



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

**FAVIO GONZALO SALINAS BICERRA
LUHANA AURORA CORREA TELLO**

ASESOR:

Lic. Adm. PIO CHUMBES HUILLCA, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2023



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°181-CCGyT-FACEN-UNAP-2023

En la ciudad de Iquitos, a los 09 días del mes de noviembre del año 2023, a horas: 04:30 p.m. se dio inicio en el Auditorio de ésta Facultad la sustentación pública de la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS 2023", autorizado mediante Resolución Decanal N°2155-2023-FACEN-UNAP presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas FAVIO GONZALO SALINAS BICERRA y LUHANA AURORA CORREA TELLO, para optar el Título Profesional de LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACION que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, Mag. (Presidente)
Lic. Adm. DIONICIO AGUILAR RAMIREZ, Mag. (Miembro)
Lic. Adm. ISIS JANETH ROJAS SALAZAR, Mag. (Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: *Satisfactoriamente*

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones:

La Sustentación Pública y la Tesis han sido: *Aprobado*.... con la calificación *dieciséis* (.16.).

Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración.

Siendo las *18:00* del 09 de noviembre del 2023, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, Mag.
Presidente

Lic. Adm. DIONICIO AGUILAR RAMIREZ, Mag.
Miembro

Lic. Adm. ISIS JANETH ROJAS SALAZAR, Mag.
Miembro

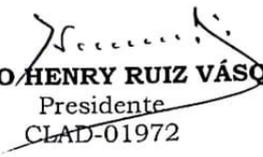
Lic. Adm. PIO CHUMBES HUILLCA, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264

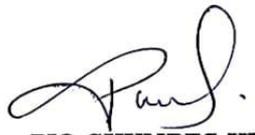


JURADO y ASESOR


Lic. Adm. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, Mag.
Presidente
CLAD-01972


Lic. Adm. DIONICIO AGUILAR RAMIREZ, Mag.
Miembro
CLAD- 006233


Lic. Adm. ISIS JANETH ROJAS SALAZAR, Mag.
Miembro
CLAD - 16735


Lic. Adm. PIO CHUMBES HUILLCA, Dr.
Asesor
CLAD-18910

NOMBRE DEL TRABAJO

**FACEN_TESIS_SALINAS BICERRA_CORR
EA TELLO.pdf**

AUTOR

SALINAS BICERRA_CORREA TELLO

RECUENTO DE PALABRAS

6816 Words

RECUENTO DE CARACTERES

36711 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

39 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

419.6KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 7, 2023 8:42 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 7, 2023 8:43 AM GMT-5**● 28% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 24% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 21% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

DEDICATORIA

La presente tesis es dedicada a Dios por regalarnos la vida, a nuestros padres, por ser el soporte económico y emocional, y a nuestro asesor por guiarnos durante todo este proceso.

AGRADECIMIENTO

A nuestra alma mater, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, escuela de Administración, por formarnos intelectualmente a través de conocimientos y habilidades necesarias para finalizar nuestra carrera universitaria de forma exitosa, del mismo modo a nuestros docentes quienes nos inculcaron sus enseñanza y experiencias, para poder enfrentarnos no solo a la vida profesional sino también personal.

A mi docente y asesor de tesis, Lic. Adm. Pio Chumbes Huillca, Dr. por afianzar nuestros conocimientos en las aulas y por su tiempo y dedicación en la elaboración de nuestro proyecto.

A mis queridos padres por ser los mejores consejeros y guías cuando las situaciones se tornaban complicadas.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA.....	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR.....	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	4
1.1. Antecedentes	4
1.2. Bases teóricas	7
1.3. Definición de términos básicos	11
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	13
2.1 Formulación de la hipótesis.....	13
2.2 Variables y su Operacionalización.....	13
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño.....	15
3.2 Diseño muestral	16
3.3 Procedimientos de recolección de datos	16

3.4 Procesamiento y análisis de datos.....	18
3.5 Aspectos éticos.....	19
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	20
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	34
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	36
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	37
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN.....	39
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Estadística complementaria	
4. Consentimiento informado de participación	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Fiabilidad por alfa de Cronbach	18
Tabla 2: Prueba de normalidad por Kolmogorov-Smirnov	19
Tabla 3: Correlación entre clima organizacional y estrés laboral	20
Tabla 4: Percepción del clima organizacional	22
Tabla 5: Percepción del estrés laboral	24
Tabla 6: Baremos para la dimensión de dos reactivos	25
Tabla 7: Baremos para las dimensiones de tres reactivos	26
Tabla 8: Dimensiones del clima organizacional con tres reactivos	26
Tabla 9: Baremos para la dimensión de cuatro reactivos	33

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Correlación entre clima organizacional y estrés laboral	21
Figura 2: Percepción del clima organizacional	23
Figura 3: Percepción del estrés laboral	24
Figura 4: Dimensión autonomía del clima organizacional	25
Figura 5: Dimensión estructura del clima organizacional	27
Figura 6: Dimensión remuneración del clima organizacional	27
Figura 7: Dimensión toma de decisiones del clima organizacional	28
Figura 8: Dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional	29
Figura 9: Dimensión compromiso del clima organizacional	30
Figura 10: Dimensión liderazgo del clima organizacional	30
Figura 11: Dimensión ambiente físico del clima organizacional	31
Figura 12: Dimensión capacitación y desarrollo del clima organizacional	32
Figura 13: Dimensión comunicación del clima organizacional	33

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como propósito determinar el tipo de relación entre el clima organizacional y estrés laboral que experimentan los trabajadores de la gerencia de administración de la Municipalidad provincial de Maynas del departamento de Loreto. Se utilizó un diseño de investigación no experimental de corte transversal, teniendo un nivel descriptivo – correlacional. La hipótesis de investigación proponía que entre estas dos variables se da una asociación de tipo inversa y significativa. Los datos recabados a través de la realización de una encuesta para el que se utilizó un cuestionario estructurado, arrojaron que el coeficiente de Pearson tiene un valor de - 0.304 con significancia de 0.020; lo que permite inferir que existe una relación inversa y significativa de las variables en estudio; lo que, a su vez, permite recomendar, de manera general, que logrando un buen clima organizacional el nivel de estrés de los trabajadores disminuye.

Palabras clave: clima organizacional, estrés laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the type of relationship between the organizational climate and work stress experienced by workers in the administration management of the Provincial Municipality of Maynas in the department of Loreto. A non-experimental cross-sectional research design was used, having a descriptive - correlational level. The research hypothesis proposed that there is an inverse and significant association between these two variables. The data collected through the completion of a survey for which a structured questionnaire was used, showed that the Pearson coefficient has a value of -0.304 with a significance of 0.020; which allows to infer that there is an inverse and significant relationship of the variables under study; which in turn, makes it possible to recommend, in a general way, that by achieving a good organizational climate, the stress level of workers decreases.

Keywords: organizational climate, work stress.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación analiza la asociación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en la gerencia de administración de la municipalidad de Maynas en el departamento de Loreto – Perú. Parte de una indagación exploratoria respecto a la existencia de un mal clima organizacional en dicha entidad, expresada en cierta apatía o rutinización del trabajo por parte de un significativo número de trabajadores, así como de su compromiso laboral sólo a un nivel “mínimo” lo que resulta insuficiente para un buen desempeño y eficacia institucional. Las municipalidades en el Perú, tienen exigencias de un alto nivel de desempeño por parte de sus respectivas poblaciones, lo que debe concretarse en buen servicio de recolección de residuos sólidos, efectivo servicio de seguridad ciudadana, ordenamiento del crecimiento urbano, fiscalización del comercio y el transporte, entre otros. Sin embargo, los recursos con los que cuentan suelen resultar, en la mayoría de casos, insuficientes; tanto para la prestación de sus múltiples servicios a su comuna, como para diseñar y mantener un ambiente y clima de trabajo adecuado a sus trabajadores, por lo que sus diagnósticos de clima organizacional suelen informar magros resultados; lo que tiene varias implicancias disfuncionales para la entidad municipal, siendo una de ellas el incremento del estrés laboral en sus trabajadores, lo que en líneas generales, conspira contra el desarrollo de un buen trabajo y las relaciones laborales y humanas saludables en el contexto del trabajo. Por lo descrito, resulta necesario y pertinente realizar el presente estudio en la municipalidad más importante de la amazonia peruana, que concentra a más del 50% de la

población del departamento de Loreto, así como a su capital, la ciudad de Iquitos.

En este sentido, se plantea como pregunta de investigación general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral, en la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas?; siendo su objetivo central “determinar el tipo relación entre el clima organizacional y el estrés laboral, en la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas”, y planteó la hipótesis principal como “existe una relación inversa y significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral, en la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas “.

Esta investigación fue diseñada bajo el esquema no experimental con un enfoque ex post facto, es decir, no hay manipulación de variables, sino que los datos se toman tal cual se dan en la realidad organizacional. Utiliza la técnica de la encuesta, para cuyo efecto toma como instrumento de investigación un cuestionario estructurado en escala tipo Likert, planteado por Urdaneta (para el clima organizacional) y por Gil´Adí (para el estrés laboral).

