en síntomas físicos y psicológicos. Este fenómeno, según Sarsosa y Charria (2018), está estrechamente relacionado con las condiciones laborales y las exigencias excesivas del ritmo de trabajo, como lo revelan los datos obtenidos de 595 participantes. De manera similar, un estudio en Rumania reveló que el 76% de los 50 médicos encuestados presentaron un elevado nivel de agotamiento emocional y fatiga, factores que reflejan el estrés laboral (Lozano, 2021).

Por otro lado, un análisis de la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA, 2017) que evaluó el clima organizacional entre 60 empleados de la biblioteca de la institución, evidenció que la falta de comunicación, motivación y liderazgo constituían obstáculos para la creación de un ambiente laboral propicio. Asimismo, el Ministerio de Salud del Perú (MINSA, 2020) define el estrés como una respuesta fisiológica ante situaciones o condiciones desagradables, mientras que la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP, 2019) reporta que el 80% de la población peruana ha experimentado estrés en

algún momento. Este fenómeno es más frecuente en Lima y Callao, donde los niveles de estrés superan los de las zonas rurales debido a un ritmo de vida más acelerado y exigente en términos laborales. De igual modo, la Universidad Privada del Norte (UPN, 2019) destaca que el 70% del personal administrativo sufre de estrés laboral, principalmente causado por conflictos interpersonales entre los empleados.

Finalmente, el estudio de Aptitus citado por Gestión (2018) revela que el 86% de los peruanos estarían dispuestos a renunciar a su empleo debido a un mal clima organizacional, lo cual constituye un factor clave en el rendimiento laboral. En la región de Huánuco, la Dirección de Salud Lima Provincias Regional (DIRESA, 2020) brindó asistencia médica a 5,635 personas con problemas de salud mental, diagnosticando el estrés como una de las principales afecciones perjudiciales para su bienestar.

La investigación pretende instituir la correspondencia entre el estrés laboral en el clima organizacional, de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, los resultados de la encuesta son para mejorar el clima organizacional en el que desempeñan sus actividades, reduciendo los índices de estrés laboral contribuyendo a un mejor salud mental y física en los ambientes laborales. Asimismo, esta investigación ayuda a comprender las deficiencias de la institución y convertir esas deficiencias en fortalezas con respecto al estrés laboral y el clima organizacional en dicha institución, permitiendo incrementar el nivel de productividad basado en la buena salud físico- mental y un cómodo clima organizacional.

En tal sentido se planteó la pregunta principal: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande? Y las preguntas específicas ¿Qué relación tiene las reacciones conductuales con el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande?; ¿Qué relación tiene la vitalidad con el clima organizacional en la Municipalidad

Distrital de Castillo Grande?;¿De qué manera se relaciona las reacciones somáticas con el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande? Y ¿Qué relación tiene las reacciones cognitivas con el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande?

Del mismo modo se ha establecido a modo de objetivo: Determinar la relación del estrés laboral y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande; los objetivos concretos: Conocer si existe relación entre las reacciones conductuales y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande; conocer si existe relación entre la vitalidad y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande; saber si existe relación entre las reacciones somáticas y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande; saber si existe relación entre las reacciones cognitivas y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Por último, se estableció como hipótesis general el estrés laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. y como hipótesis específicas las reacciones conductuales se relacionan significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo; la vitalidad se relacionan significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo; las reacciones somáticas se relacionan significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo; las reacciones cognitivas se relacionan significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

1.1.1 Internacionales

Moreira y Zambrano (2021) realizaron un estudio para analizar el estrés laboral y su repercusión en el rendimiento del personal administrativo. Para ello, recopilaron información mediante cuestionarios virtuales y entrevistas presenciales, con el fin de examinar los factores psicosociales y otros elementos influyentes en el proceso. Adoptaron un enfoque metodológico basado en el análisis inductivo y descriptivo, sustentado en investigaciones previas sobre variables similares. Evaluaron el estrés a través de encuestas de opción múltiple, administradas de forma virtual a 165 empleados en Venezuela. La evaluación de los niveles de estrés resultó compleja, ya que los participantes no siempre reconocían la relevancia de ciertos síntomas típicos de estrés laboral, como problemas digestivos, afecciones cardíacas y dificultades respiratorias. Se detectó un nivel moderado de estrés que fluctuaba dependiendo de la sobrecarga laboral, observándose un aumento significativo en épocas como el cierre de año, transferencias y cambio de gobierno, momentos en los que los niveles de estrés alcanzaban su punto más alto. Además, se destacó la necesidad de un esfuerzo colectivo y de atención a los problemas de salud en el entorno laboral.

Sandoval (2021) llevó a cabo una investigación en la Universidad Rafael Landívar en Guatemala con el fin de evaluar el estrés académico vinculado con la situación laboral de los estudiantes universitarios. Este estudio, de naturaleza correlacional y descriptiva, empleó el Inventario SISCO para medir el estrés, utilizando una escala Likert en una

muestra de 25 estudiantes del séptimo semestre de la carrera de Psicopedagogía en la Facultad de Humanidades de la URL en Jutiapa. Los hallazgos indicaron una correlación negativa moderada entre las variables, revelando que el 76% de los participantes presentaba un nivel elevado de estrés general. En cuanto al estatus laboral, 19 estudiantes confirmaron estar trabajando. La investigación concluyó que la combinación de estudios y trabajo generaba un nivel de estrés significativo que afectaba el rendimiento académico y laboral, al tener que asumir el doble de responsabilidades tanto en la universidad como en el trabajo, lo que resultaba en una presión dual.

Mendoza (2021) investigó el estrés laboral y su influencia en el rendimiento del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Chone, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos institucionales. La metodología empleada fue una combinación de enfoques inductivos, analíticos y descriptivos, permitiendo un análisis detallado de la situación identificada. Los datos se recopilaron mediante encuestas virtuales a través de Google Drive, aplicadas al personal administrativo del GAD. Los resultados mostraron que la mayoría de los empleados experimentaba un nivel moderado de estrés, que tendía a incrementarse considerablemente entre noviembre y enero, debido a las exigencias laborales propias de ese periodo. Entre los principales factores de estrés se destacaron el volumen de trabajo, el ritmo de las tareas, el equilibrio entre la vida familiar y laboral, los horarios extensos y las condiciones del área de trabajo. Estos factores impactaban negativamente en el rendimiento laboral y la salud de los empleados. Como respuesta, se propusieron estrategias preventivas para mejorar el rendimiento y garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.1.2 Nacionales

Para investigar el estrés laboral y el clima organizacional en los instructores de la Institución Educativa San Juan, ubicada en la zona de San Juan de Miraflores, Lima, Reyes (2021) realizó un estudio descriptivo, relacional y no experimental. Se utilizó un instrumento que evaluó el Factor Organizacional, el Factor Individual y el Clima Organizacional para encuestar a 103 instructores en total. Los hallazgos indicaron que menos de la mitad de los instructores (36,9%) respondieron de manera consistente al estrés laboral, lo cual fue provocado por una falta de comprensión de los elementos de las dimensiones organizacional, individual y ambiental. Esto demostró un grado modesto de estrés laboral en todos los dominios. Además, se descubrió una conexión moderada y negativa entre el clima organizativo y el estrés laboral, con un nivel de significación de,000 y un coeficiente Rho de Spearman de $-,541$. Esto sugiere que el clima organizativo tiende a disminuir a medida que aumenta el estrés laboral. La excesiva carga de trabajo, la falta de apoyo institucional y la inestabilidad de las circunstancias laborales se encontraron entre las variables que provocaban estrés laboral. Estas cuestiones tenían un efecto perjudicial en la salud física y emocional de los profesores, lo que a su vez repercutía en su rendimiento y en el ambiente de trabajo. Se sugirió que, para disminuir el estrés laboral y mejorar el ambiente de trabajo en beneficio tanto de los instructores como de los alumnos, se pusieran en marcha programas de apoyo y formación para educadores, además de mejores condiciones de trabajo y el desarrollo de un clima organizativo saludable.

El objetivo de la investigación de García (2020) fue investigar la conexión entre el ambiente organizacional de los profesores peruanos y el estrés laboral. Los datos se analizaron utilizando el coeficiente de correlación de Pearson en una muestra de 303 instructores. Los resultados demostraron que no existía una correlación significativa ($r =$

-0,252, $p > 0,05$) entre el estrés laboral y el clima organizacional percibido. Esto sugiere que factores externos a la organización, como las interacciones con los alumnos y las políticas educativas, pueden tener un mayor impacto directo en los niveles de estrés de los profesores que el clima organizacional. También se demostró que los niveles de estrés laboral de los profesores estaban influidos por la carga administrativa, la escasez de recursos didácticos y la asistencia inadecuada por parte de la dirección del centro. Estos factores elevaban la sensación de estrés, al igual que las altas expectativas de rendimiento académico y las obligaciones extracurriculares. A pesar de la falta de una asociación sustancial entre el clima organizativo y el estrés laboral, se observó que la creación de un entorno organizativo favorable y la mejora de las circunstancias laborales son importantes, ya que pueden reducir indirectamente el estrés. Entre las estrategias para reducir el estrés externo y mejorar el bienestar de los profesores se incluyen el desarrollo de entornos de trabajo colaborativos, el establecimiento de programas de bienestar para los profesores y el refuerzo del apoyo institucional. Estos resultados ponen de relieve la necesidad de seguir investigando para encontrar otras variables que influyan en el estrés laboral de los profesores y aportar soluciones viables a estos problemas dentro del sistema educativo peruano.

Gómez (2019) realizó una investigación en la Universidad Católica Santa María, impulsado por la preocupación de cómo el estrés laboral afecta la productividad y el bienestar de los trabajadores bancarios. El estudio, que examinó a 200 trabajadores del sector bancario de Arequipa, utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para evaluar los datos. Los resultados indicaron que no existía una asociación significativa ($r = 0,05$, $p > 0,05$) entre el clima organizacional y el estrés laboral, lo que indicaba que el clima organizacional no tenía un efecto directo sobre los niveles de estrés laboral de los empleados bancarios. Este resultado sugería que no se produciría ninguna disminución

perceptible en el nivel de estrés laboral experimentado por los empleados incluso en presencia de cambios en el clima organizativo. La investigación concluyó que las expectativas de rendimiento y los horarios de trabajo exigentes seguirán teniendo un mayor impacto en los niveles de estrés en el sector bancario que la cultura organizativa. Se sugirió que las organizaciones financieras limitaran las expectativas laborales excesivas y adoptaran programas de gestión del estrés en respuesta a estos resultados. Además, se recomendó que los empleados recibieran formación sobre gestión del tiempo y asistencia psicológica. Aunque puede que no exista una correlación clara entre el ambiente organizativo y los niveles de estrés, sigue siendo posible reducir el estrés laboral mejorando las políticas de trabajo y asignando recursos suficientes. También se hizo hincapié en lo crucial que es realizar más estudios para identificar otras variables que puedan afectar al estrés laboral en el sector bancario y aportar soluciones viables a estos problemas.

Pérez (2017) investigó la conexión entre el entorno organizacional y el estrés laboral entre los instructores de las instituciones educativas de Lima, Perú, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La preocupación por las consecuencias perjudiciales del estrés laboral en la salud y la eficacia de los docentes dio lugar a esta investigación. Los datos se analizaron mediante el coeficiente de correlación de Pearson utilizando una muestra de 150 instructores. Los resultados mostraron que no existía una asociación significativa ($r = -0,12$, $p > 0,05$) entre el estrés laboral y el clima organizacional percibido, lo que indicaba que otras variables externas, más que el clima organizacional, tenían un impacto directo en el estrés laboral. Este estudio sugería que no siempre se observaría una gran disminución del estrés laboral de los profesores, incluso con cambios en el clima organizacional. Los niveles de estrés laboral seguirían estando influidos por las variables externas identificadas, como las políticas educativas, las

interacciones con los alumnos, la carga administrativa, la falta de recursos educativos y el apoyo inadecuado de la dirección del centro. Se sugirió que el aumento del apoyo institucional, el fomento de un entorno de trabajo colaborativo y la aplicación de programas de bienestar del profesorado eran formas de mejorar las condiciones de trabajo y, por tanto, de disminuir el estrés laboral. Además, se señaló que se requieren más estudios para determinar los elementos adicionales que influyen en el estrés laboral de los docentes y para ofrecer soluciones prácticas a estos problemas dentro del sistema educativo peruano.

1.1.3 Locales

Huamancayo (2020) realizó un estudio sobre la influencia del estrés en el rendimiento laboral dentro del sector público. El diseño fue transversal de nivel correlacional, utilizando una muestra de 47 empleados públicos. Los datos se recogieron mediante una encuesta de tipo Likert con 18 ítems, revelando una correlación significativa pero baja entre el estrés laboral y el desempeño ($r = 0.306$, $p = 0.036$). Estos resultados indicaron que, aunque el estrés influía en el rendimiento, no era el único factor determinante. Se recomendó implementar programas de manejo del estrés y evaluar otros factores del entorno laboral para mejorar el desempeño. Además, se sugirió ofrecer apoyo psicológico y formación en gestión del tiempo para reducir el estrés y mejorar el rendimiento de los empleados.

Gonzales (2023) investigó los efectos del estrés en el desempeño de los docentes. La muestra estuvo compuesta por 282 docentes, y se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo aplicado y nivel relacional. Los resultados mostraron que el P-valor no fue significativo ($P = 0.41 > 0.05$), lo que sugiere que no había una relación estadísticamente significativa entre el estrés y el rendimiento laboral. Sin embargo, el coeficiente de correlación indicó una correlación negativa moderada ($r_s = -0.486$), lo que sugiere que,

a mayor estrés, el rendimiento tendía a disminuir. A pesar de que la relación no fue fuerte, se recomendó implementar programas de apoyo psicológico, reducir la carga laboral y mejorar las condiciones de trabajo para mitigar los efectos del estrés en los docentes. Además, se destacó la importancia de investigaciones adicionales para identificar otros factores que pudieran estar influyendo en el rendimiento académico.

1.2 Base Teórica

1.2.1 Estrés Laboral

El estrés laboral se refiere al conjunto de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales que ocurren cuando las exigencias laborales exceden las capacidades y habilidades del empleado para desempeñar su trabajo de manera efectiva (OMS, 2008). Este fenómeno es crucial en el estudio de las relaciones laborales debido a su impacto significativo en la salud y el bienestar de los empleados, así como en la eficiencia y productividad de las organizaciones.

Karasek (1979) propone que el estrés laboral resulta de la combinación de altas exigencias laborales y un bajo control sobre el trabajo. Este enfoque, conocido como el modelo de demanda-control de Karasek, identifica dos dimensiones principales: la demanda y el control laborales. Según este modelo, existen cuatro posibles escenarios:

Trabajos de alto esfuerzo y control: Estos trabajos pueden ser desafiantes, pero también ofrecen a los empleados la oportunidad de ejercer control sobre su trabajo y, por lo tanto, son menos propensos a causar estrés.

Trabajos de alto esfuerzo y bajo control: Estos trabajos pueden ser particularmente estresantes, ya que los empleados se enfrentan a altas demandas sin la capacidad de controlar su entorno laboral.

Trabajos de bajo esfuerzo y alto control: Estos trabajos pueden ser relativamente poco estresantes ya que los empleados tienen un alto grado de control sobre su trabajo, pero también pueden ser monótonos o aburridos debido a la falta de desafíos.

Trabajos de bajo esfuerzo y bajo control: Estos trabajos pueden ser menos estresantes en términos de demandas laborales, pero también pueden carecer de desafíos y oportunidades de desarrollo profesional.

Para el presente estudio, se consideró las dimensiones del estrés laboral propuestas por Abregú (2011), que fueron clasificadas en: Reacciones conductuales, Vitalidad, Reacciones Somáticas y Reacciones Cognitivas. Esta elección se fundamenta en su pertinencia con el ámbito de investigación abordado, así como en su respaldo académico, evidenciado por su publicación en la revista "Investigación y Amazonia", lo cual atestigua su validez y fiabilidad en el campo de estudio, describen de la siguiente manera:

1.2.1.1 Reacciones Conductuales

En el ámbito laboral, las reacciones conductuales son manifestaciones observables que pueden indicar el nivel de estrés y la salud emocional de los individuos. Estas respuestas conductuales pueden ser indicadores tempranos de problemas de bienestar psicológico que requieren atención y pueden influir significativamente en el desempeño laboral y la calidad de vida de los trabajadores.

A. Indicios de insomnio

Dentro de este contexto se define como la dificultad para conciliar o mantener el sueño, lo que resulta en un descanso insuficiente y una sensación de fatiga durante el día (Breslau et al., 2021). La presencia de insomnio puede estar relacionada con la preocupación constante por el trabajo y la incapacidad para desconectar mentalmente de las responsabilidades laborales.

B. Indicios de Anorexia

Con relación a esto se caracteriza por la pérdida del apetito y la disminución de la ingesta de alimentos, lo que puede conducir a una pérdida de peso significativa y debilitar la salud física y emocional del individuo (Mitchell et al., 2020). La anorexia puede ser una respuesta al estrés laboral crónico y a la presión por cumplir con las expectativas laborales, lo que lleva a una falta de autocuidado y alimentación inadecuada.

C. Consumo de drogas

Se encuentra dentro de las reacciones conductuales que puede manifestarse como una forma de escape o automedicación para hacer frente a las demandas laborales abrumadoras (Feldman et al., 2019). El uso de sustancias puede ser una forma de aliviar temporalmente el estrés y la ansiedad, pero también puede tener consecuencias adversas para la salud y el rendimiento laboral a largo plazo.

D. La irritabilidad y la intranquilidad

Son indicadores conductuales comunes de estrés laboral que pueden manifestarse como cambios en el estado de ánimo, respuestas emocionales exageradas o dificultad para concentrarse en las tareas laborales (Smith et al., 2018). Estos comportamientos pueden afectar negativamente las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo y la eficiencia en la realización de las tareas laborales.

Los indicadores conductuales como el insomnio, la anorexia, el consumo de drogas, la irritabilidad y la intranquilidad pueden proporcionar información valiosa sobre el nivel de estrés y bienestar emocional de los trabajadores en el entorno laboral. Identificar y abordar estos indicadores de manera proactiva es fundamental para promover un ambiente laboral saludable y apoyar el bienestar integral de los empleados.

1.2.1.2 Vitalidad

La vitalidad es un aspecto fundamental del bienestar psicológico que se refiere a la energía física y mental, así como a la capacidad para participar activamente en la vida diaria con entusiasmo y vigor (Ryan y Frederick, 1997). La presencia de vitalidad está estrechamente relacionada con la sensación de bienestar general y puede ser influenciada por una variedad de factores, incluidos los indicadores específicos que señalan su presencia o ausencia.

Indicios de Astenia, que se define como una sensación persistente de fatiga o debilidad física y mental que no se alivia con el descanso adecuado (Taylor et al., 2016). La astenia puede manifestarse como una sensación constante de cansancio, falta de energía y dificultad para concentrarse en las tareas cotidianas, lo que puede afectar negativamente la calidad de vida y el funcionamiento general del individuo.

Además, las conductas tipo A son otro indicador relevante de la vitalidad, ya que se caracterizan por una personalidad orientada al logro, la competitividad y la urgencia en la realización de tareas (Rosenman et al., 1978). Si bien estas conductas pueden ser percibidas como positivas en términos de rendimiento laboral y logro de metas, también pueden estar asociadas con un mayor riesgo de estrés crónico, agotamiento y problemas de salud física y mental.

Otro indicador de vitalidad es la disminución de la libido, que se refiere a una disminución significativa en el interés o deseo sexual (Basson et al., 2001). La falta de vitalidad puede afectar la respuesta sexual y el disfrute de la actividad sexual, lo que puede tener un impacto negativo en las relaciones interpersonales y la calidad de vida en general.