El presente trabajo de investigación se organiza en torno a cinco capítulos. En el primero, se compila el marco teórico, el que consta de reseñas de trabajos de investigación similares y de las bases teorías sobre las variables en estudio. En el segundo, se plantean las hipótesis y variables de la investigación, utilizando el cuadro de operacionalización de variables. El tercero, se comunica el diseño metodológico y muestral, así como el procedimiento y las técnicas de procesamiento utilizadas. El cuarto, informa los resultados de la investigación, utilizando la estadística descriptiva e

inferencial, esta última, para acreditar la hipótesis de investigación, a través de la prueba del coeficiente de Pearson. En el quinto, se procede a la discusión de los resultados. En el sexto, se definen las principales conclusiones. En el capítulo séptimo, se perfilan las recomendaciones del estudio en coherencia con las conclusiones y objetivos de la investigación.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

Internacional

En el 2020, se desarrolló una investigación de tipo cualitativa y cuantitativa, descriptivo correlacional y con un diseño no experimental, que incluyó una población constituida por 31 maestros de nivel primario de la Unidad Educativa “República de Cuba” de la ciudad de La Paz. Las dos principales variables empleadas fueron el clima organizacional y estrés laboral. La investigación determinó que existe un grado de relación considerable entre las variables de Clima Organizacional y Estrés Laboral, con una correlación de -0,786 negativa considerable existiendo una relación inversa entre ambas; y concluyó que, el Clima Organizacional tiene un grado de relación significativa con el nivel del Estrés Laboral en los maestros de nivel primario de la Unidad Educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz.” Por lo cual existe una correlación negativa considerable con relación inversa entre las variables Clima Organizacional y estrés Laboral. (Jimenez, 2020)

En el 2019, se desarrolló una investigación de tipo cuantitativa y descriptiva de diseño no experimental con corte transversal, que incluyó como población de estudio un total de 40 docentes de educación básica de la Unidad Educativa Fiscal República del Brasil. La investigación determinó que el mayor porcentaje con el 45% se ubica en el nivel alto de clima organizacional, seguido del 32,50% en el nivel bajo y medio con el 22,50%; por otro lado, el 27,50% se ubica en el nivel medio de estrés laboral, el 20% en los niveles bajo y muy bajo respectivamente, en alto con el 17,50% y muy alto con el 15%; la

investigación concluyó, que la presencia de Estrés Laboral se relaciona con el Clima Organizacional del personal docente de la Unidad Educativa República del Brasil, siendo un indicador para tomar medidas de acciones preventivas – correctivas. (Castellano, 2019)

Nacional

En el 2021, se desarrolló una investigación de tipo cuantitativo y diseño no experimental con corte transversal transaccional, que incluyó como población de estudio el total de trabajadores que laboran en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI), siendo un total de 600 servidores de ambos sexos, con estudios superiores. Las dos principales variables empleadas fueron el clima organizacional y estrés laboral. La investigación determinó que existe una correlación inversamente proporcional y un grado alto negativo entre el clima organizacional y estrés laboral en servidores públicos de un Organismo del Estado ($\rho = -.625$; $p < .01$) en la ciudad de Lima en el año 2019; y concluyó que, a mayor clima organizacional, habrá un menor estrés laboral y viceversa, a mayor estrés laboral se encontrará, menores niveles de clima organizacional. (Cardenas, 2021)

En el 2021, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental que incluyó como población de estudio 839 trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancayo que laboran durante el periodo 2016. La investigación determinó que con un nivel de significancia del 0.05 y un nivel confianza del 95 %, no existe relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo en el año 2016, que más de 50% de trabajadores no se sienten

agotados emocionalmente por las demandas que exige el trabajo, el 90% presenta actitudes de frialdad y distanciamiento en un nivel alto cuando se interrelaciona con los usuarios o compañeros de trabajo y el 100% de trabajadores tiene un nivel alto de realización personal, es decir, sienten que realizan su trabajo eficazmente, y concluyó que, el trabajo que realizan en esta Municipalidad es de manera adecuada, los trabajadores se sienten agotados y distanciados lo que puede contribuir a un clima no favorable. Por otro lado, cada trabajador se siente identificado con su labor y esto fortalece un clima favorable. (Chircca & Villanueva, 2018)

En el 2022, se desarrolló una investigación de tipo de tipo cuantitativa y cualitativa, descriptiva correlacional y diseño no experimental con corte transversal, que incluyó como población de estudio 320 colaboradores de un Gobierno Regional del Perú que pertenecen a todas las áreas de la entidad. La investigación determinó que el estrés laboral y el clima organizacional ($r = -.442, p < .001$) existe una relación negativa, moderada y significativa, es decir que a mayor estrés laboral menor cultura de la organización, diseño organizacional, potencial humano y clima organizacional; la investigación concluyó, que el estrés laboral impacta significativamente en el clima organizacional del presente año. Dado que, según la regresión lineal el estrés laboral explica en un 19.5% en el clima organizacional, sin embargo, existen otros factores que afecta al clima organizacional. (Parras & Vásquez , 2022)

Local

En el 2021, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva correlacional y diseño no experimental con corte transversal transaccional, que incluyó como

población de estudio 320 colaboradores administrativos del Ministerio Público de Distrito Fiscal de Loreto, de la ciudad de Iquitos. La investigación determinó que existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y el estrés laboral en los colaboradores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Loreto, de la ciudad de Iquitos, noviembre 2019 con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ es $X^2 = 40,680$ $p = 0.000$, la investigación concluyó, que ninguno de los colaboradores administrativos ha percibido deficiente el clima organizacional (0%) y 13,1% colaboradores sostienen que existe un buen clima organizacional en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Loreto, de la ciudad de Iquitos a noviembre 2019; sin embargo, 86.9% colaboradores afirman que el clima organizacional es de nivel regular; por otro lado 39,4% colaboradores muestran bajo estrés, en cambio se ha percibido que 59,5% de colaboradores están medianamente estresados y muy pocos (1,1%) están altamente estresados. (Guevara , 2021)

1.2. Bases teóricas

Clima organizacional

Definición

“El clima laboral se define como toda cualidad o propiedad del ambiente organizacional o laboral que los trabajadores de una organización llegan a percibir o experimentar y que influye de manera directa en su manera de comportarse en su centro de trabajo”. (Chiavenato, 2000)

Teoría del clima organizacional de Likert

Likert citado por Rodríguez (2016), determinó que el comportamiento que toman los subordinados de una organización se sujeta directamente del comportamiento administrativo y de sus condiciones organizacionales percibidas, por lo que es seguro que esta relación estará determinada por la percepción del clima organizacional, tales como: parámetros relacionados con el contexto, estructura del sistema organizacional y tecnología, la posición jerárquica que el subordinado ocupa dentro de la organización y el salario que devenga, formas de comportamiento y personalidad, grado de satisfacción y la percepción por parte de los subordinados y superiores.

Teoría de los sistemas de Likert

Likert citado por Brunet (1987), establece que existen tres tipos de variables que determinan las características inherentes de una organización, que son las siguientes: variables causales, variables intermedias y variables finales.

Variables Causales. Son Aquellas variables independientes que engloba desde su estructura organizacional hasta su administración, que al ser modificadas por los integrantes de la organización sufren alteraciones en todo el sistema que afectan los resultados obtenidos, por ende, a las otras variables.

Variables intermediarias. Son las variables que demuestran el estado interno de una empresa, tales como: las motivaciones, las actitudes, buena comunicación, los objetivos de rendimiento y la toma de decisiones, etc.

Variables finales. Estas variables se obtienen a raíz de las dos variables anteriores y constituyen los resultados organizacionales, el cual representa la eficacia de la empresa.

Tipos de clima organizacional

De acuerdo con Brunet (1987), existen cuatro tipos de clima organizacional. El tipo 1 es denominado “sistema I – Autoritarismo explotador”; el que se caracteriza porque la relación de manera general entre los miembros de la organización se basa en el miedo y la desconfianza, la comunicación existente es básicamente vertical, es decir, solo se emiten órdenes, sin mayor retroalimentación. El tipo 2 conocido como “autoritarismo paternalista” se caracteriza por desarrollar una relación condescendiente entre directivos y subordinados; así como por dar premios y castigos. El tercer tipo es denominado “participativo” es el que crea un ambiente de confianza con los subordinados debido a que estimula la participación en la toma de decisiones empresariales. El cuarto tipo llamado de “participación del grupo” es aquel en el que las decisiones de la organización están repartidas en todos los niveles jerárquicos y porque evidencia una relación de confianza y amistad entre los colaboradores y altos ejecutivos.

Dimensiones del clima organizacional

Hay autores diversos que proponen diversas dimensiones para el constructo clima organizacional, es decir, sub variables que permiten un mejor análisis y establecer por tanto un diagnóstico más objetivo, entre estos tenemos a Litwing y Stringer citados por Rodríguez (2005), para quienes un estudio de clima organizacional debe integrar a las siguientes dimensiones: estructura,

es decir los reglamentos, deberes y normas que una entidad establece; toma de decisiones, que consiste en el grado en el que una entidad permite tomar decisiones a sus miembros; relaciones interpersonales, grado en el que se establecen vínculos de apoyo mutuo y solidaridad; autonomía, referido al grado en el que los integrantes de una entidad perciben que pueden trabajar con un cierto nivel de responsabilidad individual; remuneración, se refiere al nivel de aceptación de las recompensas existentes en la entidad y al reconocimiento de la relación existente entre tarea y remuneración.

Asimismo, para Likert citado por Rodríguez (2005), también debe incluirse las dimensiones de comunicaciones, que vienen a ser las formas de comunicarse que aplica la entidad y sus estilos de comunicación preferidos.

Otros autores, como Urdaneta (2007), incluyen dimensiones como ambiente físico, para referirse a las condiciones materiales del lugar de trabajo; compromiso, para evaluar el nivel de apego que tiene el trabajador con su organización; la capacitación y desarrollo, el que permite conocer la percepción del trabajador con respecto a la actitud y practica de su empleador en cuanto a su capacitación y oportunidades de desarrollo laboral; y, el liderazgo, para conocer sobre la percepción de los trabajadores en relación al estilo de liderazgo que aplican sus jefes.

Estrés laboral

Julián Melgosa citado por Sánchez (2010) define el estrés como una respuesta que tiene el organismo frente a situaciones que crea una fuerte tensión mental que se compone de dos factores: los agentes estresantes o estresores que son las circunstancias externas que originan el estrés y las

respuestas que da el organismo al estrés, que son las reacciones de las personas ante aquellos agentes que generan estrés.

Teorías sobre estrés laboral

Teorías basadas en la respuesta

Seyle citado por Sánchez, ibidem., indica que el estrés ocurre cuando existe una alteración en el equilibrio de las personas propiciada por un agente interno o externo, frente a esto el organismo responde de manera singular para recuperar el equilibrio inicial.

Teorías basadas en el estímulo

Guerrero Barona citado por Sánchez (2010), menciona que, en contrario a las teorías basadas en las respuestas, el estrés se origina debido a los estímulos ambientales externos de las personas que crean un desorden en el funcionamiento del organismo. Se presentan dos estresores principales:

- Psicosociales. Estos estresores no son los causantes directos del estrés, sino que las mismas personas los catalogan como estresores bajo cada perspectiva o significado personal.
- Biológicos. Estos estresores se denominan como tal porque afectan directamente el organismo de las personas, causando cambios bioquímicos y eléctricos que son generadores de estrés.