1.2.1.3 Reacciones Somáticas

Las reacciones somáticas, entendidas como respuestas físicas del cuerpo humano ante situaciones estresantes, han sido objeto de estudio en el ámbito de la psicología laboral y la salud ocupacional debido a su estrecha relación con el estrés en el trabajo. Estas reacciones pueden manifestarse de diversas formas, algunas de las cuales son los indicadores claros de la presencia de estrés laboral. A continuación, se detallan algunos de los principales indicadores de reacciones somáticas y sus implicaciones en el contexto laboral:

Reacciones Ansiosas: Las reacciones ansiosas son respuestas físicas y psicológicas comunes ante situaciones estresantes en el trabajo. Estas pueden incluir sensaciones de nerviosismo, inquietud, palpitaciones, respiración acelerada y sudoración excesiva. Según Lazarus y Folkman (1984), la ansiedad surge cuando se percibe una amenaza o desafío laboral que se considera difícil de manejar.

Agitación Muscular: La agitación muscular es otro indicador de reacciones somáticas asociadas al estrés laboral. Se manifiesta a través de movimientos corporales involuntarios, como el tamborileo con los dedos, el balanceo de las piernas o el tensado y aflojamiento repetido de los músculos. Este comportamiento puede ser una forma de liberar la tensión acumulada en el cuerpo (Selye, 1956).

Tensión Muscular: La tensión muscular es una respuesta somática caracterizada por el endurecimiento y la rigidez de los músculos, especialmente en áreas como el cuello, los hombros y la mandíbula. Esta tensión puede ser el resultado de la activación del sistema nervioso simpático en respuesta al estrés laboral prolongado (McEwen, 2007).

Fatiga: La fatiga es un indicador somático común en entornos laborales estresantes. Se manifiesta como un agotamiento físico y mental generalizado, acompañado de una sensación de cansancio constante y falta de energía para realizar las

tareas laborales. La fatiga crónica puede afectar negativamente el rendimiento laboral y la salud a largo plazo (Son et al., 2019).

Frecuencia Urinaria: La frecuencia urinaria aumentada puede ser un indicador de estrés laboral, especialmente en situaciones de alta presión y ansiedad. El estrés crónico puede desencadenar cambios en el sistema nervioso autónomo, que a su vez pueden afectar la función urinaria y llevar a una mayor necesidad de orinar con frecuencia (Cohen et al., 2007).

1.2.1.4 Reacciones Cognitivas

Las reacciones cognitivas, entendidas como los procesos mentales y perceptivos que ocurren en respuesta a situaciones estresantes en el trabajo, juegan un papel crucial en la experiencia global del estrés laboral. Estas reacciones pueden manifestarse de diversas formas y tener importantes implicaciones para la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Autoestima Baja: La autoestima baja es un indicador cognitivo común en entornos laborales estresantes. Se manifiesta como una percepción negativa de uno mismo y de sus habilidades, lo que puede afectar la confianza y la capacidad para enfrentar desafíos laborales (Rosenberg, 1965). La falta de autoestima puede aumentar la vulnerabilidad al estrés y dificultar la adaptación a situaciones laborales difíciles.

Indicios de la Disminución de la Memoria: Los indicios de la disminución de la memoria son otro indicador cognitivo relevante en el contexto del estrés laboral. El estrés crónico puede afectar la función cognitiva y la capacidad de retención de información, lo que se traduce en dificultades para recordar detalles importantes del trabajo o para mantenerse concentrado en las tareas (McEwen y Sapolsky, 1995). Esta disminución de la memoria puede tener consecuencias negativas en el rendimiento laboral y la toma de decisiones.

Afectación a la Salud: La afectación a la salud es un indicador cognitivo y físico del estrés laboral. Las preocupaciones constantes sobre el trabajo, el exceso de responsabilidades y la falta de control pueden generar pensamientos negativos y rumiaciones que afectan la salud mental y emocional (Cohen et al., 2007). Además, el estrés crónico puede aumentar el riesgo de desarrollar trastornos psicológicos como la ansiedad y la depresión.

Dificultad de Concentración: La dificultad de concentración es un indicador cognitivo que puede surgir en situaciones de estrés laboral. La mente ocupada por preocupaciones laborales puede dificultar la capacidad para enfocarse en las tareas y mantener la atención durante períodos prolongados (Sapolsky, 2015). Esto puede conducir a errores en el trabajo y a una disminución en la calidad del desempeño laboral.

Cambios en el Peso Corporal: Los cambios en el peso corporal, como la pérdida o el aumento de peso inexplicado, pueden ser indicadores cognitivos y físicos del estrés laboral. El estrés crónico puede afectar los hábitos alimenticios y el metabolismo, lo que puede provocar cambios en el peso corporal (Torres y Nowson, 2007). Estos cambios pueden tener efectos negativos en la salud física y contribuir aún más al estrés laboral.

1.2.2 Clima Organizacional

El clima organizacional es un concepto fundamental en el ámbito de la psicología organizacional y se refiere al ambiente psicológico que prevalece en una organización y que influye en las actitudes y comportamientos de sus miembros (Schneider, 1975). Este ambiente psicológico se construye a partir de las percepciones compartidas por los empleados sobre diversos aspectos de su entorno laboral, como las políticas de la empresa, las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo y el liderazgo (Litwin y Stringer, 1968).

El clima organizacional se caracteriza por ser un fenómeno multifacético y dinámico, que puede variar según la cultura, la estructura y las prácticas de gestión de cada organización (Pettigrew, 1979).

1.2.2.1 Autorrealización

La autorrealización es un concepto fundamental en la psicología humanista y se refiere al proceso de desarrollo personal mediante el cual los individuos buscan alcanzar su máximo potencial y satisfacción en diferentes aspectos de su vida (Maslow, 1968). Este concepto se basa en la idea de que cada persona tiene una tendencia innata hacia el crecimiento, la autonomía y la realización de sus capacidades (Rogers, 1961).

La mejora personal es uno de los principales indicadores de la autorrealización y se refiere al proceso de crecimiento y desarrollo individual en áreas como la autoestima, la autoeficacia y el autoconocimiento (Deci y Ryan, 1985). Las personas que están en búsqueda de la autorrealización tienden a dedicar tiempo y esfuerzo a actividades que les permitan desarrollarse y mejorar como individuos, ya sea a través de la educación, la terapia personal o la exploración de nuevas experiencias (Csikszentmihalyi, 1990).

Por otro lado, la mejora profesional también es un indicador importante de la autorrealización y se refiere al desarrollo y crecimiento en el ámbito laboral (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Esto incluye la adquisición de nuevas habilidades, la consecución de metas profesionales y la búsqueda de satisfacción y significado en el trabajo. Las personas que buscan la autorrealización en el ámbito laboral suelen estar motivadas por el deseo de contribuir de manera significativa al mundo y de encontrar un sentido de propósito en su carrera profesional (Dweck, 2006).

1.2.2.2 Involucramiento laboral

El involucramiento laboral, también conocido como compromiso laboral, es un concepto fundamental en el ámbito de la psicología organizacional y se refiere al grado

en que los empleados se sienten conectados emocionalmente con su trabajo y comprometidos con los objetivos y valores de la organización para la cual trabajan (Kahn, 1990).

Uno de los principales indicadores del involucramiento laboral es el compromiso con la organización. Esto se refiere a la dedicación y lealtad que los empleados sienten hacia su empleador y la disposición a esforzarse para contribuir al éxito y la prosperidad de la organización (Meyer y Allen, 1991). Los empleados comprometidos con la organización están motivados para trabajar arduamente, son proactivos en la búsqueda de soluciones y muestran un alto nivel de iniciativa en sus responsabilidades laborales (Saks, 2006).

Otro indicador importante del involucramiento laboral es la identificación con la organización. Esto se refiere al sentido de pertenencia y conexión emocional que los empleados experimentan con la organización a la que pertenecen (Ashforth y Mael, 1989). Los empleados que se identifican con su organización se identifican con sus valores, objetivos y cultura, y se sienten parte de una comunidad laboral más amplia. Esta identificación fomenta un sentido de propósito y significado en el trabajo, lo que a su vez promueve un mayor compromiso y motivación (Haslam et al., 2003).

1.2.2.3 Supervisión

La supervisión en el entorno laboral es un componente crucial para el funcionamiento eficaz de las organizaciones y el desarrollo profesional de los empleados. Se refiere al proceso mediante el cual los líderes, gerentes o supervisores guían, supervisan y apoyan a los empleados en la realización de sus tareas y responsabilidades laborales (Bernardin y Russel, 1998).

Uno de los indicadores clave de una supervisión efectiva es el apoyo para las tareas. Esto implica proporcionar a los empleados el respaldo necesario para llevar a cabo

sus funciones de manera eficiente y exitosa. El apoyo para las tareas puede manifestarse de diversas formas, como la provisión de recursos adecuados, la clarificación de expectativas, la retroalimentación constructiva y el acceso a la capacitación y el desarrollo profesional (Eisenberger et al., 1986). La presencia de un ambiente de trabajo que brinde apoyo para las tareas promueve la confianza, la motivación y la satisfacción laboral entre los empleados, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño y resultados organizacionales (Eisenberger et al., 1990).

Otro indicador importante de una supervisión efectiva es el funcionamiento del equipo. Esto se refiere a la capacidad de los equipos de trabajo para colaborar de manera eficaz, coordinar sus esfuerzos y alcanzar metas comunes (Salas et al., 1992). La supervisión juega un papel fundamental en el funcionamiento del equipo al establecer expectativas claras, fomentar la comunicación abierta y resolver conflictos de manera constructiva (Hackman y Wageman, 2005). Un equipo bien supervisado tiende a ser más productivo, creativo y cohesivo, lo que contribuye al logro de los objetivos organizacionales y al bienestar de los empleados (Campion et al., 1996).

1.2.2.4 Comunicación

La comunicación efectiva es un elemento fundamental en cualquier organización, ya que influye en la coordinación de actividades, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales y el logro de los objetivos organizacionales. Dos indicadores clave de una comunicación exitosa son la fluidez y la claridad en la comunicación.

La fluidez en la comunicación se refiere a la capacidad de transmitir mensajes de manera suave, continua y sin interrupciones. Implica la habilidad para expresar ideas de manera coherente, mantener un diálogo fluido y responder adecuadamente a las preguntas y comentarios de los demás (Gudykunst y Kim, 2003). La fluidez en la comunicación contribuye a la eficiencia y eficacia organizacional al facilitar la transmisión de

información, la resolución de problemas y la toma de decisiones oportuna (Hackman y Johnson, 2009).

Por otro lado, la claridad en la comunicación se refiere a la capacidad de expresar ideas de manera comprensible y sin ambigüedades. Implica utilizar un lenguaje claro y directo, estructurar la información de manera lógica y evitar jergas o tecnicismos innecesarios (Shockley-Zalabak, 2009). La claridad en la comunicación es esencial para evitar malentendidos, confusiones y errores, lo que puede afectar negativamente la productividad y la calidad del trabajo (Du-Babcock, 2009).

1.2.2.5 Condiciones Laborales

Las condiciones laborales se refieren al conjunto de circunstancias en las que los trabajadores realizan sus actividades, abarcando aspectos materiales, psicológicos y económicos que influyen en su bienestar, seguridad y satisfacción en el trabajo. Estas condiciones son fundamentales para promover un ambiente laboral saludable y productivo.

Elementos Materiales: Los elementos materiales de las condiciones laborales incluyen el entorno físico, las herramientas y equipos de trabajo, así como las condiciones de seguridad e higiene en el lugar de trabajo. Un entorno físico adecuado y seguro contribuye al bienestar y la salud de los trabajadores, reduciendo el riesgo de accidentes y enfermedades laborales (Fernández et al., 2010). Asimismo, contar con herramientas y equipos adecuados facilita la realización de las tareas laborales de manera eficiente y segura (Llorens et al., 2008).

Elementos Psicológicos: Los elementos psicológicos de las condiciones laborales se refieren al ambiente emocional y social en el lugar de trabajo, así como a la carga emocional y el nivel de satisfacción laboral de los empleados. Un clima laboral positivo, caracterizado por el apoyo social, el reconocimiento y la autonomía, promueve el

bienestar psicológico de los trabajadores y su compromiso con la organización (Gil-Monte, 2012). Por otro lado, el estrés laboral y el acoso psicológico son indicadores de condiciones laborales negativas que pueden afectar la salud mental y el desempeño laboral de los empleados (Salanova et al., 2005).

Elementos Económicos: Los elementos económicos de las condiciones laborales incluyen el salario, los beneficios laborales y las oportunidades de desarrollo profesional. Un salario justo y equitativo, así como beneficios adicionales como seguro médico y programas de capacitación, son fundamentales para garantizar la satisfacción y la motivación de los trabajadores (Peiró et al., 2013).

Además, las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional brindan estabilidad y perspectivas de carrera a los empleados, fomentando su compromiso y lealtad hacia la organización (Morrison, 2008).

1.3 Definición de términos Básicos

- a) Autorrealización:** Es el proceso mediante el cual una persona alcanza su máximo potencial, desarrollando sus talentos, habilidades y perspectivas de vida de manera plena y satisfactoria (Maslow, 1954).
- b) Comunicación:** Es el intercambio de información, ideas, emociones y significados entre dos o más personas a través de diferentes canales, como el lenguaje verbal, gestos, expresiones faciales y escritura (Berlo et al., 1960).
- c) Condiciones Laborales:** Se refiere al conjunto de factores ambientales, físicos, sociales y psicológicos presentes en el entorno de trabajo, que pueden influir en la salud, seguridad y bienestar de los empleados (Cox y Griffiths, 1995).
- d) Involucramiento Laboral:** Se refiere al grado en que un empleado se encuentra emocionalmente conectado con su trabajo y comprometido con los objetivos de la

organización. Esto incluye aspectos como la motivación, la identificación con la empresa y el sentido de pertenencia (Kahn, 1990).

- e) **Reacciones Cognitivas:** Se refiere a los procesos mentales y pensamientos que una persona experimenta en respuesta a estímulos o situaciones. Esto puede incluir la percepción, la interpretación, el juicio y la toma de decisiones (Fazio y Olson, 2003).
- f) **Reacciones Conductuales:** Se refiere a las respuestas observables y medibles que una persona muestra frente a determinadas situaciones o estímulos. Estas respuestas pueden incluir acciones, gestos, expresiones faciales, entre otros comportamientos externos (Lazarus, 1991).
- g) **Reacciones Somáticas:** Son las respuestas fisiológicas o corporales que una persona experimenta en respuesta a estímulos externos o internos. Estas respuestas pueden incluir cambios en la frecuencia cardíaca, la respiración, la sudoración, entre otros (Cacioppo et al., 2000).
- h) **Supervisión:** Es el proceso mediante el cual un individuo con mayor experiencia o autoridad guía, monitorea y evalúa el desempeño de otro individuo o grupo, con el fin de mejorar su rendimiento y desarrollo profesional (Bernard, 1979).
- i) **Vitalidad:** Se relaciona con el estado general de energía y vigor de una persona. Incluye tanto aspectos físicos como emocionales, y refleja el grado de vitalidad y entusiasmo que una persona experimenta en su vida cotidiana (Ryan y Frederick, 1997).

CAPITULO II

HIPOTESIS

2.1 Hipótesis General

El estrés laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

2.2 Hipótesis Especificas

H1: Las reacciones conductuales se relacionan significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo.

H2: La vitalidad se relacionan significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo.

H3: Las reacciones somáticas se relacionan significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo.

H4: Las reacciones cognitivas se relacionan significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo.

2.3 Matriz de Consistencia

Figura 1

Matriz de consistencia interna

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación del estrés laboral y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande?	Determinar la relación del estrés laboral y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.	El estrés laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.	Estrés Laboral (Variable Independiente) Clima Organizacional (Variable Dependiente)	Tipo y Nivel de investigación: Es aplicada de nivel correlacional. Diseño: Es no experimental de corte transversal. Población y muestra: Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. (n=62) Técnicas de recolección de datos: Encuesta personal a los administrativos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información: Tabla de distribución, correlación de Spearman
Preguntas: a) ¿Qué relación tiene las reacciones conductuales con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande? b) ¿Qué relación tiene la vitalidad con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande? c) ¿Qué relación tiene las reacciones somáticas con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande? d) ¿Qué relación tiene las reacciones cognitivas con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande?	Específicos: a) Determinar si existe relación entre las reacciones conductuales y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. b) Determinar si existe relación entre la vitalidad y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. c) Determinar si existe relación entre las reacciones somáticas y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. d) Determinar si existe relación entre las reacciones cognitivas y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.	Específicos: a) Las reacciones conductuales se relacionan significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. b) La Vitalidad se relaciona significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. c) Las reacciones somáticas se relacionan significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. d) Las reacciones cognitivas se relacionan significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.		

2.4 Operacionalización de Variables

Figura 2

Dimensiones, Variables e indicadores

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEMS
ESTRÉS LABORAL (Variable Independiente)	<p>Conceptual reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales expresadas por los servidores públicos en la MD Castillo Grande, cuando se enfrentan a las exigencias propias de su puesto de trabajo. Se medirá con la Escala Abreviada de Autoevaluación del Estrés (Abregu,2022).</p> <p>Operacional Determinaremos la intensidad del estrés ante la presencia de eventos laborales estresantes en los servidores públicos de la MDCG.</p>	Reacciones Conductuales	<ul style="list-style-type: none"> - Indicios de insomnio - Indicios de consumo de droga - Indicios de anorexia - Irritabilidad - Intranquilidad 	Cuestionario para analizar el estrés laboral (Anexo 1).	1,2,3,4,5,6,7,8
		Vitalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Indicios de Astenia - Conductas de tipo A - Disminución de la libido 		9,10,11,12,13
		Reacciones Somáticas	<ul style="list-style-type: none"> - Reacciones ansiosas - Agitación muscular - Fatiga - Frecuencia urinaria - Bochornos 		14,15,16,17,18,19,20
		Reacciones Cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> - Autoestima baja - Indicios de disminución de la memoria - W afecta la salud - Concentración - Peso Corporal 		21,22,23,24,25,26
CLIMA ORGANIZACIONAL (Variable dependiente)	<p>Conceptual Chiavenato (2001) indica que “El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la empresa, y que influye en su comportamiento.” (p.314). Asimismo, el clima organizacional esta unido a las actitudes y acciones de los compañeros de trabajo, que suman a crear un ambiente beneficioso o malo para cada integrante de la empresa.</p> <p>Operacional Percepción del ambiente organizacional generado por las interrelaciones de los servidores públicos de la MD Castillo Grande, medidos con la escala de clima organizacional de Palma (2000).</p>	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo profesional 	Cuestionario para analizar el Clima organizacional (Anexo 2).	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
		Involucramiento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso del trabajador 		11,12,13,14,15,16,17,18,19,20
		Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> - Búsqueda de objetivos 		21,22,23,24,25,26,27,28,29,30
		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo 		31,32,33,34,35,36,37,38,39,40
		Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Entorno físico del trabajo 		41,42,43,44,45,46,47,48,49,50.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo y nivel de investigación

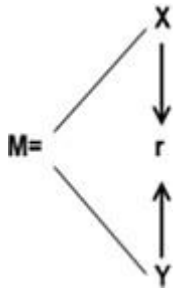
La investigación fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo de nivel correlacional. Según Chenet (2018), el tipo aplicado tenía como objetivo "la resolución de problemas prácticos". Solari (2015) explicó que el enfoque cuantitativo surgía a partir del "problema, revisión de la literatura, marco teórico, derivando así las hipótesis, las cuales se ponían a prueba mediante el análisis". Chenet (2018) señaló que el nivel correlacional "examinaba la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio".

3.2 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental de tipo transversal, ya que no se manipuló ninguna variable. También fue de corte transversal porque se llevó a cabo en un periodo específico. Hernández et al. (2010) afirmaron que el diseño no experimental no aplicaba manipulación de las variables; solo se observaban los fenómenos en su entorno para su análisis. En función de las variables de la investigación, se presentó la siguiente figura.

Figura 3

Diseño de investigación



Dónde:

M= Muestra

X= Fidelización

Y= Inbound Marketing

r= Nivel de Relación de Variables

3.3 Población y muestra

Para calcular el tamaño de la población, se consideró el número de servidores públicos que trabajaban en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, el cual se registró en 62 trabajadores. Esta información fue proporcionada por el área de Recursos Humanos, de acuerdo con los registros de contratos de locación y las adendas.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) indicaron que “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y debe definirse o delimitarse de antemano con precisión; esta debe ser representativa de dicha población”.

Para los fines de esta investigación, se decidió aplicar el instrumento de recolección de datos a la totalidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande (62).

3.4 Confiabilidad del instrumento

El método utilizado para medir la confiabilidad en este estudio se basó en el cálculo mediante el alfa de Cronbach. Según los datos, el alfa de Cronbach fue de 0.962, lo que indicó un nivel de fiabilidad muy alto. Este coeficiente sugirió que el instrumento

tenía una consistencia interna excelente. George y Mallery (2003) afirmaron que un valor de alfa de Cronbach superior a 0.9 se considera excelente en términos de fiabilidad. Además, se informó que el número total de ítems evaluados era de 76, lo que implicó que el instrumento de medición constaba de 76 ítems, todos contribuyendo a la alta fiabilidad general observada.

La validez de contenido de los instrumentos utilizados se confirmó mediante la evaluación de tres expertos, quienes otorgaron una calificación de "Muy bueno". De acuerdo con sus veredictos, los ítems presentados fueron considerados sólidos y coherentes con la variable objeto de medición. El resumen de esta evaluación se presentó en la siguiente tabla:

Tabla 1

Juicio de Expertos

N°	CRITERIOS DE VALORACION	EXPERTO N°1	EXPERTO N°2	EXPERTO N°3
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio	80	95	95
2	Los ítems ayudan describir conductas	80	95	95
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente	80	95	95
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones	80	95	95
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador	80	90	95
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica	80	95	95
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto	80	95	95
VALORES		80	94	95

Nota: Matriz de valoración de cuestionario (Abregú)

3.5 Técnicas de recolección de datos

Dado que la investigación fue de tipo cuantitativo, se utilizó la técnica de la encuesta para la obtención de resultados y el análisis estadístico. Además, se empleó el

cuestionario como instrumento para la recopilación de datos y se aplicó el método de escala Likert para medir a la población estudiada.

Se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos en la investigación. Para la variable estrés laboral, se aplicó el cuestionario de medición de la escala del estrés laboral elaborado por Abregú y Sebastián (2011). Este cuestionario consistió en 26 preguntas, de las cuales 8 ítems se centraron en reacciones conductuales, 5 ítems en vitalidad, 7 ítems en reacciones somáticas y 6 ítems en reacciones cognitivas.

Para la medición de la variable clima organizacional, se utilizó el cuestionario elaborado por Palma (2004) mediante la escala de clima organizacional. Este cuestionario incluyó 50 preguntas, distribuidas en 10 ítems sobre autorrealización, 10 ítems sobre involucramiento laboral, 10 ítems sobre supervisión, 10 ítems sobre comunicación y 10 ítems sobre condiciones laborales.

3.6 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Se realizó un análisis de los datos recopilados utilizando estadística descriptiva para generar tablas de frecuencias y gráficos de barras. Los datos fueron procesados con Microsoft Excel 2019 y el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 25.0).

Se recurrió a pruebas no paramétricas para examinar las relaciones entre dos variables, dado que los datos se encontraban en escalas ordinales. Para evidenciar la conexión entre estas variables, se empleó una prueba de correlación.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Descripción de las unidades de muestra

En la Tabla 1 se exhibieron los atributos de las unidades de muestra en consonancia con las cuatro variables demográficas analizadas en el presente estudio. Se observó que la muestra estuvo predominantemente compuesta por mujeres; el rango de edad más destacado fue el de 20 a 30 años (50%). Asimismo, se evidenció que la mayoría de los encuestados estaban solteros (68%) o en convivencia (19%), y que contaban con educación universitaria completa en su mayoría (79%).

Tabla 2

Características demográficas de las unidades de muestra

VARIABLE	INDICADOR	CANT	%
Sexo	Masculino	26	42
	Femenino	36	58
Edad	20-30 años	31	50
	31-40 años	21	34
	41 a más años	10	16
Estado Civil	Soltero		68
	Conviviente		19
	Casado		10
	Viudo		0
	Divorciado		3
Grado de Instrucción	Primaria completa		0
	Secundaria completa		0
	Técnica completa		6
	Universitaria incompleta		15
	Universitaria completa		79
	Sin instrucción		0

Nota. Datos de encuesta realizada el 10 de febrero del 2024

4.2 Estrés Laboral

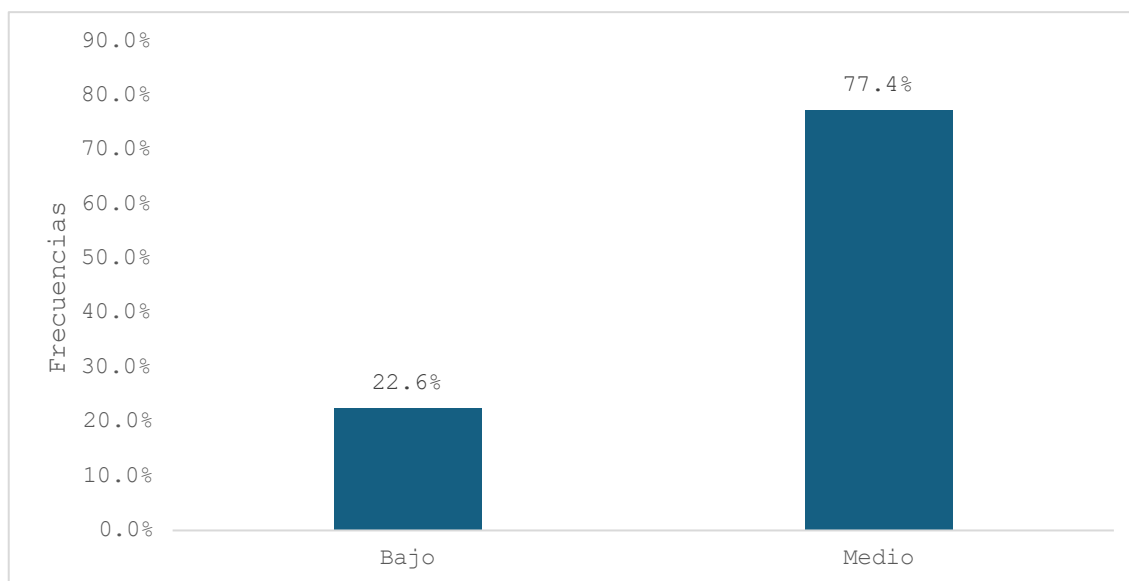
Para describir el comportamiento de las variables analizadas en el presente estudio, se elaboraron tablas de baremos que clasificaron los datos en tres niveles: Bajo, Medio y Alto. Estos niveles se calcularon considerando el número de preguntas relacionadas con cada variable y/o dimensión, multiplicando los puntajes máximos y mínimos asignados a las escalas ordinales (opciones de respuesta). Posteriormente, la suma de estos resultados se dividió en tres niveles para simplificar las opciones de respuesta y facilitar la comprensión de cada variable. Se establecieron límites o intervalos para cada nivel utilizando estos resultados y se determinó la frecuencia de los encuestados distribuidos en dichos niveles, de acuerdo con las opciones de respuesta seleccionadas en el cuestionario.

La Figura 4 reveló la distribución de los niveles de estrés laboral en la muestra analizada. Se observó que el 22,6% de los participantes experimentaron niveles de estrés laboral bajo y un 77,4% niveles medios, sugiriendo una prevalencia significativa de estos niveles en el entorno laboral estudiado.

Esta representación visual ilustró claramente la predominancia de niveles de estrés laboral bajos y medios en la población estudiada, destacando la necesidad de implementar estrategias de gestión del estrés para fomentar un ambiente laboral saludable y productivo.

Figura 4

Estrés laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande 2024



Nota: Tamaño de la muestra considerada es de 62 trabajadores administrativos.

a) Niveles de Estrés Laboral según la muestra

En la tabla 2 se evidenció que los trabajadores administrativos, en todos los segmentos demográficos, presentaron niveles de estrés laboral comprendidos entre bajo y medio. En el grupo de personas de entre 31 y 40 años, que incluyó a 21 individuos, el nivel medio de estrés laboral fue más predominante, representando el 95,2% del total. En contraste, entre los mayores de 41 años, aproximadamente 8 de cada 10 personas mostraron un nivel medio de estrés laboral. En cuanto al estado civil, se observó que las personas convivientes fueron quienes presentaron el mayor porcentaje de estrés laboral medio, alcanzando el 91,7%. Asimismo, las 6 personas casadas registraron en su totalidad un nivel de estrés medio. Del mismo modo, de los 62 encuestados en el estudio, 58 personas tenían estudios universitarios incompletos o completos.

Tabla 3

Niveles de valoración del estrés laboral, según variables demográficas.

Variables	Indicador	Niveles			N
		Bajo	Medio	Total	
Sexo	Masculino	26,9%	73,1%	100%	26
	Femenino	19,4%	80,6%	100%	36
Edad	20-30 años	29%	71%	100%	31
	31-40 años	14,3%	85,7%	100%	21
	41 años a más	20%	80%	100%	10
Estado Civil	Soltero	26,2%	73,8%	100%	42
	Conviviente	25,0%	75,0%	100%	12
	Casado	0%	100%	100%	6
	Divorciado	0%	100%	100%	2
Grado de Instrucción	Técnica Completa	0%	100%	100%	4
	Universitaria Incompleta	22,2%	77,8%	100%	9
	Universitaria Completa	24,6%	77,4%	100%	49

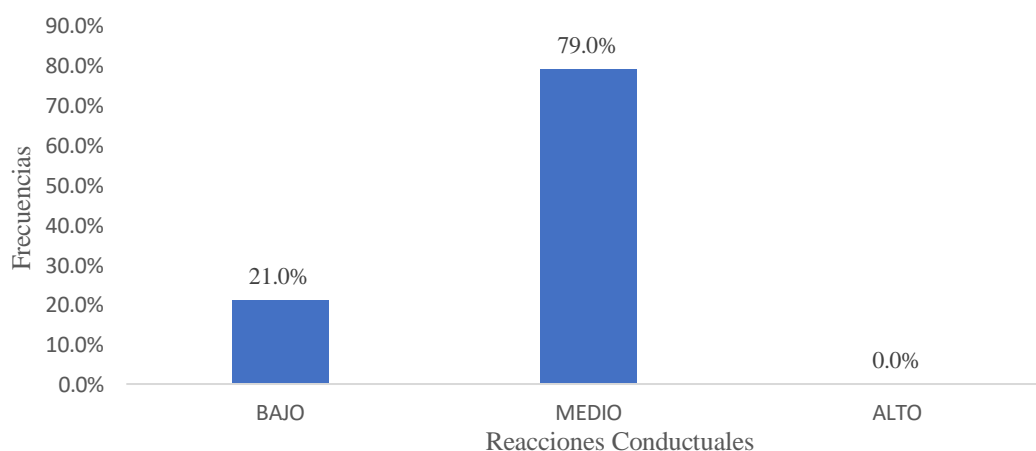
Nota. Datos de encuesta realizada el 10 de febrero del 2024

4.2.1 Reacciones Conductuales

En la Figura 5 se observaron los niveles de una de las dimensiones del estrés laboral en los encuestados, en las que se consideraron indicios de insomnio, consumo de drogas, indicios de anorexia, irritabilidad e intranquilidad en las personas. Se encontró que el 79% de ellos contenía un nivel medio, mientras que el 21% abarcaba un nivel bajo.

Figura 5

Niveles de valoración de las Reacciones Conductuales en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.



Nota. Tamaño de la muestra considera 62 servidores públicos de la MDCG

En la Tabla 4, se destacó que el 75.8% de los servidores públicos no recurrió a medicamentos para conciliar el sueño, mientras que solo el 24.2% reportó dificultades para dormir. Además, el 59.7% no presentó problemas relacionados con el consumo de alcohol. Los signos de anorexia, evidenciados por cambios en el apetito, estuvieron presentes en un 87.1% de los encuestados, quienes informaron haberlos experimentado desde "algunas veces" hasta "siempre".

En la Tabla 3 se observó que los servidores públicos, en todos los segmentos, expresaron predominantemente niveles medios en comparación con niveles bajos de prevalencia en reacciones conductuales. Esta tendencia fue más pronunciada entre las personas solteras (73.3%), especialmente en el grupo de edades de 31 a 40 años (85.7%).

Tabla 4

Niveles de Valoración de niveles de Reacciones Conductuales en los servidores públicos de la MDCG, según variables demográficas.

Variables	Indicador	Niveles			Total	N
		Bajo	Medio	Alto		
Sexo	Masculino	26,9%	73,1%	0%	100%	26
	Femenino	16,7%	83,3%	0%	100%	36
Edad	20-30 años	9,7%	90,3%	0%	100%	31
	31-40 años	28,6%	71,4%	0%	100%	21
	41 a mas años	40%	60%	0%	100%	10
Estado Civil	Soltero	11,9%	88,1	0%	100%	42
	Conviviente	66,7%	33,3%	0%	100%	12
	Casado	0%	100%	0%	100%	6
	Divorciado	0%	100%	0%	100%	2
	Técnica Completa	0%	100%	0%	100%	4
	Universitaria Incompleta	0%	100%	0%	100%	9
	Universitaria Completa	26,5%	73,5%	0%	100%	49

Nota: Datos de la encuesta recopilada el 10 de febrero del 2024

Tabla 5

Respuestas en porcentaje a las preguntas de Reacciones Conductuales.

	Indicios de Insomnio		Indicios de Consumo de Drogas		Indicios de Anorexia		Irritabilidad	Intranquilidad
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		
1	8.1%	75.8%	75.8%	59.7%	9.7%	25.8%	3.2%	8.1%
2	12.9%	4.8%	6.5%	17.7%	3.2%	24.2%	0.0%	35.5%
3	54.8%	9.7%	9.7%	19.4%	40.3%	40.3%	17.7%	25.8%
4	11.3%	9.7%	4.8%	3.2%	22.6%	0.0%	41.9%	19.4%
5	12.9%	0.0%	3.2%	0.0%	24.2%	9.7%	37.1%	11.3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Datos de la encuesta recopilada el 10 de febrero del 2024

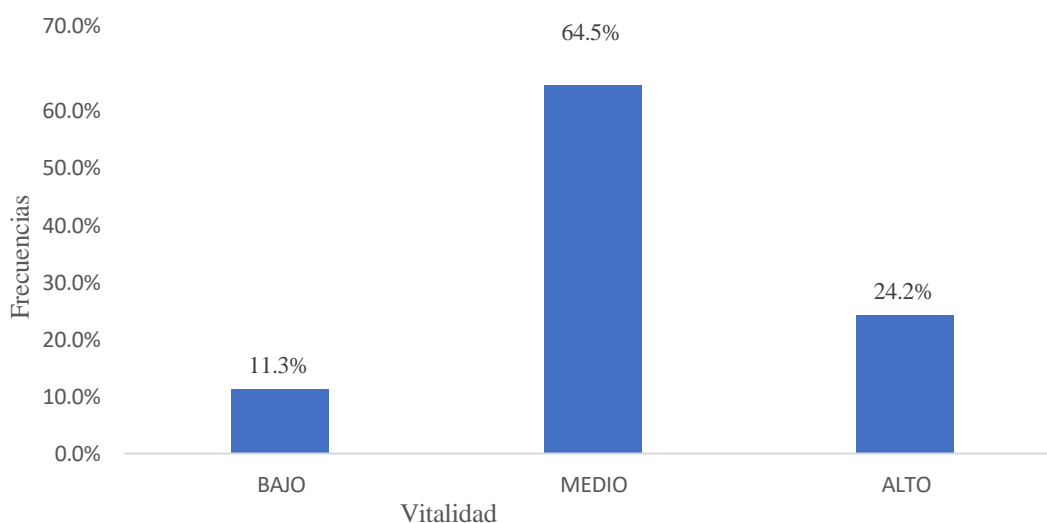
4.2.2 Vitalidad

En la Figura 6, se visualizaron la situación y los niveles de vitalidad de los servidores públicos, destacando la pérdida de energía, motivación para realizar tareas laborales y fatiga en todos los aspectos de la personalidad. Predominó el nivel medio en respuesta a las diversas situaciones descritas anteriormente, con un 64.5%.

Figura 6

Niveles de valoración de la Vitalidad en los servidores públicos de la Municipalidad

Distrital de Castillo Grande.



Nota: Tamaño de la muestra considerada es de 62 trabajadores administrativos.

En la Tabla 5, se observó que los servidores públicos, en todos los segmentos, reportaron mayormente un nivel medio de vitalidad, seguido del nivel alto y, por último, un nivel bajo.

En relación con la Tabla 6, fue evidente que los trabajadores administrativos a menudo llevaban su trabajo a casa y continuaban con labores fuera del horario laboral, representando un 54.8% que lo hacía algunas veces, casi siempre o siempre. Esto reflejó su compromiso con los plazos y metas propuestos, alcanzando un 69.3%.

Además, en relación con la Tabla 6, fue digno de mención que un porcentaje significativo, aproximadamente el 56.5%, informó sentirse débil y fatigarse con facilidad. Estos hallazgos subrayaron la importancia de abordar la salud y el bienestar de los trabajadores, especialmente en términos de gestión del estrés y el agotamiento laboral.

Tabla 6

Niveles de Valoración de niveles de Vitalidad en los servidores públicos de la MDCG, según variables demográficas.

Variables	Indicador	Niveles			Total	N
		Bajo	Medio	Alto		
Sexo	Masculino	7,7%	69,2%	23,1%	100%	26
	Femenino	13,9%	61,1%	25%	100%	36
Edad	20-30 años	16,1%	61,3%	22,6%	100%	31
	31-40 años	0%	81%	19%	100%	21
	41 a mas años	20%	40%	40%	100%	10
Estado Civil	Soltero	16,7	61,9	21,4%	100%	42
	Conviviente	0.00%	83,3%	16,7%	100%	12
	Casado	0%	66,7%	33,3%	100%	6
	Divorciado	0%	0%	100%	100%	2
Grado de Instrucción	Técnica Completa	0%	50%	50%	100%	4
	Universitaria Incompleta	0%	88,9%	11,1%	100%	9
	Universitaria Completa	14,3%	61,2%	24,5%	100%	49

Nota. Datos de la encuesta recopilada el 10 de febrero del 2024

Tabla 7

Respuestas en porcentaje a las preguntas de Vitalidad.

	Indicios de Astenia		Conductas de tipo A		Disminución de la libido
	P9	P10	P11	P12	P13
1	8.1%	8.1%	3.2%	12.9%	12.9%
2	19.4%	19.4%	3.2%	16.1%	4.8%
3	50.0%	41.9%	9.7%	27.4%	43.5%
4	3.2%	8.1%	43.5%	11.3%	9.7%
5	3.2%	6.5%	25.8%	16.1%	12.9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Nota. Tamaño de la muestra considerada 62 servidores públicos de la MDCG.

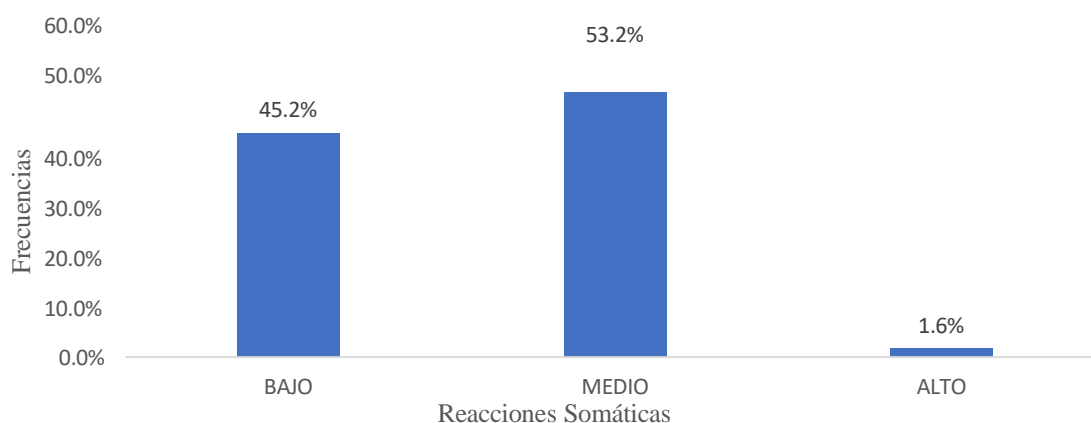
4.2.3 Reacciones Somáticas

En la Figura 7 se presentó la percepción de los servidores públicos sobre las reacciones somáticas, abordando la ansiedad relacionada con el trabajo, fatiga, agitación, tensión muscular, frecuencia urinaria y bochornos.