1.3. Definición de términos básicos

Clima organizacional: Según Rodríguez (2005), es el conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de su experiencia

en y con el sistema organizacional. Estas apreciaciones constituyen una afirmación evaluativa, una explicación valorativa de la experiencia organizacional.

Estrés laboral: Según Portero (2019), es la respuesta que las personas pueden tener cuando se les presentan demandas y presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que desafían su capacidad para afrontarlos.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

General:

Hi: Existe una relación indirecta y significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral que tienen los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas 2023.

Específicas:

- Existe un mal clima organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas 2023.
- El nivel de estrés laboral que tienen los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas 2023, es alto.

2.2 Variables y su Operacionalización

Variable 1: clima organizacional

Variable 2: estrés laboral

Operacionalización de variables

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Clima organizacional	Conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de su experiencia en y con el sistema organizacional. Estas apreciaciones constituyen una afirmación evaluativa, una explicación valorativa de la experiencia organizacional. (Rodríguez, D., 2005)	Cualitativa	Estructura	Ordinal	Muy buen clima	120 a 150 puntos	Cuestionario de investigación
			Motivación				
			Trabajo en equipo				
			Liderazgo				
			Participación del trabajador				
			Toma de decisiones				
			Comunicación				
			Responsabilidad				
			Trabajo significativo				
Conflicto							
Estrés laboral	La respuesta que las personas pueden tener cuando se les presentan demandas y presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que desafían su capacidad para afrontarlos. (Portocarrero, 2019).	Cualitativa	Percepción de variables del contexto de trabajo	Ordinal	Muy alto Alto Medio Bajo	De 48 a 60 puntos De 36 a 47 puntos De 25 a 35 puntos Menos de 25 puntos	Cuestionario de investigación

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

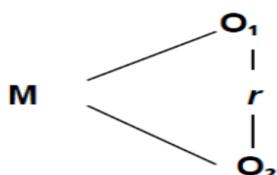
3.1 Tipo y diseño

Es una investigación de tipo aplicada, pues busca obtener información para solucionar en el corto y mediano plazo en la entidad en estudio el problema de investigación. De acuerdo a Sánchez y Reyes (2021), a la investigación aplicada "...le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial..."

Su diseño es no experimental de corte transversal, ya que no se manipulan las variables en estudio.

El alcance o tipo de investigación es descriptivo y correlacional, que a decir de Hernández y Mendoza (2018), es tal porque su objetivo es "...establecer el tipo y fuerza de la relación entre las variables en estudio...".

El esquema grafico a utilizar es:



Donde:

M = Muestra

O₁ = evaluación del clima organizacional

O₂ = evaluación del estrés laboral

r = relación entre las variables.

3.2 Diseño muestral

Población:

Estuvo conformada por todos los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas, la misma que comprende las subgerencias de contabilidad, tesorería, logística y recursos humanos, sumando en total 58 trabajadores.

Muestra:

Se investigó a toda la población, es decir, fue un censo.

Criterios de selección

Inclusión:

- Trabajador con disposición favorable para ser encuestado

Exclusión:

- Trabajadores de cargo directivo o confianza.

3.3 Procedimientos de recolección de datos

Primero, se coordinó con la Gerencia Municipal para obtener la autorización respectiva.

Segundo, se coordinó con la gerencia de administración para definir el momento y tiempo para realizar la encuesta, a los trabajadores de dicha gerencia.

Tercero, el día indicado se reunió por oficinas a los trabajadores de cada área, para explicarles el objetivo e instrucciones del llenado y entregárseles el cuestionario.

Cuarto, luego de que los trabajadores entregaron el cuestionario respondido, se les agradeció.

Quinto, todos los cuestionarios recabados fueron debidamente cuidados y almacenados para iniciar el trabajo de gabinete (procesamiento y análisis) de la investigación.

Técnica de investigación:

Se utilizó la técnica de la encuesta

Instrumento de investigación:

El cuestionario, uno para cada variable en estudio.

Para la variable clima organizacional se utilizó el cuestionario desarrollado por Urdaneta (2007), el mismo que considera diez dimensiones del clima organizacional y tiene 30 reactivos, los cuales son medidos a un nivel ordinal con respuesta en escala tipo Likert.

Para la variable estrés laboral se utilizó el cuestionario de Weisman, tomado de Gil'Adí (2000), mismo que consta con 15 reactivos en escala ordinal con cuatro opciones de respuesta.

Validez y confiabilidad de los instrumentos:

Los dos cuestionarios han sido validados para los estudios en los que fueron utilizados Urdaneta (2007) y Gil'Adí (2000), además en esta investigación se aplicó la validación de contenido por criterio de juez, a cargo del asesor de la tesis.

La confiabilidad de los instrumentos fue obtenidos a través del coeficiente de Alfa de Cronbach en el SPSS, el cual arrojó el siguiente valor:

Tabla 1: Fiabilidad por alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	30

Fuente: Procesamiento en SPSS V.27

De acuerdo a los protocolos científicos, al ser el valor del alfa de Cronbach mayor a 0.8, se asume que el instrumento es confiable, es decir, que los resultados obtenidos se replicarían en semejantes proporciones y condiciones ante nuevas aplicaciones.

3.4 Procesamiento y análisis de datos

Obtenidos los datos a través de la encuesta de investigación, fueron introducidos y almacenados en una base de datos en excel, a partir del cual se realizó el análisis descriptivo a través de figuras (gráficos de barra).

Luego se recurrió al programa estadístico para ciencias sociales (SPSS) versión 27, para en primer lugar realizar la prueba de distribución de datos de

Kolmogorov-Smirnov para determinar qué tipo de distribución observan los datos obtenidos para ambas variables. Siendo los resultados de la misma los siguientes.

Tabla 2: Prueba de normalidad por Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,103	58	,199
ESTRES LABORAL	,072	58	,200*

Fuente: Procesamiento en SPSS V.27

Al tener ambas variables valores de Sig. (significancia) mayores a 0.05 se acepta que tienen una distribución normal, por lo tanto, la prueba estadística que les corresponde, dado el diseño de la investigación (correlacional) es la prueba del coeficiente de Pearson, con un nivel de significancia de 0.05.

3.5 Aspectos éticos

En la realización de este trabajo de investigación se mantuvo la confidencialidad de la información proporcionada por los integrantes de la muestra, la misma que fue debidamente informada a través del formato de “consentimiento informado”.

Los datos obtenidos en la investigación fueron objetiva y fidedignamente utilizados al momento de obtener los resultados y en la prueba de hipótesis.

Las diversas fuentes de información utilizadas para realizar esta investigación fueron citadas adecuadamente, atendiendo a las normas de redacción científicas establecidas por la APA.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Estadística inferencial: prueba de hipótesis general

Hipótesis sustantiva:

Hi: Existe una relación indirecta y significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral que tienen los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas 2023.

Ho: Existe una relación indirecta y significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral que tienen los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas 2023.

Hipótesis estadística:

Hi: $r < 0$

Ho: $r = 0$

Tabla 3: Correlación entre clima organizacional y estrés laboral

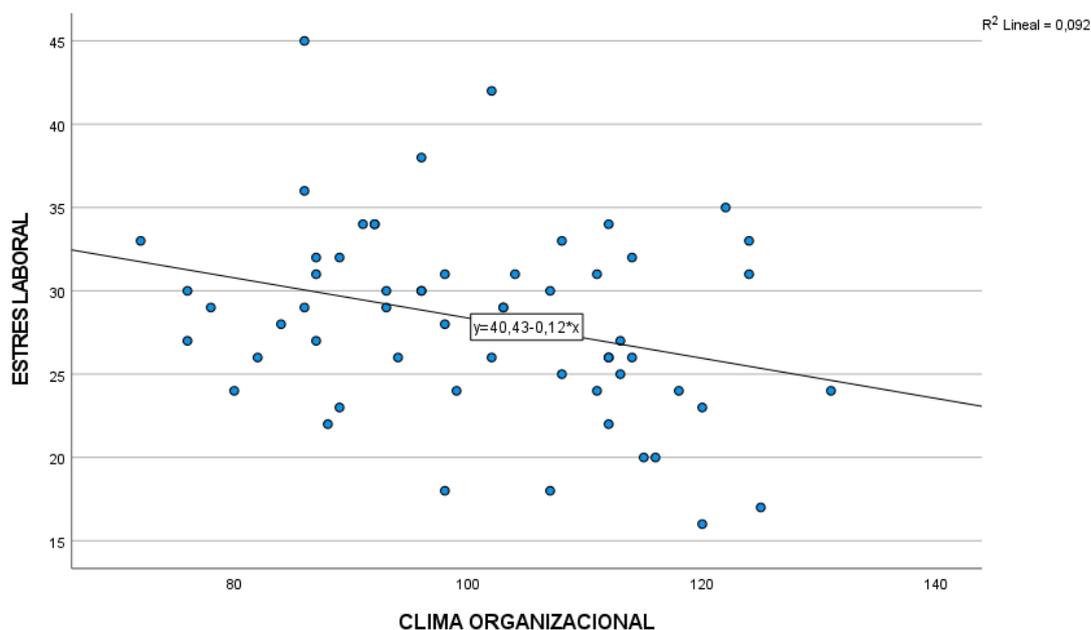
		CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRES LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	-,304*
	Sig. (bilateral)		,020
	N	58	58
ESTRES LABORAL	Correlación de Pearson	-,304*	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	58	58

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: base de datos de procesamiento de resultados de la encuesta de investigación

En la tabla 3 se verifica un coeficiente r de Pearson de -0.304 (diferente y menor de cero) lo que permite rechazar la hipótesis nula ($r = 0$) y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, que **si** existe una relación inversa o negativa entre las variables en estudio y que esta relación es de nivel bajo a moderado, con una significancia de 0.020, que al ser menor al 0.05, puede establecerse que estos resultados no se deben al azar, y, por tanto, **se prueba la hipótesis de esta investigación**, pudiendo afirmarse que a mejor clima organizacional menor presencia de estrés laboral en los trabajadores.