Se destacó que el 53.2% de los encuestados reportó un nivel medio de reacciones somáticas, mientras que el 45.2% indicó un nivel inferior al promedio. Además, solo un reducido porcentaje, el 1.6%, mostró un nivel alto en este aspecto. Estos hallazgos subrayaron la diversidad de respuestas entre los servidores públicos en cuanto a las reacciones somáticas evaluadas.

Figura 7

Niveles de valoración de la Reacciones Somáticas en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande



Nota: Tamaño de la muestra considerada es de 62 trabajadores administrativos.

Tabla 8

Niveles de Valoración de niveles de Reacciones Somáticas en los servidores públicos de la MDCG, según variables demográficas.

Variables	Indicador	Niveles			Total	N
		Bajo	Medio	Alto		
Sexo	Masculino	38,5%	61,5%	0%	100%	26
	Femenino	50%	47,2%	2,8%	100%	36
Edad	20-30 años	58,1%	41,9%	0%	100%	31
	31-40 años	38,1%	57,1%	4,8%	100%	21
	41 años a más	20%	80%	0%	100%	10
Estado Civil	Soltero	54,8	42,9	2,4%	100%	42
	Conviviente	41,7%	58,3%	0%	100%	12
	Casado	0%	100%	0%	100%	6
	Divorciado	0%	100%	0%	100%	2
Grado de Instrucción	Técnica Completa	0%	100%	0%	100%	4
	Universitaria Incompleta	44,4%	44,4%	11,1%	100%	9
	Universitaria Completa	49%	51%	0%	100%	49

Nota. Datos de la encuesta recopilada el 10 de febrero del 2024.

Tabla 9

Respuestas en porcentaje a las preguntas de Reacciones Somáticas.

	Reacciones ansiosas		Agitación Muscular	Tensión Muscular	Fatiga	Frecuencia Urinaria	Bochornos
	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	9.7%	22.6%	50.0%	32.3%	22.6%	16.1%	12.9%
2	9.7%	32.3%	35.5%	29.0%	25.8%	46.8%	6.5%
3	59.7%	37.1%	14.5%	32.3%	46.8%	22.6%	54.8%
4	12.9%	8.1%	0.0%	3.2%	4.8%	11.3%	8.1%
5	8.1%	0.0%	0.0%	3.2%	0.0%	3.2%	17.7%

Nota. Tamaño de la muestra considerada 62 servidores públicos de la MDCG.

4.2.4 Reacciones Cognitivas

En la Figura 8, se analizó la percepción de los servidores públicos sobre las reacciones cognitivas, enfatizando la influencia en la salud, concentración, autoestima, memoria y peso corporal. La mayoría de los encuestados expresó una baja valoración de estos indicadores.

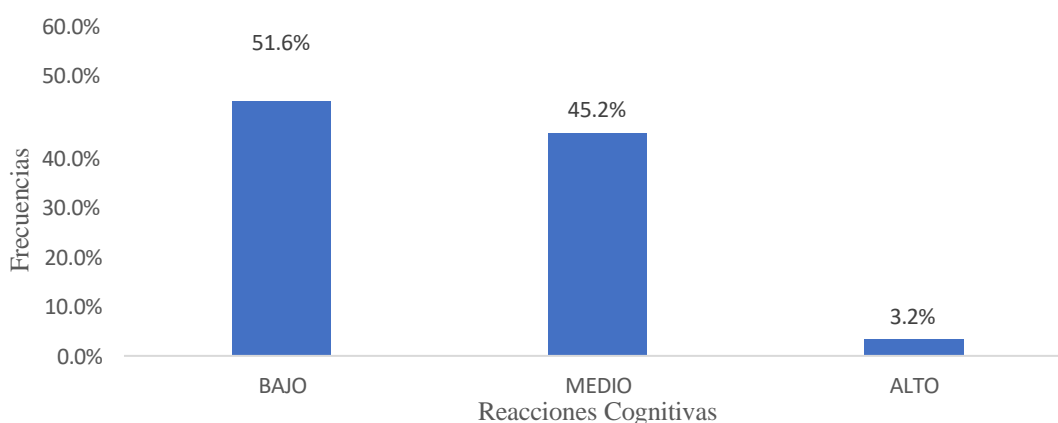
En la Tabla 9, se observó que los servidores públicos, en todos los segmentos, mostraron una distribución de niveles de reacciones cognitivas donde predominó la

valoración baja, con un 51.6%. Además, se registró un 45.2% en nivel medio y un 3.2% en nivel alto. Estos resultados subrayaron la importancia de abordar y mejorar el bienestar cognitivo en el ámbito laboral.

En relación con las reacciones cognitivas (Tabla 10), llamó la atención que el 50% de los trabajadores encuestados indicó que nunca habían experimentado problemas de autoestima baja relacionados con el trabajo. En cuanto a problemas de memoria, destacó que un 74.2% afirmó que algunas veces y siempre se olvidaban de las cosas.

Figura 8

Niveles de valoración de la Reacciones Cognitivas en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.



Nota: Tamaño de la muestra considerada es de 62 trabajadores administrativos.

Tabla 10

Niveles de Valoración de niveles de Reacciones Cognitivas en los servidores públicos de la MDCG, según variables demográficas.

Variables	Indicador	Niveles			Total	N
		Bajo	Medio	Alto		
Sexo	Masculino	57,7%	42,3%	0%	100%	26
	Femenino	47,2%	47,2	5,6%	100%	36
Edad	20-30 años	54,8%	45,2%	0%	100%	31
	31-40 años	61,9%	38,1%	0%	100%	21
	41 a mas años	20%	60%	20%	100%	10
Estado Civil	Soltero	61,9%	38,1%	0%	100%	42
	Conviviente	33,3%	66,7%	0%	100%	12
	Casado	33,3%	66,7%	0%	100%	6
	Divorciado	0%	0%	100%	100%	2
Grado de Instrucción	Técnica Completa	50%	0%	50%	100%	4
	Universitaria Incompleta	22,2%	77,8%	0%	100%	9
	Universitaria Completa	57,1%	42,9%	0%	100%	49

Nota. Datos de la encuesta recopilada el 10 de febrero del 2024.

Tabla 11

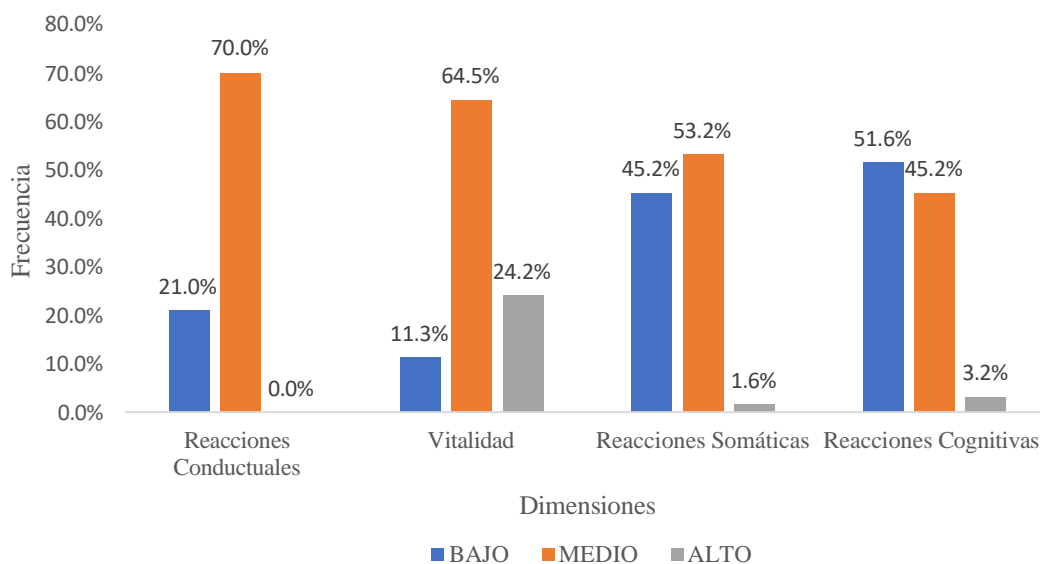
Respuestas en porcentaje sobre las Reacciones Cognitivas.

	Afectación de la Salud	Concentración		Autoestima Baja	Memoria	Peso Corporal
	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	43.5%	12.9%	32.3%	50.0%	14.5%	19.4%
2	30.6%	9.7%	40.3%	17.7%	11.3%	37.1%
3	22.6%	12.9%	19.4%	25.8%	62.9%	41.9%
4	0.0%	40.3%	8.1%	3.2%	4.8%	1.6%
5	3.2%	24.2%	0.0%	3.2%	6.5%	0.0%

Nota. Tamaño de la muestra considerada 62 servidores públicos de la MDCG.

Figura 9

Niveles de valoración de la Dimensiones consideradas para determinar el estrés laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.



Nota: La información presentada corresponde al resumen de las dimensiones del estrés laboral.

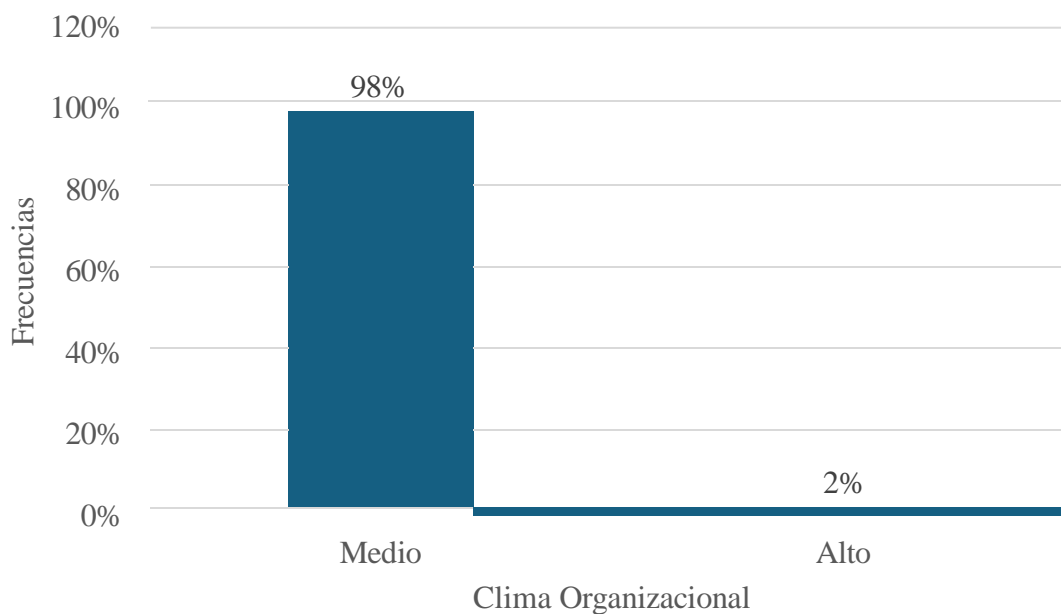
4.3 Clima Organizacional

La Figura 10 ilustró la distribución detallada de los niveles del clima organizacional dentro del conjunto de datos analizados. Los resultados revelaron que los servidores públicos de la MDCG destacaron significativamente con un 98% en el nivel medio, seguidos por un 2% en el nivel alto del clima organizacional.

Estos hallazgos sugirieron claramente la presencia de un clima organizacional predominantemente neutral o moderado dentro de la MDCG, lo que indica que, si bien no existen factores abrumadoramente negativos que afecten el ambiente laboral, tampoco se evidencia un alto grado de satisfacción o motivación entre los servidores públicos.

Figura 10

Clima Organizacional en los servidores públicos de la MDCG



Nota: Tamaño de la muestra considerada es de 62 trabajadores administrativos

La Tabla 12 mostró que tanto los hombres como las mujeres percibieron mayoritariamente un clima organizacional medio, con un 96.2% y 100%, respectivamente, destacando que solo el 3.8% de los hombres alcanzó un nivel alto. En cuanto a la edad, los empleados de más de 41 años tuvieron la mayor proporción en el nivel alto (10%). Los solteros presentaron una ligera variación con un 2.4% en el nivel alto, mientras que los casados y convivientes se mantuvieron completamente en el nivel medio. Finalmente, aquellos con grado universitario completo presentaron un 98% en nivel medio y un 2% en nivel alto, lo que reflejó una percepción generalizada de un clima organizacional moderado.

Tabla 12

Niveles de Valoración del Clima Organizacional, según variables demográficas.

Variables	Indicador	Niveles		Total	N
		Medio	Alto		
Sexo	Masculino	96.2%	3.8%	100%	26
	Femenino	100.0%	0%	100%	36
Edad	20-30 años	100.0%	0%	100%	31
	31-40 años	100.0%	0%	100%	21
	41 años a más	90.0%	10%	100%	10
Estado Civil	Soltero	97.6%	2.4%	100%	42
	Conviviente	100.0%	0%	100%	12
Grado de Instrucción	Casado	100.0%	0%	100%	6
	Divorciado	100.0%	0%	100%	2
	Técnica Completa	100.0%	0%	100%	4
	Universitaria Incompleta	100.0%	0%	100%	9
	Universitaria Completa	98.0%	2.0%	100%	49

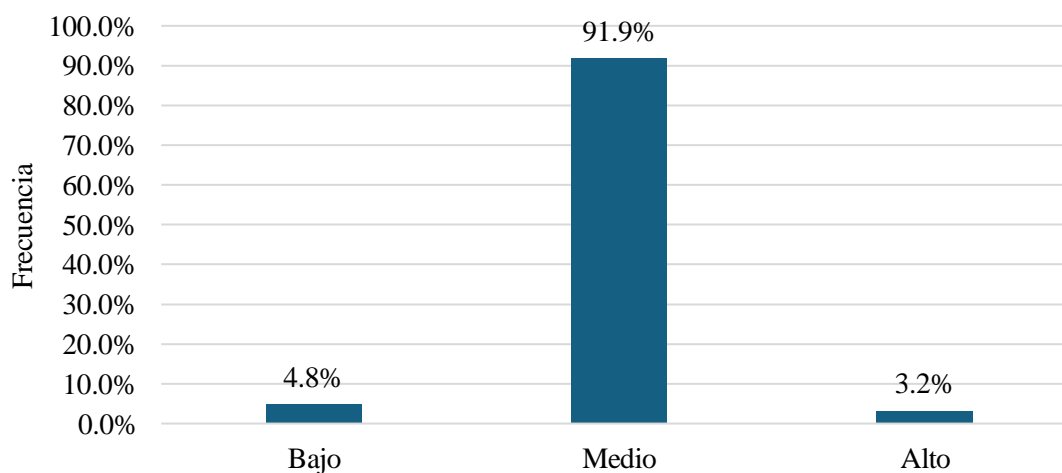
Nota. Datos de encuesta realizada el 10 de febrero del 2024

4.3.1 Autorrealización

En la Figura 11 se observaron los niveles de la dimensión autorrealización en los encuestados. Se encontró que el 91.9% de ellos contenía un nivel medio, mientras que el 3,2% abarcaba un nivel alto y con un nivel bajo el 4.8%.

Figura 11

Niveles de valoración de la autorrealización en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.



Nota. Tamaño de la muestra considera 62 servidores públicos de la MDCG

La Tabla 13 reflejó que, en la dimensión de autorrealización, la mayoría de los grupos estudiados se encontraban en un nivel medio, destacando los individuos con estudios universitarios completos (93.9%) y los de edad superior a 41 años (100%). Sin embargo, se observaron diferencias significativas según el grado de instrucción: aquellos con estudios universitarios incompletos presentaron un 22.2% en nivel bajo, lo que indicó una menor percepción de autorrealización. En cuanto al estado civil, los solteros mostraron un 7.1% en nivel bajo, mientras que los convivientes, casados y divorciados se encontraron completamente en el nivel medio. Finalmente, tanto hombres como mujeres presentaron una distribución mayoritaria en el nivel medio, con porcentajes cercanos al 92%.

Tabla 13

Niveles de valoración de la autorrealización en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande

Variables	Indicador	Niveles			Total	N
		Bajo	Medio	Alto		
Sexo	Masculino	3.8%	92.3%	3.8%	100%	26
	Femenino	5.6%	91.7%	2.8%	100%	36
Edad	20-30 años	6.5%	90.3%	3.2%	100%	31
	31-40 años	4.8%	90.5%	4.8%	100%	21
	41 años a más	0%	100.0%	0%	100%	10
Estado Civil	Soltero	7.1%	88.1%	4.8%	100%	42
	Conviviente	0%	100.0%	0%	100%	12
	Casado	0%	100.0%	0%	100%	6
	Divorciado	0%	100.0%	0%	100%	2
Grado de Instrucción	Técnica Completa	0%	100.0%	0%	100%	4
	Universitaria Incompleta	22.2%	77.8%	0%	100%	9
	Universitaria Completa	2.0%	93.9%	4.1%	100%	49

Nota. Datos de encuesta realizada el 10 de febrero del 2024

La Tabla 14 mostró que el 22.6% de los encuestados consideraba que "siempre" existían oportunidades de progresar en la institución. El 29.0% indicó que su jefe "siempre" se interesaba por su éxito. El 27.4% afirmó que "casi siempre" participaba en la definición de objetivos y acciones. En cuanto a la valoración de los altos niveles de

desempeño, el 25.8% señaló que "casi nunca" se daba este reconocimiento. Un 25.8% indicó que "casi siempre" los supervisores expresaban reconocimiento por los logros. Sobre el aprendizaje y desarrollo, el 24.2% creía que las actividades laborales "casi siempre" lo permitían. Respecto a la promoción de la capacitación por parte de los jefes, un 25.8% respondió que esto ocurría "casi siempre". El 24.2% señaló que la empresa "casi nunca" promovía el desarrollo del personal, mientras que el 29.0% afirmó que "nunca" se fomentaba la generación de ideas creativas o innovadoras. Finalmente, un 32.3% mencionó que "casi nunca" se reconocían los logros en el trabajo.

Tabla 14

Respuestas en porcentaje a las preguntas de Autorrealización

Desarrollo Profesional										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	19.4%	16.1%	12.9%	16.1%	16.1%	14.5%	8.1%	22.6%	29.0%	8.1%
2	14.5%	17.7%	25.8%	22.6%	19.4%	22.6%	24.2%	24.2%	19.4%	32.3%
3	22.6%	14.5%	24.2%	17.7%	25.8%	19.4%	22.6%	16.1%	11.3%	21.0%
4	21.0%	22.6%	22.6%	27.4%	17.7%	24.2%	25.8%	17.7%	21.0%	16.1%
5	22.6%	29.0%	14.5%	16.1%	21.0%	19.4%	19.4%	19.4%	19.4%	22.6%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

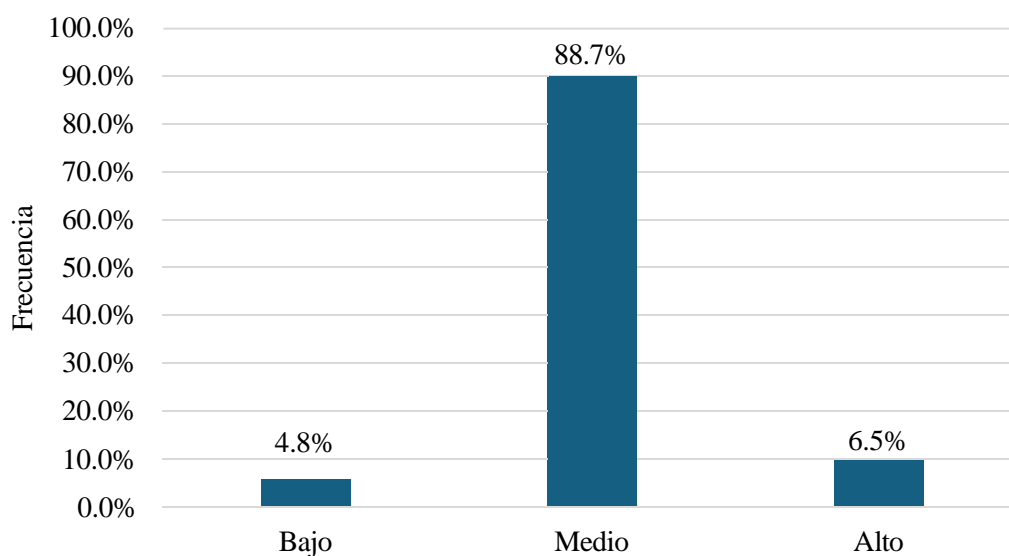
Nota: Datos de la encuesta recopilada el 10 de febrero del 2024

4.3.2 Involucramiento laboral

En la Figura 12 se observaron los niveles de la dimensión Involucramiento laboral en los encuestados. Se encontró que el 88.7% de ellos contenía un nivel medio, mientras que el 6,5% abarcaba un nivel alto y con un nivel bajo el 4.8%.

Figura 12

Niveles de valoración del involucramiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.



Nota. Tamaño de la muestra considera 62 servidores públicos de la MDCG

La tabla mostró que, en la dimensión de Involucramiento Laboral, los hombres se ubicaron mayoritariamente en el nivel medio con un 92.3%, mientras que las mujeres alcanzaron un 86.1% en el mismo nivel y un 8.3% en el nivel bajo. En cuanto a la edad, el grupo de 31-40 años destacó con un 9.5% en el nivel alto, mientras que el grupo de 41 años a más registró un 10% en dicho nivel. Respecto al estado civil, los convivientes alcanzaron un 8.3% en el nivel alto, y los divorciados presentaron un 50% en el nivel bajo. Finalmente, en el grado de instrucción, los individuos con educación técnica completa mostraron un 25% en el nivel bajo, mientras que aquellos con educación universitaria completa se concentraron en un 88% en el nivel medio y un 8% en el nivel alto.

Tabla 15

Niveles de valoración del involucramiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Variables	Indicador	Niveles			Total	N
		Bajo	Medio	Alto		
Sexo	Masculino	0%	92.3%	7.7%	100%	26
	Femenino	8.3%	86.1%	5.6%	100%	36
Edad	20-30 años	6.5%	90.3%	3.2%	100%	31
	31-40 años	0.0%	90.5%	9.5%	100%	21
	41 años a más	10.0%	80.0%	10.0%	100%	10
Estado Civil	Soltero	4.8%	88.1%	7.1%	100%	42
	Conviviente	0%	91.7%	8.3%	100%	12
	Casado	0%	100.0%	0%	100%	6
	Divorciado	50.0%	50.0%	0%	100%	2
Grado de Instrucción	Técnica Completa	25%	75%	0%	100%	4
	Universitaria Incompleta	0%	100%	0%	100%	9
	Universitaria Completa	4%	88%	8%	100%	49

Nota. Datos de encuesta realizada el 10 de febrero del 2024

La tabla 16 mostró que el 27% de los encuestados señaló que "algunas veces" se siente compromiso con el éxito de la organización, mientras que el 26% indicó que "siempre" cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. El 26% también manifestó que "casi nunca" cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización, y un 26% afirmó que "casi siempre" los trabajadores están comprometidos con la organización. Además, el 27% de los encuestados señaló que "siempre" en la oficina se hacen mejor las cosas cada día, y un 24% indicó que "casi siempre" cumplir con las tareas diarias permite el desarrollo personal. En cuanto a la estimulación en las actividades laborales, un 27% indicó que "siempre" es una tarea estimulante, y también un 24% mencionó que los productos o servicios de la organización son motivo de orgullo personal. Finalmente, un 24% destacó que "siempre" hay una clara definición de misión, visión y valores en la institución, y un 27% afirmó que la organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.

Tabla 16

Respuestas en porcentaje a las preguntas de Involucramiento Laboral

Compromiso del Trabajador										
	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	16.1%	17.7%	14.5%	11.3%	12.9%	19.4%	19.4%	24.2%	24.2%	16.1%
2	24.2%	16.1%	25.8%	16.1%	17.7%	22.6%	21.0%	16.1%	24.2%	24.2%
3	27.4%	22.6%	17.7%	22.6%	24.2%	17.7%	12.9%	19.4%	12.9%	17.7%
4	16.1%	17.7%	19.4%	25.8%	17.7%	24.2%	19.4%	16.1%	14.5%	14.5%
5	16.1%	25.8%	22.6%	24.2%	27.4%	16.1%	27.4%	24.2%	24.2%	27.4%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

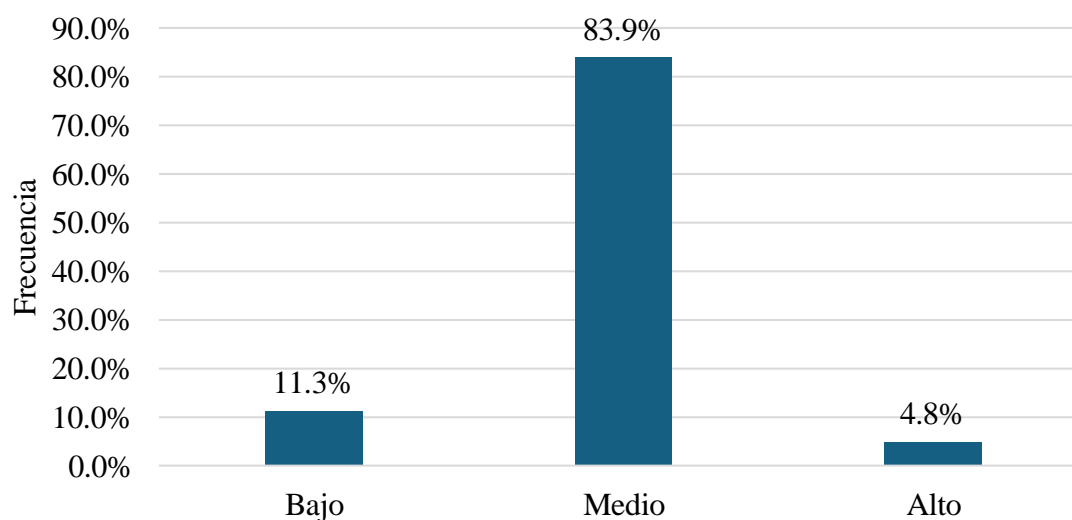
Nota: Datos de la encuesta recopilada el 10 de febrero del 2024

4.3.3 Supervisión

En la Figura 13 se observaron los niveles de la dimensión Supervisión en los encuestados. Se encontró que el 83.9% de ellos contenía un nivel medio, mientras que el 4.8% abarcaba un nivel alto y con un nivel bajo el 11,3%.

Figura 13

Niveles de valoración de la Supervisión en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.



Nota. Tamaño de la muestra considera 62 servidores públicos de la MDCG

En la dimensión de Supervisión, la tabla 17 mostró que el 84.6% de los hombres se ubicó en el nivel medio, mientras que el 83.3% de las mujeres también estuvo en este nivel, con un 5.6% en el nivel alto. En cuanto a la edad, el grupo de 20-30 años presentó

un 87.1% en el nivel medio, mientras que el 10% de los mayores de 41 años alcanzó el nivel alto. Respecto al estado civil, los convivientes destacaron con un 91.7% en el nivel medio, mientras que el 50% de los divorciados se encontró tanto en el nivel bajo como en el medio. Por grado de instrucción, aquellos con educación técnica completa mostraron un 25% en el nivel bajo, y los que tenían estudios universitarios incompletos alcanzaron un 88.9% en el nivel medio, con un 6.1% de los universitarios completos en el nivel alto.

Tabla 17

Niveles de valoración de la Supervisión en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Variables	Indicador	Niveles			Total	N
		Bajo	Medio	Alto		
Sexo	Masculino	11.5%	84.6%	3.8%	100%	26
	Femenino	11.1%	83.3%	5.6%	100%	36
Edad	20-30 años	9.7%	87.1%	3.2%	100%	31
	31-40 años	9.5%	85.7%	4.8%	100%	21
	41 años a más	20.0%	70.0%	10.0%	100%	10
Estado Civil	Soltero	11.9%	83.3%	4.8%	100%	42
	Conviviente	0%	91.7%	8.3%	100%	12
	Casado	16.7%	83.3%	0%	100%	6
	Divorciado	50.0%	50.0%	0%	100%	2
Grado de Instrucción	Técnica Completa	25.0%	75.0%	0%	100%	4
	Universitaria Incompleta	11.1%	88.9%	0%	100%	9
	Universitaria Completa	10.2%	83.7%	6.1%	100%	49

Nota. Datos de encuesta realizada el 10 de febrero del 2024

La tabla 18 mostró que el 32.3% de los encuestados indicó que "nunca" el supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos; el 29.0% afirmó que "casi siempre" en la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo; el 25.8% señaló que "nunca" la evaluación del trabajo ayuda a mejorar la tarea; el 32.3% mencionó que "nunca" reciben la preparación necesaria para realizar el trabajo; el 30.6% indicó que "siempre" las responsabilidades del puesto están claramente definidas; el 25.8% afirmó que "casi siempre" existe un sistema de seguimiento y control de actividades; el 22.6% señaló que "casi siempre" existen normas y procedimientos como guías de trabajo; el 24.2% manifestó que "nunca" los objetivos del trabajo están claramente definidos; el

25.8% indicó que "siempre" el trabajo se realiza según métodos o planes establecidos; y, finalmente, el 27.4% afirmó que "siempre" existe un trato justo en la empresa.

Tabla 18

Respuestas en porcentaje a las preguntas de Supervisión

Búsqueda de Objetivos										
	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	24.2%	17.7%	25.8%	32.3%	17.7%	12.9%	17.7%	24.2%	17.7%	24.2%
2	14.5%	19.4%	16.1%	17.7%	17.7%	14.5%	21.0%	21.0%	24.2%	8.1%
3	19.4%	17.7%	19.4%	14.5%	11.3%	21.0%	21.0%	17.7%	24.2%	24.2%
4	24.2%	29.0%	22.6%	16.1%	22.6%	25.8%	22.6%	22.6%	8.1%	16.1%
5	17.7%	16.1%	16.1%	19.4%	30.6%	25.8%	17.7%	14.5%	25.8%	27.4%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

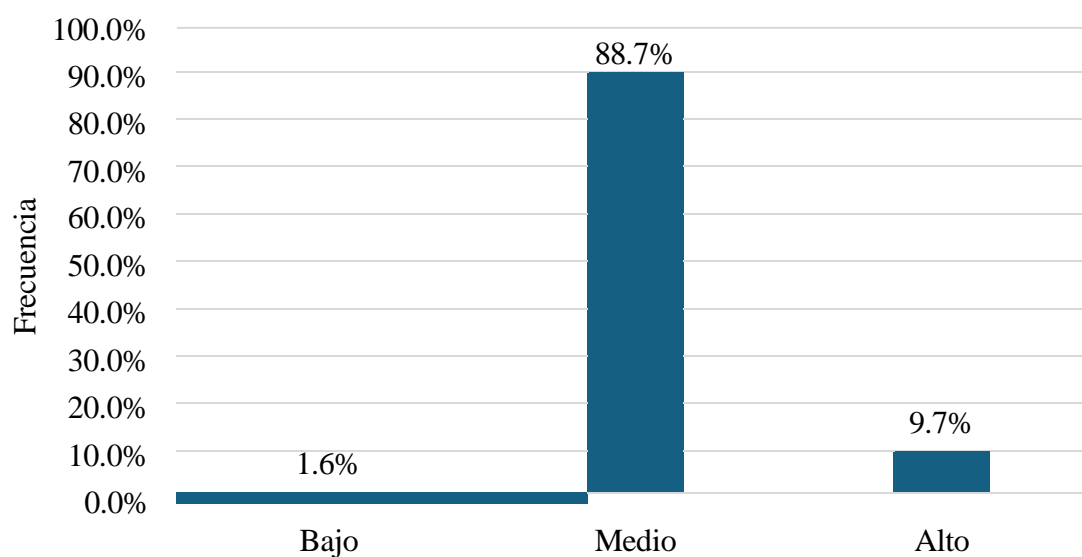
Nota: Datos de la encuesta recopilada el 10 de febrero del 2024

4.3.4 Comunicación

En la Figura 14 se observaron los niveles de la dimensión comunicación en los encuestados. Se encontró que el 91.9% de ellos contenía un nivel medio, mientras que el 3,2% abarcaba un nivel alto y con un nivel bajo el 4.8%.

Figura 14

Niveles de valoración de la comunicación en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.



Nota. Tamaño de la muestra considera 62 servidores públicos de la MDCG

La tabla 19 mostró que el 94.4% de las mujeres se ubicó en el nivel medio, mientras que el 19.2% de los hombres alcanzó el nivel alto. En cuanto a la edad, el 93.5% de los encuestados entre 20 y 30 años se encontró en el nivel medio, mientras que el 20% de aquellos mayores de 41 años alcanzó el nivel alto. En términos de estado civil, el 100% de los casados y divorciados se ubicaron en el nivel medio, mientras que un 11.9% de los solteros alcanzó el nivel alto. Respecto al grado de instrucción, el 100% de aquellos con estudios técnicos completos y universitarios incompletos se ubicaron en el nivel medio, mientras que el 12% de quienes tenían estudios universitarios completos alcanzaron el nivel alto.

Tabla 19

Niveles de valoración de la comunicación en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande

Variables	Indicador	Niveles			Total	N
		Bajo	Medio	Alto		
Sexo	Masculino	0%	80.8%	19.2%	100%	26
	Femenino	2.8%	94.4%	2.8%	100%	36
Edad	20-30 años	3.2%	93.5%	3.2%	100%	31
	31-40 años	0%	85.7%	14.3%	100%	21
	41 años a más	0%	80.0%	20.0%	100%	10
Estado Civil	Soltero	2.4%	85.7%	11.9%	100%	42
	Conviviente	0%	91.7%	8.3%	100%	12
	Casado	0%	100.0%	0%	100%	6
	Divorciado	0%	100.0%	0%	100%	2
Grado de Instrucción	Técnica Completa	0%	100%	0%	100%	4
	Universitaria Incompleta	0%	100%	0%	100%	9
	Universitaria Completa	2%	86%	12%	100%	49

Nota. Datos de encuesta realizada el 10 de febrero del 2024

La tabla 20 evidenció que el 24.2% de los encuestados indicó que "casi nunca" se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo, mientras que el 25.8% afirmó que "siempre" la información fluye adecuadamente en su oficina. Un 24.2% señaló que "siempre" existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo, y el 29.0% afirmó que "siempre" existen suficientes canales de comunicación. En cuanto a la

interacción con personas de mayor jerarquía, el 25.8% mencionó que "nunca" es posible, mientras que el 22.6% afirmó que "casi nunca" se superan los obstáculos en la institución. El 24.2% mencionó que "algunas veces" se fomenta y promueve la comunicación interna en la institución, y el mismo porcentaje indicó que "casi siempre" el supervisor escucha los planteamientos que se le hacen. En cuanto a la colaboración entre personal de diversas oficinas, el 24.2% afirmó que "casi siempre" existe, y el 33.9% señaló que "siempre" se conocen los avances en otras áreas de la organización.

Tabla 20

Respuestas en porcentaje a las preguntas de Comunicación

Trabajo en Equipo										
	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
1	17.7%	19.4%	12.9%	16.1%	25.8%	21.0%	17.7%	19.4%	16.1%	22.6%
2	24.2%	22.6%	19.4%	12.9%	21.0%	22.6%	21.0%	14.5%	21.0%	14.5%
3	21.0%	12.9%	22.6%	16.1%	17.7%	21.0%	24.2%	22.6%	17.7%	9.7%
4	22.6%	19.4%	21.0%	25.8%	14.5%	14.5%	16.1%	24.2%	24.2%	19.4%
5	14.5%	25.8%	24.2%	29.0%	21.0%	21.0%	21.0%	19.4%	21.0%	33.9%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

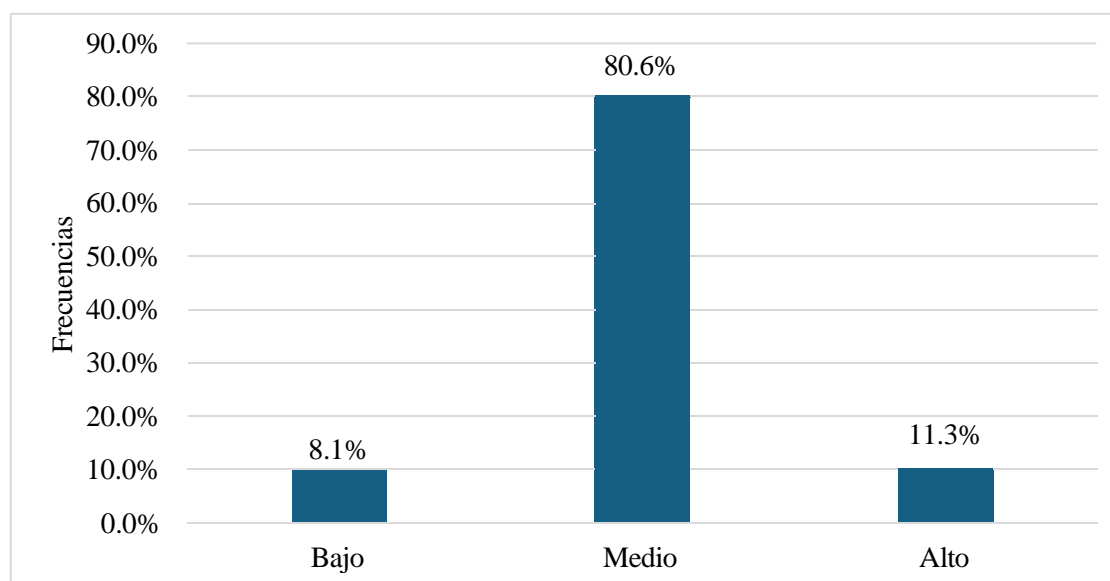
Nota: Datos de la encuesta recopilada el 10 de febrero del 2024

4.3.5 Condiciones Laborales

En la Figura 15 se observaron los niveles de la dimensión Condiciones Laborales en los encuestados. Se encontró que el 80,6% de ellos contenía un nivel medio, mientras que el 11,3% abarcaba un nivel alto y con un nivel bajo el 8,1%.

Figura 15

Niveles de valoración de las Condiciones Laborales en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.



Nota. Tamaño de la muestra considera 62 servidores públicos de la MDCG

La tabla 21 mostró que el 84.6% de los hombres se ubicó en el nivel medio, mientras que el 16.7% de las mujeres alcanzó el nivel alto. En cuanto a la edad, el grupo de 31-40 años destacó con un 95.2% en el nivel medio, mientras que el 19.4% de los encuestados de 20-30 años se encontró en el nivel alto. Para los mayores de 41 años, un 30% se ubicó en el nivel bajo. Respecto al estado civil, el 88.1% de los solteros estuvo en el nivel medio, mientras que el 25% de los convivientes alcanzó el nivel alto. Los casados presentaron un 33.3% en el nivel bajo y los divorciados un 50% en este mismo nivel. En cuanto al grado de instrucción, el 25% de los que tenían educación técnica completa se ubicó en el nivel bajo, mientras que el 12.2% de quienes completaron estudios universitarios se encontró en el nivel alto.