Figura 1: Correlación entre clima organizacional y estrés laboral



Fuente: base de datos de procesamiento de resultados de la encuesta de investigación

Se aprecia en la figura 1 la línea de tendencia que revela la correlación negativa, aunque la pendiente es de nivel moderado. Lo que corrobora que a mejor clima organizacional menor presencia de estrés en los trabajadores.

Los datos y su procesamiento se anexan a este estudio como “estadística complementaria” en la que las respuestas a las 30 preguntas del clima

organizacional y las 15 respuestas sobre el estrés laboral son “sumadas” para que, en concordancia con los baremos de la tabla de operacionalización de variables, se pondere a nivel individual, el nivel de percepción tanto del clima organizacional como el de estrés laboral.

Estadística descriptiva: prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1: Existe un mal clima organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas 2023.

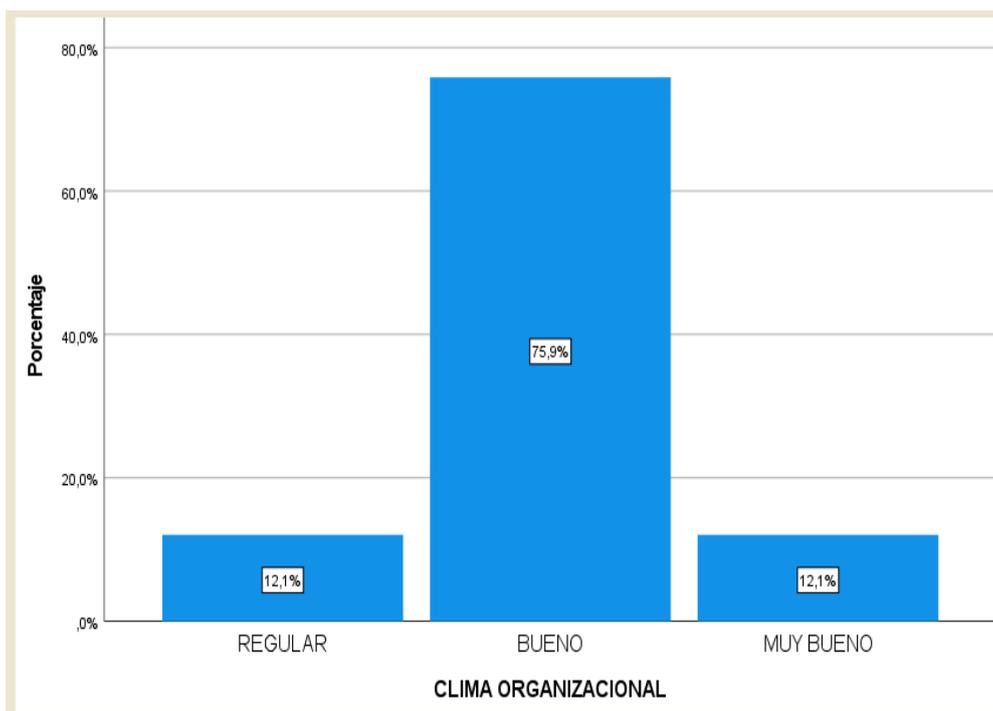
Tabla 4: Percepción del clima organizacional

Categoría	recuento	porcentaje
Muy bueno	7	12.1
Bueno	44	75.9
Regular	7	12.0
Malo	0	0
Total	58	100

Fuente: base de datos de procesamiento de resultados de la encuesta de investigación

En la tabla 4 se observa que casi 8 de cada 10 trabajadores de la entidad en estudio consideran que el clima organizacional en su trabajo es bueno y ninguno lo califica como malo. Lo que contradice la hipótesis inicial del estudio, y revela más bien, una apreciación positiva del clima laboral de su centro de trabajo. Uno de cada 10 lo considera muy bueno.

Figura 2: Percepción del clima organizacional



Fuente: base de datos de procesamiento de resultados de la encuesta de investigación

En la figura 2 se aprecia que la hipótesis específica no se prueba con los datos recopilados, por lo contrario, 75.9% de los investigados manifiestan que el clima organizacional en la entidad en estudio es bueno.

Hipótesis específica 2: El nivel de estrés laboral que tienen los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas 2023, es alto.

Tabla 5: Percepción del estrés laboral

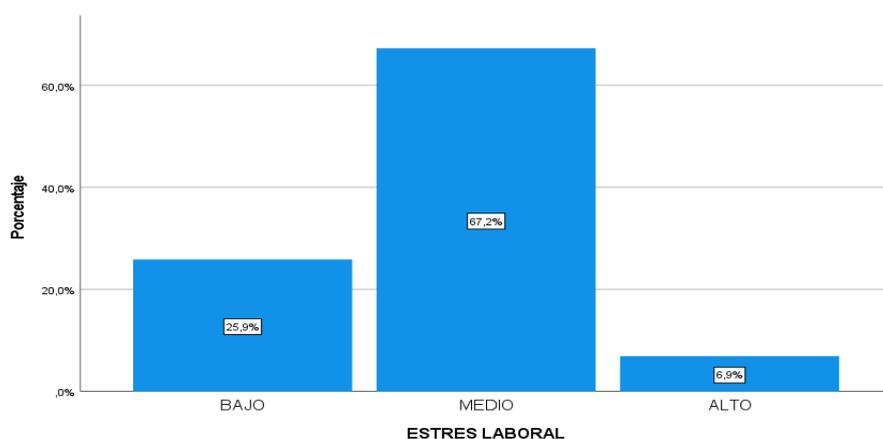
Categoría	recuento	porcentaje
Muy alto	0	0
Alto	4	6.9
Medio	39	67.2
Bajo	15	25.9
Total	58	100

Fuente: base de datos de procesamiento de resultados de la encuesta de investigación

De la tabla 5 se corrobora que la hipótesis específica 2 tampoco tiene asidero, pues solo 4 trabajadores (el porcentaje minoritario) manifiesta tener un nivel de estrés laboral alto, en tanto que la gran mayoría (39) revelan un nivel medio de estrés laboral.

Este resultado resulta favorable para la organización en estudio, pues según la literatura especializada a este respecto, establece que para que un trabajador desarrolle un mejor desempeño requiere un nivel moderado (medio) de estrés laboral.

Figura 3: Percepción del estrés laboral



Fuente: base de datos de procesamiento de resultados de la encuesta de investigación

En la figura 3 se revela que la hipótesis específica 2 no se corrobora con los datos obtenidos, pues solo un 6.9% manifiesta que su nivel de estrés laboral es alto, en tanto que 67.2% lo califica como medio.

Análisis a nivel de dimensiones del clima organizacional

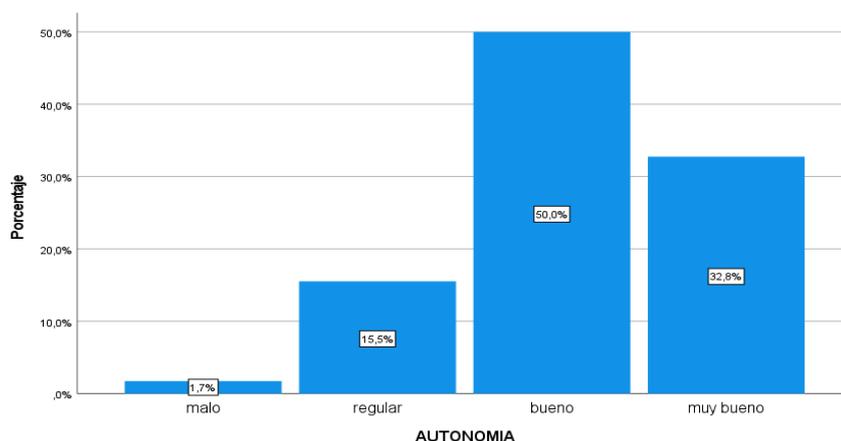
Tabla 6: Baremos para la dimensión de dos reactivos

Categoría	Rango de puntos
Muy bueno	de 9 a 10
Bueno	de 7 a 8
Regular	de 5 a 6
Malo	menos de 5

Fuente: elaboración propia

La dimensión del clima organizacional que tiene solo dos reactivos (preguntas 3 y 15) es la de autonomía.

Figura 4: Dimensión autonomía del clima organizacional



Fuente: base de datos de procesamiento de resultados de la encuesta de investigación

La dimensión de autonomía es bien apreciada por los trabajadores, pues el 50% lo califica como bueno y un 33% como muy bueno. Lo que permite decir que 8 de cada 10 trabajadores perciben que sus directivos otorgan un buen grado de autonomía para que ellos realicen su trabajo.