Tabla 21

Niveles de valoración de las Condiciones Laborales en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande

Variables	Indicador	Niveles			Total	N
		Bajo	Medio	Alto		
Sexo	Masculino	11.5%	84.6%	3.8%	100%	26
	Femenino	5.6%	77.8%	16.7%	100%	36
Edad	20-30 años	3.2%	77.4%	19.4%	100%	31
	31-40 años	4.8%	95.2%	0%	100%	21
	41 años a más	30.0%	60.0%	10.0%	100%	10
Estado Civil	Soltero	2.4%	88.1%	9.5%	100%	42
	Conviviente	8.3%	66.7%	25.0%	100%	12
	Casado	33.3%	66.7%	0%	100%	6
	Divorciado	50.0%	50.0%	0%	100%	2
Grado de Instrucción	Técnica Completa	25.0%	75.0%	0%	100%	4
	Universitaria Incompleta	0%	88.9%	11.1%	100%	9
	Universitaria Completa	8.2%	79.6%	12.2%	100%	49

Nota. Datos de encuesta realizada el 10 de febrero del 2024

La tabla 22 mostró que el 32.3% de los encuestados indicó que "siempre" los compañeros de trabajo cooperan entre sí, y el 27.4% afirmó que los objetivos de trabajo son "siempre" retadores. Un 22.6% señaló que "siempre" tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad, y el 24.2% mencionó que "siempre" el grupo con el que trabajan funciona como un equipo bien integrado. Respecto a la posibilidad de realizar el trabajo de la mejor manera, el 24.2% indicó que esto sucede "algunas veces". En cuanto a la administración de los recursos, el 30.6% afirmó que "siempre" es buena, y un 24.2% mencionó que "siempre" la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones. Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución para el 25.8% de los encuestados "algunas veces", mientras que el 22.6% señaló que "casi siempre" se dispone de tecnología que facilita el trabajo. Finalmente, el 29.0% indicó que "casi siempre" la remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.

Tabla 22

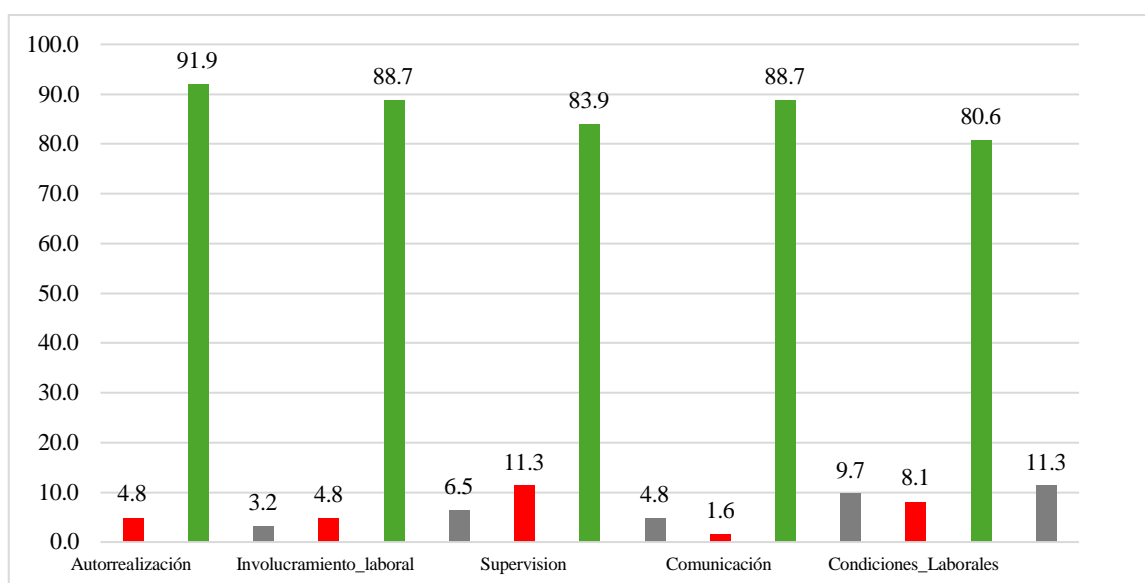
Respuestas en porcentaje a las preguntas de Condiciones Laborales

	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50
1	29.0%	9.7%	17.7%	17.7%	14.5%	11.3%	19.4%	17.7%	22.6%	16.1%
2	3.2%	21.0%	22.6%	16.1%	19.4%	19.4%	21.0%	16.1%	22.6%	14.5%
3	12.9%	22.6%	16.1%	19.4%	24.2%	24.2%	19.4%	25.8%	19.4%	17.7%
4	22.6%	19.4%	21.0%	22.6%	21.0%	14.5%	16.1%	16.1%	14.5%	29.0%
5	32.3%	27.4%	22.6%	24.2%	21.0%	30.6%	24.2%	24.2%	21.0%	22.6%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Datos de la encuesta recopilada el 10 de febrero del 2024

Figura 16

Niveles de valoración de la Dimensiones consideradas para determinar el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.



4.4 Demostración de Hipótesis

La hipótesis formulada en esta investigación constituyó un elemento esencial del trabajo realizado, ya que se enfocó en examinar la relación entre las variables estudiadas. Mediante el análisis de los datos recopilados y su comparación, se pretendió confirmar o refutar dicha relación utilizando métodos estadísticos. Fue fundamental realizar evaluaciones detalladas y, posteriormente, llevar a cabo una valoración exhaustiva.

4.4.1 Hipótesis General

Ho: El estrés laboral no se relaciona significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande”

Ha: El estrés laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande”

Tabla 23

Hipótesis General

Rho de Spearman		ESTRÉS LABORAL	CLIMA ORGANIZACIONAL
ESTRÉS LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	-,468** 0.000
Rho de Spearman	N	62	62
CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,468** 0.000	1.000
	N	62	62

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

El coeficiente de correlación de Spearman entre el estrés laboral y el clima organizacional es de -0.468 , con un valor de significancia de 0.000 lo que indica una correlación negativa moderada y significativa entre estas dos variables. Esto significa que a medida que aumenta el estrés laboral, el clima organizacional tiende a percibirse de manera menos favorable entre los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Decisión: Dado que el valor de significancia es menor a 0.05 , se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). Es decir, el estrés laboral se

relaciona significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

4.4.2 Hipótesis Específica 1

Ho: Las reacciones conductuales no se relaciona significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande”

Ha: Las reacciones conductuales se relaciona significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande”

Tabla 24

Hipótesis Específica 1

Correlaciones			
Rho de Spearman		REACCIONES CONDUCTUALES	CLIMA ORGANIZACIONAL
	Coeficiente de correlación	1.000	-0.130
	Sig. (bilateral)		0.313
	N	62	62
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	-0.130	1.000
	Sig. (bilateral)	0.313	
	N	62	62

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

El coeficiente de correlación entre las reacciones conductuales y el clima organizacional es de -0.130 con un valor de significancia de 0.313 lo que indica una correlación negativa débil y no significativa entre estas variables. Esto sugiere que las reacciones conductuales no se asocian significativamente con el clima organizacional.

Decisión: Hipótesis Específica 1 Dado que el valor de significancia es mayor a 0.05, no se rechaza la hipótesis nula (Ho). Por lo tanto, las reacciones conductuales no se relacionan significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

4.4.3 Hipótesis Específica 2

Ho: La vitalidad no se relaciona significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande”

Ha: La vitalidad se relaciona significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande”

Tabla 25

Hipótesis Específica 2

Rho de Spearman		VITALIDAD		CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	VITALIDAD	Coefficiente de correlación	1.000	-,261*
		Sig. (bilateral)		0.040
		N	62	62
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	-,261*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.040	
		N	62	62

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

El coeficiente de correlación entre la vitalidad y el clima organizacional es de -0.261, con un valor de significancia de 0.040, lo que indica una correlación negativa débil, pero significativa. Esto sugiere que, a menor vitalidad, el clima organizacional tiende a ser menos favorable.

Decisión: Dado que el valor de significancia es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). Es decir, la vitalidad se relaciona significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

4.4.4 Hipótesis Específica 3

H_0 : Las reacciones somáticas no se relaciona significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande”

H_a : Las reacciones somáticas se relaciona significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande”

Tabla 26

Hipótesis Específica 3

Rho de Spearman		REACCIONES SOMÁTICAS	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	-,473**
	Sig. (bilateral)		0.000
REACCIONES SOMÁTICAS	N	62	62
	Coeficiente de correlación	-,473**	1.000
CLIMA ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	62	62

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

El coeficiente de correlación entre las reacciones somáticas y el clima organizacional es de -0.473 , con un valor de significancia de 0.000, lo que indica una

correlación negativa moderada y significativa entre estas variables. A medida que las reacciones somáticas aumentan, la percepción del clima organizacional disminuye.

Decisión: Dado que el valor de significancia es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). Las reacciones somáticas se relacionan significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

4.4.5 Hipótesis Específica 4

H_0 : Las reacciones cognitivas no se relaciona significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande”

H_a : Las reacciones cognitivas se relaciona significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande”

Tabla 27

Hipótesis Específica 4

Rho de Spearman		REACCIONES COGNITIVAS	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	REACCIONES COGNITIVAS	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 -,400** 0.001 62
	CLIM ORGANIZACIONAL	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,400** 1.000 0.001 62

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

El coeficiente de correlación entre las reacciones cognitivas y el clima organizacional es de -0.400 con un valor de significancia de 0.001 , lo que indica una correlación negativa moderada y significativa. Esto implica que a medida que aumentan las reacciones cognitivas negativas, el clima organizacional se percibe de manera menos favorable.

Decisión: Dado que el valor de significancia es menor a 0.05 , se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). Las reacciones cognitivas se relacionan significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del estrés laboral y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. Se estableció una relación significativa (valor $p < 0,05$) con un coeficiente de relación de $r_s = -0.468$; se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la alternativa (H_a), estableciendo un vínculo negativo entre el estrés laboral y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. Esto significa que a medida que aumenta el estrés laboral, el clima organizacional tiende a percibirse de manera menos favorable.

Por otra parte, Reyes (2021) encontró una correlación negativa moderada entre estas variables en los instructores de la Institución Educativa San Juan, Lima, donde el aumento del estrés laboral estaba asociado con una disminución en la percepción del clima organizacional. Por otro lado, los resultados difieren de los hallazgos de García (2020), quien no encontró una correlación significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional en su estudio con profesores peruanos, sugiriendo que en ciertos contextos el estrés laboral puede estar influido por factores externos a la organización, como las políticas educativas o las interacciones con los alumnos. De manera similar, Gómez (2019), en su estudio sobre trabajadores bancarios en Arequipa, tampoco encontró una asociación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral, destacando que el estrés en este sector era más atribuible a expectativas laborales y horarios exigentes, independientemente del clima organizativo. Finalmente, los resultados de Pérez (2017)

también discrepan de los de la presente investigación, al no encontrar una asociación significativa en los niveles de estrés laboral de los profesores de Lima, resaltando la influencia de variables externas al clima organizacional.

Como primer objetivo específico la investigación buscó determinar si existe relación entre las reacciones conductuales y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. No se estableció una relación significativa (valor $p > 0,05$) con un coeficiente de relación de $r_s = -0.130$; no se rechazó la hipótesis nula (H_0), concluyendo que las reacciones conductuales no se relacionan significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Este resultado contrasta con los hallazgos de Moreira y Zambrano (2021), quienes identificaron que las reacciones conductuales, como problemas digestivos y respiratorios relacionados con el estrés, afectaban directamente la percepción del entorno laboral, incrementando el malestar en los empleados. Por otro lado, en el estudio de Sandoval (2021), se encontró una correlación moderada negativa entre el estrés académico y el rendimiento laboral, lo que sugiere que las reacciones conductuales relacionadas con el estrés sí influyen en el desempeño y, potencialmente, en la percepción del clima organizacional. Sin embargo, el presente estudio difiere al no encontrar dicha relación significativa, lo que podría indicar que las reacciones conductuales, en el caso de los servidores públicos de Castillo Grande, no tienen un impacto relevante en su percepción del clima organizacional.

Como segundo objetivo específico la investigación buscó determinar si existe relación entre la vitalidad y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. Se estableció una relación significativa (valor $p < 0,05$) con un coeficiente de relación de $r_s = -0.261$; se rechazó la hipótesis nula (H_0)

y se aceptó la alternativa (Ha), demostrando que la vitalidad se relaciona significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Asimismo, los resultados son consistentes con los de Reyes (2021), quien encontró que la falta de energía y motivación entre los instructores de San Juan de Miraflores tenía un efecto directo en el clima organizacional. Por otro lado, aunque García (2020) no encontró una relación significativa en su estudio con profesores, sí mencionó que la carga administrativa y la falta de recursos didácticos generaban agotamiento y afectaban la calidad del ambiente laboral. En resumen, los resultados del presente estudio se alinean con investigaciones previas que sugieren que la vitalidad juega un papel clave en la percepción del clima organizacional.

Como tercer objetivo específico la investigación buscó determinar si existe relación entre las reacciones somáticas y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. Se estableció una relación significativa (valor $p < 0,05$) con un coeficiente de relación de $rs = -0.473$; se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la alternativa (Ha), demostrando un vínculo negativo entre las reacciones somáticas y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Estos resultados son coherentes con los hallazgos de Moreira y Zambrano (2021), quienes detectaron que síntomas físicos relacionados con el estrés, como fatiga y afecciones digestivas, se correlacionaban con una percepción negativa del entorno laboral. De manera similar, Mendoza (2021) también destacó que las reacciones somáticas, derivadas del volumen de trabajo y el ritmo acelerado, afectaban tanto la salud de los empleados como su percepción del clima organizacional. Estos resultados también encuentran respaldo en el estudio de Huamancayo (2020), quien identificó una

correlación significativa aunque baja entre el estrés y el desempeño, indicando que las reacciones somáticas afectaban directamente la percepción del entorno laboral. En conclusión, los hallazgos del presente estudio corroboran investigaciones previas que subrayan la importancia de las reacciones somáticas como un factor determinante en la percepción del clima organizacional.

Como cuarto objetivo específico la investigación buscó determinar si existe relación entre las reacciones cognitivas y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. Se estableció una relación significativa (valor $p < 0,05$) con un coeficiente de relación de $r_s = -0.400$; se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la alternativa (H_a), concluyendo que las reacciones cognitivas se relacionan significativamente con el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Este hallazgo es consistente con los resultados de Reyes (2021), quien observó que las dificultades cognitivas, como la falta de concentración y la disminución de la autoestima, afectaban negativamente la percepción del clima organizacional. Asimismo, Sandoval (2021) identificó que los estudiantes que combinaban estudios y trabajo reportaban dificultades cognitivas debido a la presión dual, lo que afectaba tanto su rendimiento académico como su bienestar general. Por otro lado, aunque García (2020) no encontró una relación significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional en los profesores, sí reconoció que el agotamiento mental y las dificultades cognitivas contribuían a una mayor percepción de estrés. Por tanto, los resultados del presente estudio refuerzan la idea de que las reacciones cognitivas negativas influyen en la percepción del clima organizacional.

Los hallazgos de esta investigación destacan la importancia de gestionar adecuadamente el estrés laboral y sus diversas manifestaciones, como las reacciones

somáticas y cognitivas, para mejorar el clima organizacional. Los resultados sugieren que, al abordar de manera integral los factores que afectan el bienestar de los trabajadores, se puede promover un entorno laboral más saludable y productivo, alineándose con la necesidad de estrategias preventivas y de apoyo identificadas en investigaciones previas.

CONCLUSIONES

1. Se demostró la existencia de una relación negativa y significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, con un coeficiente de correlación moderado ($r_s = -0.468$). Esto indica que, a medida que los servidores experimentan más estrés laboral, la percepción del clima organizacional se deteriora.
2. No se evidenció una relación significativa entre las reacciones conductuales y el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, ya que el coeficiente de correlación obtenido fue bajo ($r_s = -0.130$). Esto sugiere que las reacciones conductuales no tienen un impacto considerable en la percepción del clima organizacional.
3. Se demostró que la vitalidad está relacionada negativamente con el clima organizacional, con un coeficiente de correlación significativo ($r_s = -0.261$). Esto implica que a medida que disminuye la vitalidad en los servidores públicos, la percepción del clima organizacional tiende a empeorar, lo que subraya la importancia de gestionar el bienestar físico y emocional de los trabajadores.
4. Se constató que las reacciones somáticas tienen una relación negativa significativa con el clima organizacional en los servidores públicos, con un coeficiente de correlación moderado ($r_s = -0.473$). Esto pone en evidencia que las manifestaciones físicas del estrés laboral afectan de manera considerable la percepción del entorno laboral, generando un clima organizacional menos favorable.
5. Se demostró que las reacciones cognitivas están relacionadas negativamente con el clima organizacional, con un coeficiente de correlación significativo ($r_s = -0.400$). Esto indica que los problemas cognitivos derivados del estrés, como la disminución de la concentración o la memoria, tienen un impacto considerable en la percepción

del clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

6. Se concluye que el estrés laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande se encuentra predominantemente en un nivel medio, con un 66.1% de los encuestados reportando este nivel, seguido por un 30.6% que manifestó un nivel bajo de estrés. Solo el 3.2% experimentó un nivel alto de estrés laboral, lo que sugiere que, si bien la mayoría de los servidores se encuentran en niveles manejables de estrés. Las diferencias demográficas, como la edad, mostraron que el grupo de 31-40 años presentó el mayor porcentaje de estrés medio (95.2%).
7. Se concluye que el clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande es mayoritariamente percibido como de nivel medio, con un 98% de los encuestados manifestando esta percepción y solo un 2% percibiendo un nivel alto. Estos resultados sugieren que, aunque no existen factores negativos predominantes, tampoco se observan altos niveles de satisfacción o motivación en el entorno laboral. Además, se destaca que el 10% de los servidores mayores de 41 años perciben un clima organizacional más favorable, lo que podría estar relacionado con su experiencia laboral acumulada.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Gerencia de Administración y Finanzas- Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, implementar programas de bienestar laboral que incluyan técnicas de manejo del estrés, tales como talleres de mindfulness, asesoría psicológica y flexibilización de horarios en situaciones de alta presión. Reducir el estrés laboral contribuirá a mejorar la percepción del clima organizacional, impactando positivamente en el desempeño y satisfacción de los trabajadores.
2. Dado que no se encontró una relación significativa entre las reacciones conductuales y el clima organizacional, se sugiere que la Gerencia de Desarrollo Social y Servicios Comunales- Unidad de Educación, Cultura, Deporte y Juventudes de la Municipalidad refuerce los sistemas de monitoreo y apoyo a conductas saludables dentro del trabajo, tales como la promoción de la actividad física y la prevención del consumo de sustancias nocivas, para garantizar un entorno laboral más saludable a largo plazo.
3. La vitalidad es un factor crítico para el bienestar laboral. Se recomienda a la Gerencia de Administración y Finanzas- Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad implemente programas de pausas activas, así como políticas de salud ocupacional que promuevan una vida activa y un adecuado balance entre el trabajo y el descanso, con el fin de reducir la fatiga y aumentar los niveles de energía de los servidores públicos. Esto contribuirá a mejorar el clima organizacional y el bienestar general.
4. Para mitigar las reacciones somáticas derivadas del estrés, la Gerencia de Administración y Finanzas- Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad debería adoptar medidas como mejorar las condiciones ergonómicas en los puestos de trabajo y ofrecer programas de control de la ansiedad y el manejo del estrés físico.

Estas intervenciones ayudarán a disminuir las manifestaciones físicas del estrés y a mejorar la percepción del entorno laboral.

5. Dado que las reacciones cognitivas, como la disminución de la concentración y la memoria, afectan el clima organizacional, se recomienda que la Gerencia de Administración y Finanzas- Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad, implemente programas de formación en gestión del tiempo y técnicas de atención plena (mindfulness), con el objetivo de mejorar el rendimiento cognitivo de los servidores. Así, se fortalecerá la capacidad de atención y concentración, mejorando el desempeño general y la percepción del entorno de trabajo.
6. El predominio de un nivel medio de estrés entre los servidores públicos sugiere la necesidad de estrategias preventivas. La Gerencia de Administración y Finanzas- Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad debe diseñar programas específicos de reducción del estrés, como capacitaciones en manejo de carga laboral y habilidades de afrontamiento. También se deben realizar evaluaciones periódicas de los factores psicosociales del trabajo para detectar y mitigar riesgos emergentes, especialmente en el grupo de servidores de 31 a 40 años que presenta los mayores niveles de estrés.
7. Dado que la mayoría de los servidores perciben un clima organizacional de nivel medio, la Gerencia de Administración y Finanzas- Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad, debería fomentar iniciativas de motivación y reconocimiento, tales como programas de incentivos y desarrollo de carrera, que permitan mejorar la satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abregú Tueros, L. F., & Sebastián. (2011). Validación convergente transcultural de la escala breve para detectar estrés. *Investigación y Amazonía*. https://www.researchgate.net/publication/255821918_Validacion_convergente_transcultural_de_la_escala_breve_para_detectar_sintomatologias_del_estres
- Agencia EFE. (2021, 17 de septiembre). Las largas jornadas son ya el principal factor de muertes ligadas al trabajo. *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/las-largas-jornadas-son-ya-el-principal-factor-de-muertes-ligadas-al-trabajo-noticia/>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
- Bass, B. M. (1985). *Liderazgo y rendimiento más allá de las expectativas*. Free Press.
- Basson, R., Burchardt, M., & Gallo, M. (2001). Women's sexual function and dysfunction: A comprehensive review. *The Journal of Sexual Medicine*.
- Berlo, D. K., Lemert, J. B., & Mertz, R. J. (1960). *The process of communication: An introduction to theory and practice*. Holt, Rinehart and Winston.
- Bernard, C. (1979). The functions of management in organizations: The role of supervisors. *International Journal of Management*, 21(1), 1-10.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (1998). *Gestión de recursos humanos: Un enfoque experimental*. McGraw-Hill.
- Breslau, N., Roth, T., Rosenthal, L., & Andreski, P. (2021). Trastorno del sueño y trastornos psiquiátricos: Un estudio epidemiológico longitudinal de adultos jóvenes. *Biological Psychiatry*, 39(6), 411-418. [https://doi.org/10.1016/0006-3223\(95\)00188-3](https://doi.org/10.1016/0006-3223(95)00188-3)
- Cacioppo, J. T., Berntson, G. G., & Klein, D. J. (2000). Physiological responses to emotion. In *Handbook of emotions* (2nd ed., pp. 38-57). Guilford Press.
- Campion, M. A., Medsker, G. J., & Higgs, A. C. (1996). Relaciones entre características de grupos de trabajo y efectividad: Implicaciones para el diseño de grupos de trabajo efectivos. *Personnel Psychology*, 49(4), 967-993.
- Carbonell García, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144.
- Chenet, M. (2018). *Metodología de la investigación científica universitaria*. Huancayo: Soluciones Gráficas S.A.C.
- Chiang, C. F., Birtch, T. A., & Kwan, H. K. (2017). Los roles moderadores del control del trabajo y las prácticas de equilibrio entre trabajo y vida personal en el estrés de

- los empleados en la industria hotelera y de catering. *International Journal of Hospitality Management*, 63, 19-28.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Teoría, proceso y práctica*. Bogotá, D.C.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: McGraw Hill.
- Clampitt, P. G., & Downs, C. W. (1993). Percepciones de los empleados sobre la relación entre comunicación y productividad: Un estudio de campo. *Journal of Business Communication*, 30(1), 5-28. <https://doi.org/10.1177/002194369303000101>
- Cohen, S., Janicki-Deverts, D., & Miller, G. E. (2007). Estrés psicológico y enfermedad. *JAMA*, 298(14), 1685-1687. <https://doi.org/10.1001/jama.298.14.1685>
- Cox, T., & Griffiths, A. (1995). *The factors of work stress: A guide to the management of stress at work*. Health and Safety Executive.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Fluir: La psicología de la experiencia óptima*. Harper & Row.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Motivación intrínseca y autodeterminación en el comportamiento humano*. Plenum.
- Decreto Legislativo 276. *Ley de bases de remuneraciones del sector público y la carrera Administrativa*. Art.25 (2013).
- Dirección de Salud Lima Provincias Regional DIRESA. (2020). Huánuco: La DIRESA atendió un total de 5 mil 600 personas con diagnóstico de ansiedad, depresión, estrés y violencia intrafamiliar. Gobierno de Huánuco. <https://www.gob.pe/institucion/regionhuanuco/noticias/306601-huanuco-la-diresa-atendio-un-total-de-5-mil-600-personas-con-diagnostico-de-ansiedad-depresion-estres-y-violencia-intrafamiliar>
- Du-Babcock, B. (2009). The role of communication in teamwork: An empirical investigation. *International Journal of Business Communication*, 46(3), 354-373. <https://doi.org/10.1177/0021943609338318>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: La nueva psicología del éxito*. Random House.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Apoyo organizacional percibido. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fabián. (2019). *Nivel de Estrés Laboral y Patrón de conducta en el personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco-2019*

- [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio UNHEVAL.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6500/PAGS00147F11.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fazio, R. H., & Olson, M. A. (2003). Moral judgment and attitude change: The role of self-perception in the process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 284-297. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.284>
- Feldman, D. C., Leana, C. R., & Finkelstein, L. (2019). Job stress in the workplace: Implications for health and performance.
- Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. *CULCyT*, 64(15), 31-42.
<http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>
- Fernández, I., González-Romá, V., & Gracia, F. J. (2010). La relación entre los estilos de liderazgo y el clima de seguridad en industrias de alto riesgo: Un análisis a nivel de equipo. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 191-199.
<https://doi.org/10.1037/a0019274>
- García, V., & Pérez, J. (2018). Satisfacción laboral y autorrealización en el entorno organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(2), 123-130. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a13>
- García. (2020). [Documento HTML].
<https://www.redalyc.org/journal/1800/180065571009/html/>
- Gestión. (2018). El 86% de los peruanos renunciarían a su empleo por un mal clima organizacional. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>
- Getaneh, et al. (2022). Prevalencia del estrés laboral y sus factores asociados entre trabajadores bancarios en la ciudad de Gondar. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 16. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2021.100386>
- Gil-Monte, P. R. (2012). La relación entre burnout y engagement: Una revisión. *Psychology in Spain*, 16(1), 73-87.
- Gil-Monte, P. R. (2012). The effect of work environment on work engagement and job satisfaction. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), 208-217.
https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n1.39576
- Gobierno de México. (2022). Los riesgos del estrés laboral para la salud. Instituto Nacional de Salud Pública. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Gómez, L. (2019). Relación entre el Clima Organizacional y el Estrés Laboral en el Sector Bancario de Arequipa. Universidad Católica de Santa María.

- Gonzales, K. (2021). Relación entre reacciones conductuales y clima organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(1), 45-60. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a8>
- Gonzales. (2023). [Repositorio académico]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/141740>
- Gudykunst, W. B., & Kim, Y. Y. (2003). *Comunicación con extraños: Un enfoque para la comunicación intercultural*. McGraw-Hill.
- Hackman, J. R., & Wageman, R. (2005). A theory of team coaching. *Academy of Management Review*, 30(2), 269-287. <https://doi.org/10.5465/amr.2005.16387885>
- Hackman, M. Z., & Johnson, C. E. (2009). *Liderazgo: Una perspectiva de comunicación* (5ª ed.). Waveland Press.
- Haslam, S. A., Powell, C., & Turner, J. C. (2003). Social identity, self-categorization, and work motivation: The impact of social identity on work motivation. *Applied Psychology: An International Review*, 52(3), 254-272. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00127>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw Hill.
- Herzberg, F. (1966). *El trabajo y la naturaleza del hombre*. World Publishing.
- Huamancayo, K. S. (2020). *Estrés laboral relacionado al desempeño de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Luyando-Naranjillo* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional Agraria de la Selva. https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1841/TS_KSHR_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Iparraguirre, Z., & Yupanqui, J. (2021). *El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JC TRANSERV, Cajamarca 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12054/Iparraguirre%20Santill%C3%A1n%20Zulema%20%20Yupanqui%20%C3%81lvarez%20Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jainista, et al. (2022). El impacto de la legislación nacional sobre riesgos psicosociales en los planes de acción organizacional y el estrés relacionado con el trabajo en Europa. *Social Science & Medicine*, 3021. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114987>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Karasek, R. A. (1979). Demandas laborales, latitud de decisión laboral y estrés mental: Implicaciones para el rediseño del trabajo. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford University Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Harvard University Press.
- Llorens, S., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2008). Does a positive gain in self-efficacy stimulate engagement in the workplace?. *Psychology of Sport and Exercise*, 9(3), 355-371. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2007.05.003>
- Lozano, A. (2021, enero). El síndrome de burnout en los profesionales de la salud. *Neuro-Psiquiatría*, 84. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972021000100001&script=sci_arttext
- Maslow, A. H. (1943). Una teoría de la motivación humana. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Maslow, A. H. (1968). *Hacia una psicología del ser*. Van Nostrand.
- McEwen, B. S. (2007). Fisiología y neurobiología del estrés y la adaptación: El papel central del cerebro. *Physiological Reviews*, 87(3), 873-904. <https://doi.org/10.1152/physrev.00041.2006>
- McEwen, B. S., & Sapolsky, R. M. (1995). Stress and cognitive function. *Current Opinion in Neurobiology*, 5(2), 205-216. [https://doi.org/10.1016/0959-4388\(95\)80028-2](https://doi.org/10.1016/0959-4388(95)80028-2)
- Mendoza, J. (2021). Estrés laboral y su influencia en el rendimiento del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado GAD.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Ministerio de Salud. (2020). *Plan de Salud Mental Perú, 2020-2021*. Terre des Hommes Suisse.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2856410/Informe%20de%20gesti%C3%B3n%20del%20CONSSAT%202021.pdf>

Mitchell, J. E., Peterson, C. B., Anorexia Nervosa, & Bulimia Nervosa. (2020). Una visión general de los trastornos alimentarios en el siglo XXI. *The American Journal of Psychiatry*, 177(5), 399-406. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.2019.19030342>

Moreira, & Zambrano. (2021). [Documento PDF]. Recuperado de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1477/1/TTAP48D.pdf>

Moreira-Choez, J., & Lamus de Rodríguez, T. (2022). La educación virtual en el contexto pandémico de las universidades. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3-1), 135-146. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3-1.1150>

Morrison, E. W. (2008). Employee voice and silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 173-197. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032507-112100>

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. McGraw Hill.

Organización Mundial de la Salud. (2008). Sensibilización sobre el estrés laboral en los países en desarrollo (Serie No 6). Catalogación por la biblioteca de la OMS.

Organización Mundial de la Salud. (2021). Declaración política de la tercera reunión de alto nivel de la Asamblea General sobre la prevención y el control de las enfermedades no transmisibles. La pandemia de Covid-19: Una interacción mortal con la epidemia de ENT (Informe N°148). https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB148/B148_7-sp.pdf

Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC. Manual SPC 1 Edición, 52.

Peiró, J. M., Tetrick, L. E., & De Jong, J. (2013). Workplace conditions and workers' health: An integrated approach. *The Spanish Journal of Psychology*, 16(1), 1-15. <https://doi.org/10.1017/sjp.2013.1>

Pérez, M. (2017). El estrés laboral y el clima organizacional en instituciones educativas de Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Pérez, V., & García, L. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en empresas de manufactura. *Journal of Business Research*, 118, 278-284.

Pettigrew, A. M. (1979). Estudio de culturas organizacionales. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570-581. <https://doi.org/10.2307/2392363>

Pontificia Universidad Católica del Perú. (2018, 28 de marzo). El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos. *La República*. <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos/>

- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2019). Informe sobre el estrés en la población peruana: Un estudio en Lima, Callao y zonas rurales. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Reyes, L. G. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en los docentes de la I.E. San Juan en el distrito de San Juan de Miraflores al año 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17601/Reyes_il.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, A., Martínez, A., & Pérez, J. (2019). Clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral de los empleados en empresas del sector servicios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 123-130.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Houghton Mifflin.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Rosenman, R. H., Friedman, M., & Strauss, R. (1978). Un estudio predictivo de la enfermedad coronaria: El estudio colaborativo occidental. *JAMA*, 224(5), 473-477.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: A self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 65(3), 529-570. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2005). The role of collective efficacy in the relation between organizational climate and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 155-167. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.155>
- Salas, E., Dickinson, T. L., Converse, S., & Tannenbaum, S. I. (1992). Toward an integration of teamwork: Theory and practice. In *Team performance assessment and enhancement* (pp. 3-24).
- Sandoval, M. (2021). Relaciones de estrés académico con la situación laboral de estudiantes universitarios durante el contexto de COVID-19 [Tesis de pregrado,

Universidad Rafael Landívar].
<http://bibliod.url.edu.gt/Tesis/wevg/2021/05/22/Sandoval-Maria.pdf>

- Sapolsky, R. M. (2015). *Why zebras don't get ulcers: The acclaimed guide to stress, stress-related diseases, and coping*. Basic Books.
- Sarsosa, K., & Charria, V. (2017, 21 de diciembre). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*.
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044>
- Schneider, B. (1975). Organizational climate: An essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447-479. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01392.x>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.
- Shockley-Zalabak, P. (2009). *Fundamentals of organizational communication: Knowledge, sensitivity, skills, values* (5th ed.). Pearson.
- Smith, M. A., Robinson, L., & Segal, J. (2018). Manejo del estrés: Formas de aliviar el estrés. HelpGuide. <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.htm>
- Solari, C. (2015). El estrés y desempeño docente en la I.E Emilio Soyer Cavero – 2015 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/936>
- Son, M., Seo, S., & Choi, M. (2019). Los efectos de la fatiga en el lugar de trabajo en la implicación laboral y la intención de rotación: Un estudio longitudinal. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 46-56. <https://doi.org/10.1037/ocp0000117>
- Soto, M. M. (2017). Estudio de clima organizacional para los colaboradores de la “Biblioteca Joaquín García Monge de la Universidad Nacional, Costa Rica”. *Bibliotecas*, 35(3).
- Taylor, S. E., Kemeny, M. E., Reed, G. M., Bower, J. E., & Gruenewald, T. L. (2016). Recursos psicológicos, ilusiones positivas y salud. *American Psychologist*, 55(1), 99-109. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.99>
- Torres, S. J., & Nowson, C. A. (2007). Relación entre el estrés, el comportamiento alimentario y la obesidad. *Nutrition*, 23(11-12), 887-894. <https://doi.org/10.1016/j.nut.2007.08.008>
- Universidad Nacional de Costa Rica. (2017). Evaluación del clima organizacional en la biblioteca de la Universidad Nacional de Costa Rica. Universidad Nacional de Costa Rica.

- Universidad Privada del Norte. (2019, 5 de febrero). El 70% de los Trabajadores Peruanos sufren estrés laboral. <https://www.upn.edu.pe/es/medios/2019/02/05/70-los-trabajadores-peruanos-sufrenestres-laboral>
- Vargas, N. K. (2014). El estrés laboral como factor influyente en el clima organizacional de los colaboradores del grupo Salinas, parroquia Salinas-cantón Guaranda [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12408/1/FCHE-PSIP-73.pdf>
- Vásquez, J. S. (2021). Clima organizacional y estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad provincial de Huaral, año 2021 [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70933/Vasquez_CJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS



CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS
SERVIDORES PUBLICOS DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE

(Abregú)

Estimado Señor(a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, a continuación, se presentan una serie de afirmaciones, leerlos detenidamente y responder de acuerdo con su percepción, para el trabajo de investigación titulada Estrés Laboral y Clima Organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Por favor no escriba su nombre es anónima, se garantiza total discreción y absoluta reserva. Responda las alternativas de respuesta según corresponda, marque con un aspa “X” la alternativa de respuesta que mejor se adecue a su criterio, de acuerdo a la escala siguiente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

VARIABLE: ESTRÉS LABORAL		Puntaje				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Reacciones Conductuales						
1	Tengo problemas de sueño.					
2	Tomo medicinas para dormir.					
3	Estoy fumando					
4	Comencé a tomar licor					
5	Mi apetito es igual que antes					
6	Noto que estoy adelgazando					
7	Estoy siempre dispuesto a concentrarme					
8	Me siento intranquilo					
Dimensión 2: Vitalidad						
9	Ya no me interesan las actividades que me hacían distraerme antes.					
10	Me siento débil y me canso fácilmente					
11	Respeto estrictamente los plazos y metas que me propongo hacer.					
12	Trabajo en exceso(así tengo que completar las tareas en mi casa y sigo trabajando fuera del horario)					
13	Tengo deseos sexuales como antes					
Dimensión 3: Reacciones Somáticas						
14	Estoy irritable y me enojo si las cosas no salen como quiero.					
15	Me siento más nervioso y ansioso					

16	Me tiemblan los brazos y las piernas					
17	Estoy agitado y parece que no puedo relajarme fácilmente.					
18	Tengo periodos de fatiga prolongados					
19	Orino con mucha frecuencia					
20	Siento Bochornos					
	Dimensión 4: Reacciones Cognitivas					
21	El trabajo que tengo esta afectando mi salud.					
22	Tomar atención en mi trabajo, me resulta fácil					
23	Me resulta difícil concentrarme					
24	Siento que a la gente no le importo					
25	Me olvido algunas cosas					
26	Siento Indigestión y otras molestias estomacales					

DATOS DEMOGRÁFICOS

Sexo:	a) Masculino	b) Femenino	Edad:	20-30	b) 31-40	c) 41 a más
Estado civil	a) Soltero	b) Conviviente	c) Casado	d) Viudo	e) Divorciado	
Grado Instrucción	a) Primaria completa		d) Universitaria incompleta			
	b) Secundaria completa		e) Universitaria completa			
	c) Técnica completa		f) Sin instrucción			
Ocupación	a) Independiente		c) Dependiente			
	b) Dependiente		d) Estudiante			

FICHA TÉCNICA

NOMBRE	: Cuestionario de sobre Estrés Laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.
AUTOR	: Derlys Mishely Alayo Iturre, citados por Abregú (2022)
OBJETIVO	: Recoger información sobre el nivel de estrés laboral y su relación con el clima organizacional.
UNIDADES DE ANÁLISIS	: Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.
FORMA DE APLICACIÓN	: Personal/directa con interceptación en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.
LUGAR DE APLICACIÓN	: Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Leoncio Prado, Huánuco.

Descripción del instrumento.

El instrumento es una escala de intervalos de 4 puntos y consta de 26 afirmaciones/negaciones, distribuidas en las 04 dimensiones para recoger percepciones (opiniones) sobre el estrés laboral que mantiene la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Los elementos de la muestra otorgarán sus valoraciones en una escala de 5 puntos (donde 1=Nunca y 5=Siempre) a cada una de las afirmaciones/negaciones.

Además, incluye 5 variables demográficas, con opciones de respuesta nominales.

Confiabilidad.

El instrumento ha sido analizado previamente con Alfa de Cronbach, lográndose un valor de $\alpha = 0.962$, resultado que nos indica que el instrumento es altamente confiable.

La validez de contenido está sustentada en la propuesta de Cadena-Badilla y otros (2016) quien a su vez se basó en el trabajo original desarrollado por Parasuraman, A.; Zeithaml, V.A. & Berry, L.L. (1985).