Tabla 7: Baremos para las dimensiones de tres reactivos

Categoría	Rango de puntos
Muy bueno	de 13 a 15
Bueno	de 10 a 12
Regular	de 6 a 9
Malo	menos de 6

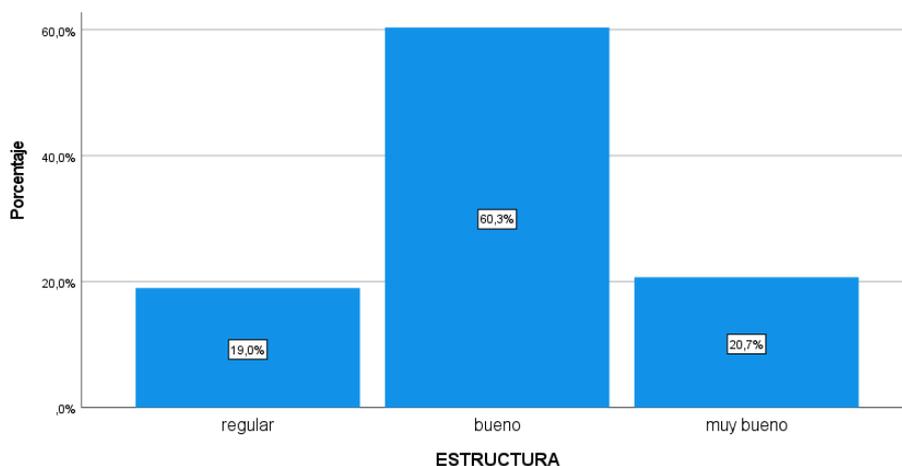
Fuente: elaboración propia

Tabla 8: Dimensiones del clima organizacional con tres reactivos

Dimensiones	Reactivos
Estructura	1, 4, 8
Remuneración	7, 11, 25
Toma de decisiones	6, 16, 29
Relaciones interpersonales	14, 19, 22
Compromiso	5, 26, 28
Liderazgo	2, 10, 18
Ambiente físico	13, 27, 30
Capacitación desarrollo	9, 20, 24

Fuente: Instrumento de investigación de Urdaneta (2001)

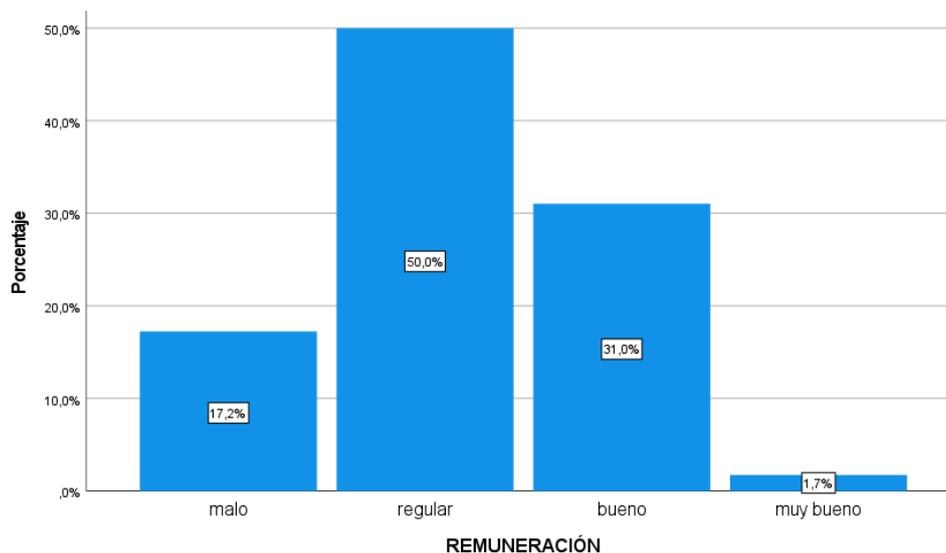
Figura 5: Dimensión estructura del clima organizacional



Fuente: base de datos de procesamiento de resultados de la encuesta de investigación

La dimensión estructura es bien apreciada, pues poco más del 80% de los trabajadores estudiados la consideran buena y muy buena, ninguna la califica como mala. Esto revelaría que la estructura de la organización sería bien percibida por los trabajadores.

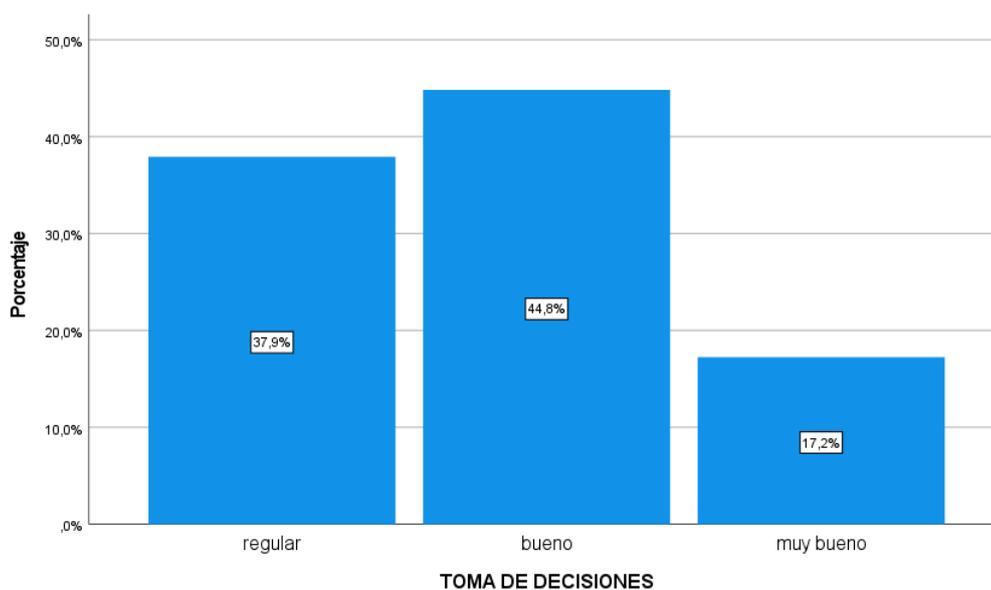
Figura 6: Dimensión remuneración del clima organizacional



Fuente: base de datos de procesamiento de resultados de la encuesta de investigación

De la figura 6 se infiere que en la dimensión remuneración la mayoría de trabajadores no le tiene una percepción favorable, el 50% la califica de solo de regular y un 17% lo considera malo. Esto es consistente con la percepción generalizada en el sector público, a nivel de empleados municipales, de que sus remuneraciones son bajas.

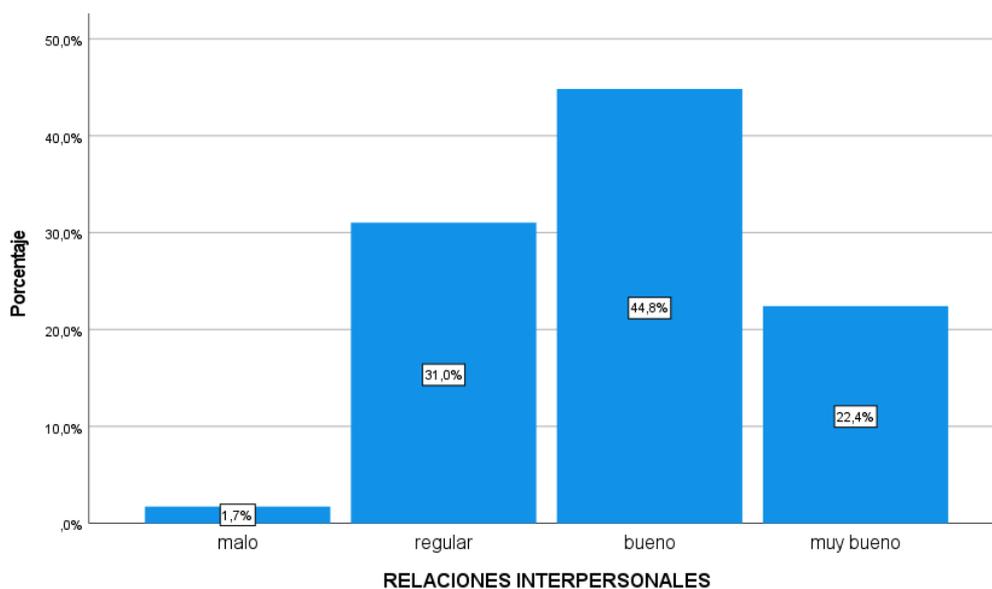
Figura 7: Dimensión toma de decisiones del clima organizacional



Fuente: base de datos de procesamiento de resultados de la encuesta de investigación

En la figura 7 se aprecia que prácticamente uno de cada dos trabajadores de la entidad en estudio, manifiestan que la dimensión toma de decisiones es buena y como regular un 38%, lo cual implica que hay flexibilidad y cierto nivel de empoderamiento de los jefes hacia sus subordinados.

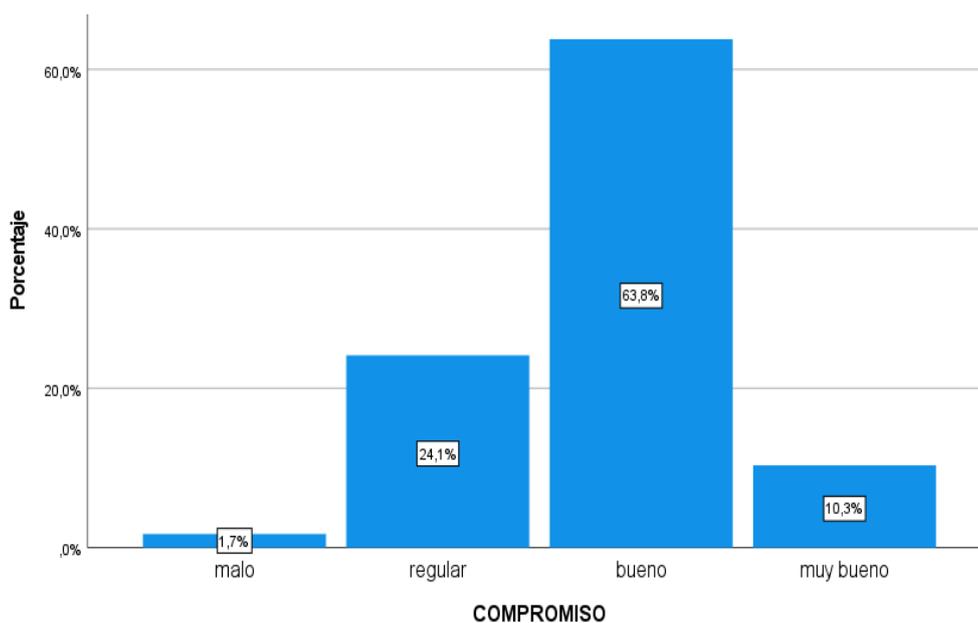
Figura 8: Dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional



Fuente: base de datos de procesamiento de resultados de la encuesta de investigación

En la dimensión relaciones interpersonales la mayoría de trabajadores (45%) lo considera bueno y un 22% como muy bueno, lo que permite afirmar que un 67% tiene una opinión favorable acerca de cómo se dan las relaciones interpersonales en la entidad en estudio. Este resultado constituye una buena plataforma para crear una cultura de trabajo en equipo que se constituya en un factor fundamental para que la entidad en estudio logre resultados favorables con eficiencia y eficacia.