ANEXO 2
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS



CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS
SERVIDORES PUBLICOS DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE
(Palma Carrillo)

Estimado Señor(a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, a continuación, se presentan una serie de afirmaciones, leerlos detenidamente y responder de acuerdo con su percepción, para el trabajo de investigación titulada Estrés Laboral y Clima Organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Por favor no escriba su nombre es anónima, se garantiza total discreción y absoluta reserva. Responda las alternativas de respuesta según corresponda, marque con un aspa "X" la alternativa de respuesta que mejor se adecue a su criterio, de acuerdo a la escala siguiente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL		Puntaje				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Autorrealización					
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	El jefe se interesa por el éxito del empleado.					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones de lograrlo.					
4	Se valora los altos niveles de desempeño					
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
8	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
10	Se reconocen los logros en el trabajo.					
	Dimensión 2: Involucramiento laboral					
11	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
15	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal					

17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.					
19	Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución					
20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
	Dimensión 3: Supervisión					
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.					
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
30	Existen un trato justo en la empresa.					
	Dimensión 4: Comunicación					
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34	Existen suficientes canales de comunicación.					
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36	En la institución, se afronta y superan los obstáculos.					
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.					
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
40	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
	Dimensión 5: Condiciones laborales					
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42	Los objetivos de trabajo son retadores.					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
45	Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46	Existe buena administración de los recursos.					
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
48	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

DATOS DEMOGRÁFICOS

Sexo:	a) Masculino	b) Femenino	Edad:	20-30	b) 31-40	c) 41 a más
Estado civil	a) Soltero	b) Conviviente	c) Casado	d) Viudo	e) Divorciado	
Grado Instrucción	a) Primaria completa	b) Secundaria completa	c) Técnica completa	d) Universitaria incompleta	e) Universitaria completa	f) Sin instrucción
Ocupación	a) Independiente	b) Dependiente	c) Dependiente	d) Estudiante		

FICHA TÉCNICA

NOMBRE	: Cuestionario de sobre Clima Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.
AUTOR	: Derlys Mishely Alayo Iturre, citados por Palma Carrillo (2004)
OBJETIVO	: Recoger información sobre el nivel de clima organizacional y su relación con el estrés laboral.
UNIDADES DE ANÁLISIS	: Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.
FORMA DE APLICACIÓN	: Personal/directa con interceptación en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.
LUGAR DE APLICACIÓN	: Municipalidad Distrital de Castillo Grande, Leoncio Prado, Huánuco.

Descripción del instrumento.

El instrumento es una escala de intervalos de 5 puntos y consta de 50 afirmaciones/negaciones, distribuidas en las 05 dimensiones para recoger percepciones (opiniones) sobre el clima organizacional que mantiene la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Los elementos de la muestra otorgarán sus valoraciones en una escala de 5 puntos (donde 1=Nunca y 5=Siempre) a cada una de las afirmaciones/negaciones.

Además, incluye 5 variables demográficas, con opciones de respuesta nominales.

Confiabilidad.

El instrumento ha sido analizado previamente con Alfa de Cronbach, lográndose un valor de $\alpha = 0.962$, resultado que nos indica que el instrumento es altamente confiable.

La validez de contenido está sustentada en la propuesta de Cadena-Badilla y otros (2016) quien a su vez se basó en el trabajo original desarrollado por Parasuraman, A.; Zeithaml, V.A. & Berry, L.L. (1985).

ANEXO 3

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**“ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES
PUBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE ”**

Experto: Mag. Monica Gisela JUSTINIANO ADVINCULA

Domicilio: Jr. Chiclayo N°653

Especialidad del validador: Gestión de talento humano, Marketing, Investigación cuantitativa

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																X				
2	Los ítems ayudan describir conductas.																X				
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																X				
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																X				
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																X				
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																X				
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																X				

OPINIÓN GLOBAL: El instrumento es útil para su uso en el trabajo de campo, se sugiere incluir el criterio de confidencialidad y el consentimiento informado.

El instrumento aplica para la investigación planteada

PUNTUACIÓN PROMEDIO

80

FECHA: 11/01/24

DNI: : 70260184

FIRMA:



Teléfono : 938649545

E-mail :
monica.justiniano@unas.edu.pe

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**“ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES
PUBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE ”**

Experto: Melisa Jackeline Zavala Guerrero

Domicilio: Jr. Piura 1076

Especialidad del validador: Recursos Humanos

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

Nº	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																			X	
2	Los ítems ayudan describir conductas.																			X	
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																			X	
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																			X	
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																		X		
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																			X	
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																			X	

OPINIÓN GLOBAL: El instrumento es útil para su uso en el trabajo de campo, se sugiere incluir el criterio de confidencialidad y el consentimiento informado.

El instrumento aplica para la investigación planteada

PUNTUACIÓN PROMEDIO

94.3

FECHA: 04/01/24

DNI: : 73248372

Teléfono :920219915

FIRMA:



E-mail

: mzavala212@gmail.com

Datos Demográficos				Estrés Laboral																										
Edad	Género	Estado Civil	Grado de In.	D1				D2				D3				D4														
1	2	1	5	3	1	1	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	3	3	2	1	3	1	2	1	4	1	1	3	1	
1	2	1	5	1	1	1	1	5	2	4	1	1	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	3	1	
2	2	2	5	2	1	1	2	3	2	4	2	3	3	3	5	1	3	3	2	3	2	3	5	2	5	1	1	3	2	
1	1	1	5	4	1	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	
2	1	2	5	2	1	1	1	5	1	5	2	2	1	5	1	5	1	2	1	1	1	2	5	1	5	1	1	2	2	
2	1	1	5	3	1	1	1	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	1	1	1	2	3	4	2	5	2	1	1	3	
2	2	1	4	3	2	2	3	4	1	4	5	4	4	4	5	2	5	4	2	3	4	4	5	2	3	4	2	4	4	
1	1	1	4	1	1	1	3	5	1	4	5	1	1	5	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	
3	1	2	5	3	1	1	1	5	3	5	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	5	3	1	1	2	
2	1	1	5	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	
1	2	1	5	3	1	1	3	4	5	5	2	3	3	5	5	4	3	1	1	2	2	2	3	1	5	2	1	3	2	
1	2	1	5	3	1	1	2	4	3	5	2	3	3	2	5	1	4	3	1	1	2	2	5	1	3	1	3	5	3	
1	2	1	5	2	1	1	1	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	2	1	1	2	5	3	1	5	1	1	3	2	
1	2	1	5	3	1	1	1	3	1	4	1	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	1	1	3	2	
1	2	1	5	3	1	1	1	3	3	5	2	3	2	4	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	4	2	1	2	2	
1	2	1	5	2	1	1	1	3	2	4	5	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	4	1	1	4	3	1	3	2	
2	2	2	5	3	1	1	1	3	2	5	2	2	3	5	1	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	
3	1	2	5	3	1	1	1	4	1	4	3	1	4	4	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	1	
3	1	3	5	5	1	1	2	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	3	5	3	5	4	3	4	2	
1	2	2	5	5	1	1	3	5	1	4	2	3	3	3	5	1	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	
2	2	1	5	3	3	1	1	5	5	3	2	3	1	5	3	5	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	
1	2	1	5	4	3	5	1	1	3	5	1	1	3	1	3	3	5	2	1	1	3	2	5	1	1	1	5	3	1	
2	1	2	5	2	1	1	2	5	1	4	2	2	2	4	2	4	3	2	1	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	
3	2	5	3	5	4	1	1	3	3	3	5	4	5	4	5	3	3	3	4	3	4	5	5	5	3	3	5	3	3	
3	1	1	5	3	1	1	1	3	3	4	3	2	1	4	2	2	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	
2	1	3	5	4	2	1	1	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
1	2	1	4	5	3	3	1	3	2	1	4	2	5	5	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	
2	1	1	5	3	1	4	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	
1	2	1	4	3	1	1	2	4	2	4	3	2	2	5	4	1	3	1	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	
1	1	1	4	1	1	1	3	5	1	4	5	1	1	5	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	
3	1	2	5	3	1	1	1	5	3	5	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	4	3	5	3	3	1	1	2	
2	1	1	5	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	
1	2	1	5	3	1	1	3	4	5	5	2	3	3	5	5	4	3	1	1	2	2	2	3	1	5	2	1	3	2	
1	2	1	5	3	1	1	2	4	3	5	2	3	3	2	5	1	4	3	1	1	2	2	5	1	3	1	3	5	3	
1	2	1	5	2	1	1	1	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	2	1	1	2	5	3	1	5	1	1	3	2	
1	2	1	5	3	1	1	1	3	1	4	1	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	1	1	3	2	
1	2	1	5	3	1	1	1	3	3	5	2	3	2	4	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	4	2	1	2	2	
1	2	1	5	2	1	1	1	3	2	4	5	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	4	1	1	4	3	1	3	2	
2	2	2	5	3	1	1	1	3	2	5	2	2	3	5	1	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	
3	1	2	5	3	1	1	1	4	1	4	3	1	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	1
3	1	3	5	5	1	1	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	3	5	3	5	4	3	4	4	2	
1	2	2	5	5	1	1	3	5	1	4	2	3	3	3	5	1	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	
2	2	1	5	3	3	1	1	5	5	3	2	3	1	5	3	5	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	
1	2	1	5	4	3	5	1	1	3	5	1	1	3	1	3	3	5	2	1	1	3	2	5	1	1	1	5	3	1	
2	1	2	5	2	1	1	2	5	1	4	2	2	2	4	2	4	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	
3	2	5	3	5	4	1	1	3	3	3	5	4	5	4	5	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	3	3	5	3	
3	1	1	5	3	1	1	1	1	3	4	3	2	1	4	2	2	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	
2	1	3	5	4	2	1	1	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
1	2	1	4	5	3	3	1	3	2	1	4	2	5	5	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	
2	1	1	5	3	1	4	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	
1	2	1	4	3	1	2	2	3	1	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3
2	1	3	5	1	4	3	3	1	1	5	3	3	3	5	3	5	3	3	1	5	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3
2	1	1	3	3	4	1	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	4	3	1	1	
1	2	1	5	3	1	1	1	4	3	5	4	3	3	4	5	5	3	4	1	1	1	1	1	1	4	3	1	3	3	
1	2	1	4	3	1	1	2	4	2	4	3	2	2	5	4	1	3	1	2	2	3	2	3	3	4	2	1	3	3	
1	2	1	4	3	1	1	2	4	2	4	3	2	2	5	4	1	3	1	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	
2	1	1	5	3	1	4	1	3	3	3	2	3	4	3	3	5	3	3	3	1	5	1	3	1	1	1	1	1	3	3
2	1	1	3	3	4	1	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	4	3	1	1	
1	2	1	5	3	1	1	1	4	3	5	4	3	3	4	5	5	3	4	1	1	1	1	1	1	4	3	1	3	3	
1	2	1	4	3	1	1	2	4	2	4	3	2	2	5	4	1	3	1	2	2	3	2	3	3	4	2	1	3	3	
1	2	1	4	3	1	1	2	4	2	4	3	2	2	5	4	1	3	1	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	
2	1	1	5	3	1	4	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	

Datos Demográficos				CLIMA ORGANIZACIONAL																																																							
Edad	Género	Estado Civil	Grado de In.	D1					D2					D3					D4					D5																																			
1	2	1	5	4	2	2	2	4	3	3	5	4	2	3	4	2	5	4	2	5	4	3	3	1	2	1	5	1	4	3	1	1	2	2	1	4	1	4	1	5	5	1	2	4	5	4	3	2	2	3	2	5	3	5	5	3	4		
1	2	1	5	4	2	3	5	4	4	2	2	2	2	3	1	4	2	5	4	2	2	3	2	1	3	5	1	5	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	1	3	2	1	5	1	4	5	5	2	1	3	5	5	3	5	4
2	2	2	5	1	1	1	4	5	5	3	3	5	2	4	4	2	3	3	4	3	4	5	5	3	2	5	1	4	5	2	5	1	4	5	4	4	4	2	3	3	5	2	2	1	1	1	2	1	4	3	5	2	3	5	2				
1	1	1	5	2	4	4	1	1	1	1	2	1	4	2	5	1	4	3	2	5	5	5	1	1	2	1	4	4	5	1	4	3	4	3	5	2	1	2	3	2	4	4	5	4	3	2	2	1	1	3	5	4	4						
2	1	2	5	4	4	5	4	1	4	3	1	4	5	1	3	1	1	4	1	2	4	3	4	1	4	3	1	4	2	4	4	2	3	1	5	2	4	1	4	3	5	1	5	1	4	2	2	3	3	1	2	3	5						
2	1	1	5	3	5	2	2	3	3	5	4	5	3	5	3	2	5	1	2	1	3	1	4	3	1	3	4	1	1	2	1	1	3	4	5	4	4	1	5	5	4	3	5	5	4	2	5	4	2	4	4	3	1						
2	2	1	4	2	1	2	1	4	3	3	2	1	3	3	4	2	3	2	4	2	4	1	3	5	2	1	4	1	5	2	2	1	1	3	2	2	4	1	5	2	1	5	1	3	4	5	2	3	2	4	2	1	3						
1	1	1	4	5	3	5	4	2	5	2	3	3	5	4	5	1	3	2	3	5	5	2	3	5	5	3	5	2	3	5	2	2	1	3	2	3	4	2	3	1	3	5	5	1	3	2	1	4	5	5	1	3	4						
3	1	2	5	4	2	4	3	3	3	5	4	1	5	2	3	2	5	2	5	2	3	4	3	3	3	4	3	5	2	4	1	5	4	2	4	5	5	1	3	2	5	5	2	5	1	1	3	4	2	1	1	1	5						
2	1	1	5	3	5	1	3	4	5	4	5	4	5	3	2	4	4	5	1	1	3	5	3	4	1	2	5	5	1	1	1	2	2	2	5	2	5	1	5	3	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	1	1	5						
1	2	1	5	1	3	5	5	3	4	2	1	5	5	4	3	5	4	5	3	3	2	5	3	5	3	5	3	5	1	5	2	2	1	4	5	3	1	1	3	2	3	2	4	5	1	1	4	4	2	3	2	1	5						
1	2	1	5	2	4	3	2	2	2	4	4	3	3	1	3	2	3	1	3	2	1	2	2	1	4	1	2	4	3	3	2	1	4	5	4	2	4	2	4	4	3	3	1	4	5	1	5	4	2	4	3	2	5						
1	2	1	5	5	4	4	5	4	3	5	5	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	5	1	4	3	3	1	3	1	3	5	4	2	2	4	4	1	3	5	2	4	4	4	3	5	4	5	2	1	1	2	1							
1	2	1	5	4	1	2	3	2	4	2	4	1	3	5	3	5	1	2	4	4	4	1	1	5	3	3	2	5	1	1	4	5	5	1	5	4	4	1	1	5	5	3	5	5	2	1	5	2	5	1	3	4	2						
1	2	1	5	1	1	3	2	1	2	5	5	4	5	3	5	2	4	5	4	4	5	1	2	4	4	4	2	4	4	5	1	3	3	2	3	1	1	4	4	5	1	3	3	1	1	4	3	4	2	4	3	2	3						
2	2	2	5	1	5	3	3	5	2	4	2	5	2	3	5	3	3	1	2	1	4	1	4	4	1	2	5	4	1	5	3	3	2	1	3	5	4	4	1	1	3	4	1	3	4	1	1	5	4	1	5	5							
3	1	2	5	5	4	3	4	3	2	4	1	2	2	2	3	5	5	2	5	1	5	3	2	4	1	4	2	2	4	2	2	2	5	5	3	4	1	5	4	3	5	1	1	3	2	4	4	1	4	1	5	5	1						
3	1	3	5	3	1	3	5	3	2	5	1	1	3	2	3	3	2	1	4	5	4	2	1	1	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2	4	3	1	4	2	5	4	1	4	2	5	4	1	2	4	3	5	5	2	3				
1	2	2	5	3	2	2	5	3	1	2	3	1	2	5	2	5	3	5	2	3	1	5	4	2	3	5	1	3	3	2	5	1	3	2	5	1	3	2	3	2	4	2	5	2	1	4	5	5	3	2	1	4	5	5	5				
2	2	1	5	4	2	4	5	5	5	3	2	2	2	4	4	2	5	4	5	5	1	5	3	1	3	2	5	5	3	3	5	2	1	3	3	1	3	2	5	2	3	1	3	5	4	3	3	2	3	4	2								
1	2	1	5	5	5	4	3	4	2	3	2	1	5	1	2	4	5	5	3	1	2	2	2	4	2	4	4	3	3	1	2	4	3	1	3	3	1	4	4	3	2	4	1	4	1	2	3	2	2	1	2	3							
2	1	2	5	5	1	2	4	3	2	5	3	5	5	2	4	4	5	5	2	4	4	5	5	2	4	4	2	5	3	4	3	4	2	5	3	4	2	5	3	4	2	5	5	5	1	5	2	5	3	4	2	4							
3	2	5	3	1	4	5	4	2	1	1	2	5	2	1	5	4	4	5	3	4	2	4	3	3	4	2	2	1	4	4	5	3	1	4	2	1	1	2	4	4	3	5	3	3	3	1	2	3	5	4	4	5							
3	1	1	5	5	3	1	3	2	5	3	2	4	2	1	5	5	1	4	5	4	3	3	4	3	1	5	3	3	4	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	4	2	4	5	5	4	4	2	5	4	3	2	5	2	4					
2	1	3	5	2	3	2	4	3	5	3	5	1	3	3	4	5	4	3	1	1	2	5	1	1	2	5	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	2	4	5	1	5	5						
1	2	1	4	1	4	4	1	2	5	2	1	3	2	3	3	3	5	5	1	5	3	4	1	1	4	2	1	4	2	4	5	1	4	4	4	5	5	2	5	4	4	5	3	1	2	5	3	1	4	1	4	1	4	3	3	4			
2	1	3	5	2	5	3	2	5	4	5	2	2	4	4	1	3	4	4	2	5	2	2	1	4	3	4	5	1	2	5	1	3	2	4	4	5	1	2	5	1	3	2	4	5	1	3	2	4	4	4	3	4	4	3	1	4			
2	1	1	3	1	5	5	2	3	4	4	2	4	3	2	5	2	4	3	4	1	3	5	1	2	4	4	1	5	5	2	1	3	2	4	5	4	2	1	5	2	4	1	5	2	4	1	1	4	3	4	4	3	1	4					
1	2	1	5	5	3	2	2	1	4	3	5	5	4	4	1	2	3	5	3	5	3	2	2	4	5	1	1	3	5	1	3	1	4	2	3	5	4	3	4	3	4	2	5	5	3	5	1	1	5	5	3	2	4	4					
1	2	1	5	1	3	3	2	5	2	4	1	2	3	3	5	5	2	4	2	5	2	1	5	1	2	2	1	5	4	5	5	3	3	4	5	2	1	5	4	5	3	3	4	5	2	1	5	5	3	3	2	3	4	4					
1	2	1	4	2	5	4	4	5	4	2	1	5	3	1	3	4	1	4	4	5	3	2	5	5	2	5	3	5	1	3	2	5	1	2	5	4	5	2	2	1	2	5	5	4	5	2	2	1	4	1	5	3	2	4	2				
1	1	1	4	2	5	3	4	5	1	4	5	4	4	5	2	5	4	2	3	1	1	3	3	3	4	3	3	5	1	1	3	3	3	5	3	4	3	4	2	3	5	3	4	3	4	2	3	5	4	4	2	1	3	4	3				
3	1	2	5	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	5	4	2	3	2	4	3	4	1	5	1	5	2	2	4	5	1	5	4	2	4	3	2	2	4	1	4	5	5	3	4	4	5	5	3	3	5	3	3				
2	1	1	5	4	5	2	2	2	2	1	2	1	5	5	1	1	2	5	5	1	1	2	5	2	2	2	2	4	2	4	3	1	4	5	2	2	2	4	2	4	3	1	4	5	2	3	4	3	4	5	1	4	3	5	1				
1	2	1	5	2	2	1	5	5	1	2	4	4	1	3	5	2	1	4	3	3	1	1	3	4	1	5	1	4	3	5	4	1	4	2	2	1	5	3	5	4	4	4	2	5	4	4	2	5	4	4	2	5	3	4					
1	2	1	5	2	2	4	5	5	4	5	1	3	2	2	1	5	4	2	3	4	1	2	4	2	3	4	5	2	5	4	3	2	4	4	2	5	4	3	2	4	4	2	5	5	2	3	5	4	4	4	5	2	5	1	3	5	5	3	4
1	2	1	5	4	1	2	1	4	3	4	4	1	4	2	2	1	3																																										