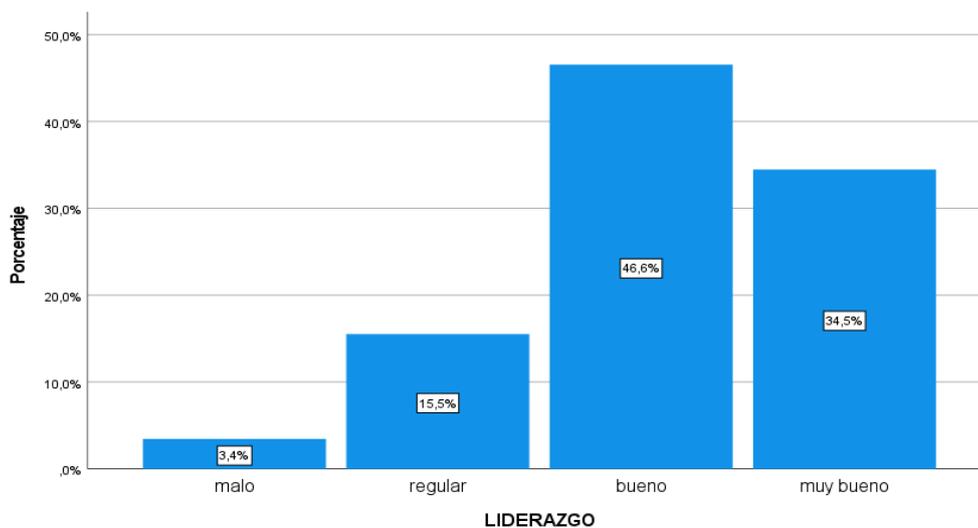
Figura 9: Dimensión compromiso del clima organizacional



Fuente: base de datos de procesamiento de resultados de la encuesta de investigación

De la figura 9 se colige que, para la gran mayoría de trabajadores de la entidad en estudio, el compromiso es fuerte y significativo con su centro de trabajo, pues 6 de cada 10 lo consideran bueno y uno de cada 10 como muy bueno.

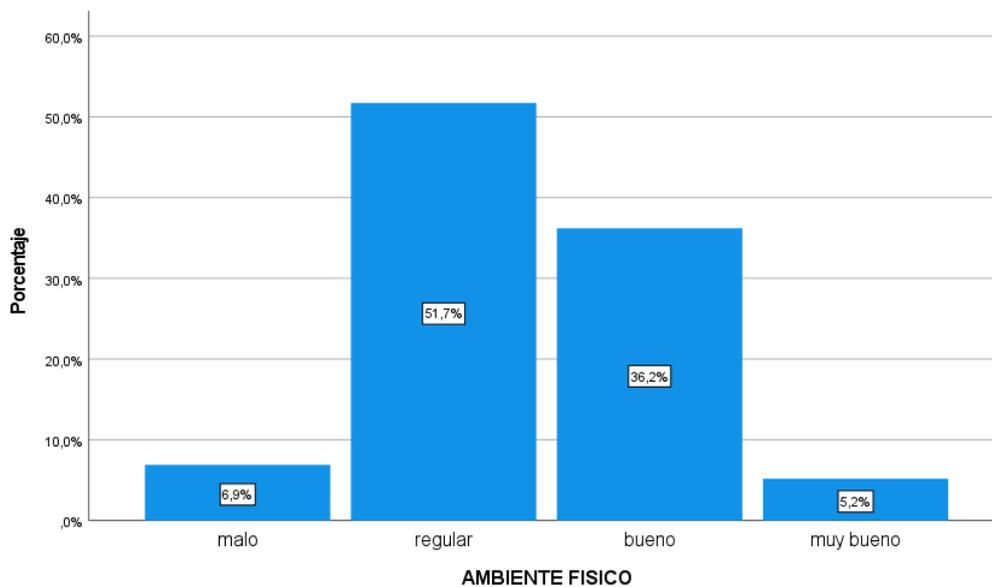
Figura 10: Dimensión liderazgo del clima organizacional



Fuente: base de datos de procesamiento de resultados de la encuesta de investigación

Un 47% considera que el liderazgo ejercido por su jefe es bueno, en tanto que un 35% lo considera como muy bueno, es decir, que en general la percepción sobre el liderazgo es positiva.

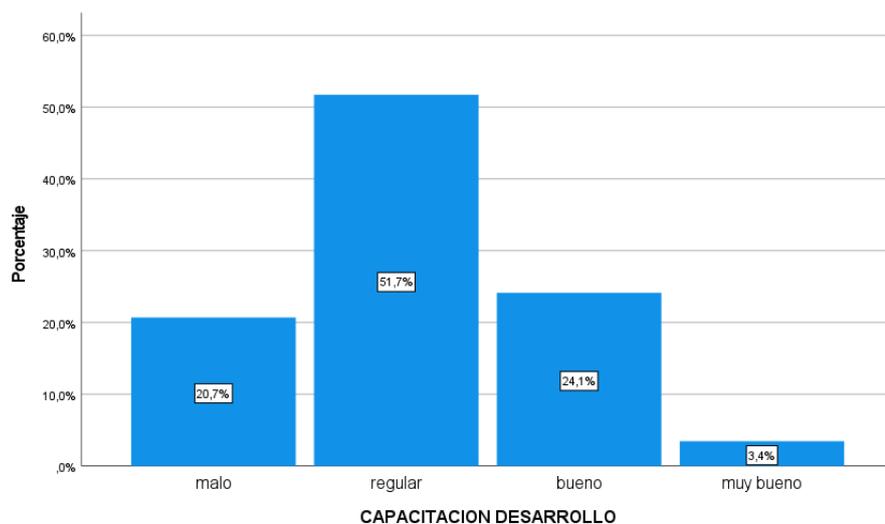
Figura 11: Dimensión ambiente físico del clima organizacional



Fuente: base de datos de procesamiento de resultados de la encuesta de investigación

En la dimensión ambiente físico los resultados en general no son favorables, casi el 52% lo califica solo de regular y un 7% de malo, es decir, que casi 6 de cada 10 trabajadores de la entidad en estudio no están satisfechos con el ambiente físico de su centro de trabajo.

Figura 12: Dimensión capacitación y desarrollo del clima organizacional



Fuente: base de datos de procesamiento de resultados de la encuesta de investigación

En la dimensión capacitación y desarrollo, un 52% lo consideran regular y un 21% como malo, es decir, casi 8 de cada 10 tienen una opinión desfavorable acerca de las acciones de capacitación y desarrollo que realiza la entidad en estudio, esto es congruente con la opinión generalizada que existe entre los empleados del sector público respecto a que no tienen un plan de carrera que les brinda opciones de ocupar posiciones directivas, pues éstas son esencialmente de confianza y cubiertas por lo general por profesionales externos que llegan (y se van) con cada gestión, sobre todo en el ámbito municipal. De otro lado, hay una ausencia de prácticas de capacitación formales, pese a la propuesta del órgano rector de recursos humanos (Servir) sobre el diseño y ejecución de un plan de desarrollo del talento humano, cuya ejecución aún está en estado incipiente en el ámbito de los gobiernos locales.

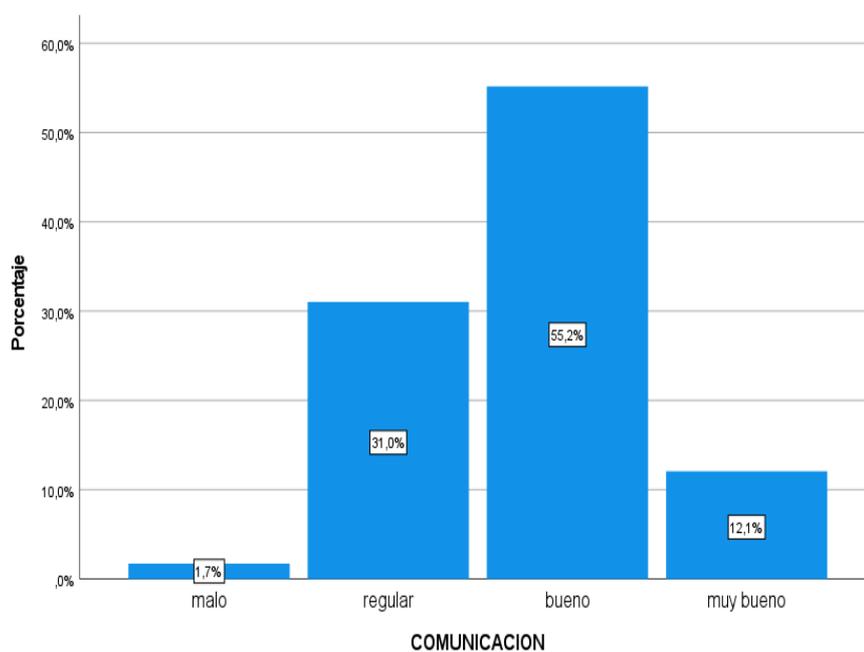
Tabla 9: Baremos para la dimensión de cuatro reactivos

Categoría	Rango de puntos
Muy bueno	de 17 a 20
Bueno	de 13 a 16
Regular	de 9 a 12
Malo	menos de 9

Fuente: elaboración propia

La dimensión que tiene cuatro ítems, es “comunicación”, la que incluye las preguntas 12, 17, 21 y 23.

Figura 13: Dimensión comunicación del clima organizacional



Fuente: base de datos de procesamiento de resultados de la encuesta de investigación

El 55% de los trabajadores investigados consideran con las formas de comunicación que aplica la entidad en estudio la califican como bueno y el 12% como de muy bueno, es decir, casi 7 de cada 10 perciben que la calidad y cantidad de comunicación es positiva.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en este estudio, coinciden con la mayoría de otros estudios que versan sobre las variables de clima organizacional y estrés laboral.

Por ejemplo, es coincidente con los resultados de las investigaciones de Jiménez (2020) y Castellano (2019); siendo que los dos realizaron sus indagaciones en unidades educativas, el primero en Bolivia y el segundo en Brasil. Jiménez llegó a la conclusión de que la correlación es negativa y alta con un coeficiente de -0.786 ; en tanto que Castellanos, determinó con similar contundencia la relación inversa entre el estrés laboral y el clima organizacional.

De otro lado, en investigaciones realizadas en entidades públicas del país, se encuentran resultados similares como, por ejemplo, con la investigación realizada por Cárdenas (2021), en COFOPRI, en el que el análisis de los datos obtenidos determinó un Rho de Spearman de -0.625 con un p -valor = 0.01 ; en tanto que, en el estudio de Guevara (2021), realizado en el distrito fiscal de Loreto el procesamiento de los datos determinó un chi cuadrado de 40.68 y un p -valor = 0.000 ; ambos estudios y resultados permiten, pues, concluir que existe una relación negativa entre el clima organizacional y el estrés laboral, con significancia estadística (los p -valor son inferiores al umbral de significancia en ciencias sociales = 0.05).

Sin embargo, hay un estudio realizado por Chircca y Villanueva (2018), en una entidad y contexto similar al presente estudio: en la municipalidad provincial de Huancayo, el que de manera singular llega a la conclusión de que no hay

relación entre el clima organizacional y el estrés laboral; en base a un coeficiente de correlación de Pearson de 0.032 y significancia de 0.750. Otro dato importante para entender este resultado atípico es que aplico un muestreo no probabilístico; muy diferente a los resultados de, por ejemplo, el presente trabajo en el que el coeficiente de correlación de Pearson es de -0.304 con un p-valor de 0.020, lo que permite concluir que si hay correlación significativa e inversa de nivel medio.

Al analizar el trabajo de Chircca y Villanueva, se advierte que el muestreo y el tamaño de la muestra presentan debilidades que podrían haber incidido en sus resultados y que en una investigación científica deben evitarse. El procedimiento de muestreo debiera ser el probabilístico, es decir, que evita que los sujetos estudiados sean escogidos por algún criterio o sesgo que impide que dicha muestra sea integrada por cualquier integrante de la población. Otro es el caso del tamaño de la muestra, el que debiera ser inferida a partir de las fórmulas estadísticas (tanto para población finita como infinita) lo que asegura su representatividad, que, para el caso de poblaciones pequeñas puede optarse por realizar un censo, es decir, investigar a todos los integrantes de la población. En el estudio en cuestión, no se hizo ni lo uno ni lo otro, la muestra de 100 trabajadores no es representativa (cualitativamente ni cuantitativamente) de los 839 trabajadores de dicha municipalidad.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

La relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en la entidad en estudio es de tipo negativa, es decir, a mejor clima organizacional menor presencia de estrés laboral en los trabajadores; esta relación es de intensidad media y significativa estadísticamente (p -valor = 0.020).

El clima organizacional es percibido por el 75.9%, es decir, 3 de cada 4 trabajadores, como bueno; siendo este un resultado positivo para la entidad en estudio.

A nivel de las dimensiones del clima organizacional, las dimensiones que observan mejor apreciación son “compromiso” con 63.8% que lo califica como buenos y el 10.3% como muy bueno; así como, “estructura” que obtiene un 60.3% de calificación como bueno y un 20.7% como muy bueno. En tanto que, las dimensiones menos apreciadas son “capacitación y desarrollo” con un 51.7% que lo califica como regular y un 24.1% como bueno; y, “remuneración” que es calificado por el 50% como regular y un 17.2% como malo.

El estrés laboral es percibido por el 67.2% como de nivel medio, lo cual representa también un resultado relativamente positivo para la organización, máxime si se tiene en cuenta la teoría pertinente, que establece que para un desempeño adecuado, no es conveniente un nivel de estrés ni bajo ni alto, ergo, un nivel medio de estrés suele estar asociado con desempeños adecuados.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

A los directivos de la entidad:

Formular directivas para la mejora del clima organizacional, teniendo en cuenta el cumplimiento del sub sistema 7 del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, mismo que establece como una práctica a implementar en las entidades del estado, la consolidación de un buen clima laboral en las entidades del sector público.

Asimismo, disponer la realización de estudios de diagnóstico del clima organizacional de manera periódica (por ejemplo, semestral) a efecto de monitorear su evolución y mejora. Y, en complemento, disponer la elaboración de planes de mejora del clima organizacional, así como el debido seguimiento de su implementación.

A la gerencia de administración:

Enfocarse en la superación de las dimensiones deficitarias del clima organizacional, tales como “capacitación y desarrollo” a través, por ejemplo, de la elaboración eficaz del plan de desarrollo de personas (PDP) que exige el órgano rector del sistema de recursos humanos (SERVIR), para que el capital humano de la entidad mejore sus capacidades y revierta su percepción de que no hay capacitación o ésta es deficitaria; así como de su debida ejecución y evaluación. Para tal efecto y ante la insuficiencia de recursos presupuestales para capacitación que, de manera general, enfrenta el sector público y, en particular, las municipalidades, se articule con otras entidades públicas o especialistas del mismo sector (como conecta MEF, Sunafil,

órganos rectores de sistemas administrativos y funcionales) para que participen como “capacitadores”, lo que normalmente no implica pago de honorarios, pues está dentro de las funciones de estas entidades capacitar en sus materias competenciales.

Con respecto a la dimensión “remuneración” las acciones que pueda adoptar la entidad tiene poco margen de acción, pues este tema se ve a nivel de todo el sector público, por lo que podría diseñar y aplicar un plan de retribuciones “no económicas”, como por ejemplo, reconocimientos honoríficos por desempeño sobresalientes, cumplimientos de quinquenios, o acciones destacadas en el marco de su trabajo, entre otros, así como, por la aplicación de una supervisión tipo “teoría Y”, habida cuenta que la mayoría de trabajadores municipales, sobre todo los de la gerencia de administración, son profesionales y parte significativa de ellos con estudios de post grado.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Brunet, L. (1987). *Clima de trabajo en las organizaciones . Definición, diagnóstico y consecuencias*. (L. P. Villalpando, Trad.) México D.F, México: Trillas. Obtenido de <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Cardenas, L. C. (2021). Clima organizacional y estrés laboral en servidores públicos de un organismo del estado en Lima,2019. *Tesis para obtener el título de licenciada en Psicología*. Universidad Privada del Norte, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28085?show=full>
- Castellano, O. I. (2019). Identificación de los niveles de estrés laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente de educación básica de una unidad educativa fiscal. *Para obtener el título de magister en seguridad y salud laboral*. Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19801>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Nomos S. A.
- Chircca Pèrez, H. C., & Villanueva Hurtado, M. M. (2018). Relación entre estrés laboral y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Huancayo-2016. *Para obtener el título profesional de licenciado en administración de empresas, especialidad hotelería y turismo*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Tarma,

Perù. Obtenido de

<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4707>

Gil' Adí, D. (2000). *Inteligencia emocional en la práctica: Manual para el éxito personal y organizacional*. Caracas , Venezuela: Mc Graw Hill.

Guevara Ruiz, K. P. (2021). Clima organizacional y estrés laboral en los colaboradores administrativos del Ministerio Público del distrito fiscal de Loreto, de la ciudad de Iquitos, noviembre del 2019. *Para optar el grado académico de maestro en Gestión Pública*. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú. Obtenido de https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7883/Karen_Tesis_Maestro_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández , R., & Mendoza , C. (2018). *Metodologías de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México : Mc Graw Hill Education .

Jimenez, E. C. (2020). Clima orgamizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la unidad educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz. *Para obtener el título de licenciada en Psicología*. Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24946>

Portero, S. (2019). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias*. Tesis, Cordova. Obtenido de <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rodríguez Mansilla, D. (2005). *Diagnóstico organizacional* (6 ed. ed.). México: Alfaomega.
- Rodríguez, E. (Enero - junio de 2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicios. *Revista Educación en Valores, Universidad de Carabobo, I(25)*, 18. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2021). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (6ta ed.). Lima: HSC editor.
- Sánchez, J. M. (2010). Estrés Laboral. *BINASS*, 8(2), 9. Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Urdaneta, O. (2007). *Psicología organizacional aplicada a la gestión*. Colombia: 3R Editores.
- Vásquez Gonzales , S. A., & Parras Salinas, E. T. (2022). Influencia del estrés laboral en el clima organizacional de los colaboradores de un Gobierno Regional de Perú en el 2022. *Para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Negocios*. Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/20.500.12590/17315>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas 2023	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
	¿Qué tipo de relación existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas 2023? Problemas específicos	Determinar el tipo de relación existente entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas 2023.	Existe una relación indirecta y significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral que tienen los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas 2023.	Enfoque del estudio: Cuantitativo	Población: estará compuesta por todos los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas, que hace un total de 52 personas.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	¿Qué tipo de clima organizacional existe en la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas 2023?	Objetivos específicos Identificar el tipo de clima organizacional que existe en la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas 2023.	Hipótesis específicas Existe un mal clima organizacional en la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas 2023.	Nivel del estudio: descriptivo correlacional	Muestra: estará compuesta por la totalidad de la población, es decir es un censo.	
¿Qué nivel de estrés laboral tienen los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas 2023?	Identificar el nivel de estrés laboral que tienen los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas 2023.	El nivel de estrés laboral que tienen los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas 2023, es alto.	Diseño de estudio: No experimental de corte transversal	Procesamiento de datos: Excel y SPSS a través de estadística descriptiva e inferencial		

2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de investigación sobre clima organizacional

Instrucciones: Lea con atención cada afirmación y teniendo en cuenta su contexto de trabajo actual, responda encerrando con un círculo la opción (1, 2, 3, 4 o 5) que mejor describa su manera de pensar y percepción en su trabajo. Solo debe marcar una respuesta por cada afirmación.

N°	Items	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Las normas, procedimientos y reglamentos que existen para realizar mi trabajo son pocas y claras.	1	2	3	4	5
2	Me siento tratado con dignidad y respeto por mi jefe.	1	2	3	4	5
3	La calidad de mi trabajo depende básicamente de mi esfuerzo.	1	2	3	4	5
4	Conozco con claridad las funciones y responsabilidades de mi puesto.	1	2	3	4	5
5	Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa.	1	2	3	4	5
6	Cuando se toman decisiones relativas a mi trabajo se consulta mi opinión al respecto.	1	2	3	4	5
7	Recibo incentivos y reconocimientos cuando realizo bien mi trabajo.	1	2	3	4	5
8	Considero que mi área de trabajo está bien organizada.	1	2	3	4	5
9	La empresa se preocupa por la capacitación y desarrollo de su	1	2	3	4	5

	personal para que realice mejor su trabajo.					
10	Mi jefe enseña con el ejemplo.	1	2	3	4	5
11	Creo que mi salario se encuentra a un nivel promedio del mercado laboral.	1	2	3	4	5
12	Las ideas, iniciativas y preocupaciones del personal son tenidas en cuenta por el jefe del área.	1	2	3	4	5
13	La empresa proporciona los equipos y herramientas necesarios para el desempeño adecuado del trabajo.	1	2	3	4	5
14	Cuando enfrento alguna dificultad en mi trabajo, recibo el apoyo de mis superiores o compañeros para resolverla.	1	2	3	4	5
15	Tengo autonomía para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
16	La empresa fomenta una clara participación de sus miembros en la toma de decisiones respecto a su trabajo.	1	2	3	4	5
17	Existe una buena y permanente comunicación tanto en mi área como con otras con las que debo trabajar.	1	2	3	4	5
18	El estilo de dirección de mi jefe es el adecuado.	1	2	3	4	5

19	Cuando existen "picos" de trabajo, necesidad de laborar horas extras, etc., es fácil contar con la colaboración de otros compañeros.	1	2	3	4	5
20	Los ascensos y promociones son dados a los trabajadores que realmente los merecen.	1	2	3	4	5
21	Mi jefe me comenta oportunamente si estoy haciendo bien o mal mi trabajo.	1	2	3	4	5
22	Existe un verdadero sentimiento de equipo entre mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
23	Existe una buena comunicación por parte de la dirección de la empresa, sobre las políticas, planes y programas de la organización.	1	2	3	4	5
24	Previo al desempeño de mi cargo recibí un completo programa de entrenamiento.	1	2	3	4	5
25	Hay preocupación por mantener una política justa para determinar los salarios del personal.	1	2	3	4	5
26	Si otra empresa me ofreciera un puesto similar con un sueldo ligeramente mayor me quedaría	1	2	3	4	5

	en mi actual empresa.					
27	Existen programas adecuados de prevención de enfermedades y salud ocupacional	1	2	3	4	5
28	Haciendo un balance y considerando todos los factores, creo que es una buena empresa para trabajar.	1	2	3	4	5
29	Me resulta fácil aportar nuevas ideas sobre mejoras en mi trabajo, dada la confianza que me brindan mis superiores.	1	2	3	4	5
30	Considero que el ambiente físico de mi área de trabajo es adecuado y me facilita realizar mi labor.	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración.

Cuestionario de investigación sobre estrés laboral

Instrucciones:

Teniendo en cuenta tu contexto de trabajo, por cada pregunta, pon el valor que representa tu respuesta en la columna de la derecha. Se requiere total honestidad. No hay respuesta correcta o equivocada. Los valores son los siguientes:

Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4

N°	Preguntas	Respuesta
1	¿Con qué frecuencia percibes que tienes muy poca autoridad para asumir tus responsabilidades?	
2	¿Con que frecuencia percibes que tienes poca claridad sobre cuáles son las responsabilidades y el alcance de tu trabajo?	
3	¿Con que frecuencia no sabes las oportunidades de progreso o promoción que existen para ti?	
4	¿Con que frecuencia percibes que tu carga de trabajo es muy pesada, que no podrás terminar en un día regular de trabajo?	
5	¿Con que frecuencia percibes que no podrás atender las exigencias, a veces, conflictivas, de varios colegas a tu alrededor?	
6	¿Con que frecuencia percibes que no estás calificado para manejar adecuadamente tú trabajo?	
7	¿Con que frecuencia sabes lo que piensan los individuos a los cuales les provees un servicio en tu trabajo?	
8	¿Con que frecuencia te encuentras en posición de no tener la información necesaria para cumplir con tu trabajo eficientemente?	
9	¿Con que frecuencia estas preocupado sobre decisiones que afectan la vida de individuos que conoces?	
10	¿Con que frecuencia percibes que no eres aceptado y apreciado?	
11	¿Con que frecuencia percibes que no eres capaz de influenciar las decisiones que toma tu supervisor y que afecta a ti?	
12	¿Con que frecuencia no sabes lo que la gente con la cual trabajas espera de ti?	
13	¿Con que frecuencia piensas que la cantidad de trabajo que tienes que hacer interfiere con la calidad de los resultados?	
14	¿Con que frecuencia percibes que tienes que hacer cosas en el trabajo que está en contra de tu mejor juicio?	
15	¿Con que frecuencia percibes que tú trabajo interfiere con tu vida personal-familiar?	

Gracias por su participación

3. Estadística complementaria

Encuestado	Respuestas a cuestionario de clima organizacional																												TOTAL		
	ESTRUCTURA			AUTONOMIA		REMUNERACION			TOMA DE DECISIONES			RELAC. INTER.			COMPROMISO			LIDERAZGO			AMBTE. FISICO			CAPACITA/DESARROLLO			COMUNICACIÓN				
	1	4	8	3	15	7	11	25	6	16	29	14	19	22	5	26	28	2	10	18	13	27	30	9	20	24	12	17		21	23
1	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	103
2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
3	2	5	4	5	4	3	2	2	3	2	4	4	3	4	5	1	3	5	4	4	2	1	4	1	1	2	5	4	3	2	94
4	3	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	5	4	4	5	1	4	5	4	4	5	2	4	3	1	3	5	4	4	4	108
5	4	5	4	5	4	2	4	1	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
6	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	112
7	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	115
8	3	4	3	4	4	1	2	1	3	1	3	3	2	2	5	4	4	4	1	3	3	1	4	1	1	1	2	2	3	1	76
9	5	5	3	5	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	5	3	3	5	3	4	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	99
10	2	4	2	4	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	5	4	2	5	4	3	1	3	2	2	4	3	3	3	4	2	89
11	5	4	4	5	4	2	3	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	5	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	96
12	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	3	2	98
13	2	5	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	87
14	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
15	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	1	3	3	2	1	1	2	1	3	3	2	3	3	3	4	76
16	1	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	4	2	4	5	3	4	120
17	5	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	120
18	3	4	3	3	3	1	1	1	5	2	4	3	3	3	5	4	3	5	5	4	3	1	4	1	1	2	3	3	2	2	87
19	2	4	4	5	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	2	1	2	3	4	4	3	2	93
20	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	131

47	4	4	2	2	5	4	2	1	4	2	5	5	2	5	5	5	4	5	4	5	1	4	1	2	1	1	5	2	5	1	98
48	3	4	4	5	3	1	4	3	3	2	3	3	2	3	4	1	3	4	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	2	78
49	1	4	1	4	4	1	4	3	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	1	102	
50	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	3	103
51	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	98
52	3	5	3	3	3	1	1	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	5	3	4	2	4	3	2	2	1	4	3	3	3	84
53	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	89	
54	3	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	3	92
55	4	4	4	4	4	1	3	2	5	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	3	4	2	3	4	5	4	4	4	113
56	3	4	3	5	3	2	3	2	3	3	3	5	4	3	4	2	3	5	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	96
57	4	5	3	5	5	3	2	2	5	5	4	4	5	5	4	2	3	5	5	5	2	2	3	2	5	2	5	3	3	4	112
58	3	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	4	5	5	2	3	5	5	5	3	2	3	3	5	3	5	4	5	4	124

Respuestas a cuestionario sobre estrés laboral																	
Encuestado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total	Categoría
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	29	Medio
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	34	Medio
3	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	3	3	2	1	26	Medio
4	1	1	1	2	2	1	4	2	4	1	1	1	2	1	1	25	Medio
5	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	3	3	3	1	2	26	Medio
6	1	1	2	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	2	1	22	Bajo
7	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	20	Bajo
8	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	27	Medio
9	3	1	4	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	24	Bajo
10	2	4	2	1	3	1	2	4	2	1	2	2	4	1	1	32	Medio

11	4	3	3	2	1	1	3	4	2	1	2	2	3	4	3	38	Alto
12	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	2	1	28	Medio
13	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	Medio
14	2	2	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	Medio
15	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	30	Medio
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	16	Bajo
17	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	23	Bajo
18	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	27	Medio
19	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	30	Medio
20	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	24	Bajo
21	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	26	Medio
22	2	2	3	4	1	2	2	2	3	1	4	1	2	1	1	31	Medio
23	4	2	2	1	2	1	1	2	4	1	1	2	3	2	1	29	Medio
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	Medio
25	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	18	Bajo
26	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	26	Medio
27	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	34	Medio
28	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24	Bajo
29	2	3	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	31	Medio
30	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	17	Bajo
31	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	24	Bajo
32	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	22	Bajo
33	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	20	Bajo
34	2	2	1	4	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	32	Medio
35	3	4	1	2	3	1	3	2	4	2	2	2	1	2	1	33	Medio
36	2	2	2	1	2	1	3	2	3	1	2	3	2	4	3	33	Medio

37	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	3	1	1	26	Medio
38	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	3	1	1	2	26	Medio
39	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	36	Alto
40	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	35	Medio
41	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	24	Bajo
42	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	1	30	Medio
43	2	2	1	2	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	2	29	Medio
44	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	25	Medio
45	2	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	3	4	3	1	31	Medio
46	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	45	Alto
47	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	31	Medio
48	1	1	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	29	Medio
49	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	42	Alto
50	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	1	1	29	Medio
51	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	18	Bajo
52	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	28	Medio
53	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	23	Bajo
54	2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	4	2	2	3	3	34	Medio
55	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	27	Medio
56	2	2	3	3	1	1	1	2	1	2	2	4	2	1	3	30	Medio
57	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	34	Medio
58	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	33	Medio

4. Consentimiento informado

TÍTULO DEL ESTUDIO:

Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Maynas 2023

INVESTIGADORES: Bach. Favio Salinas Bicerra y Bach. Luhana Correa Tello

Declaro que he sido informado sobre el tema y alcance del estudio citado y acepto participar en él. He comprendido las características y el objetivo del estudio y los posibles beneficios y riesgos del mismo. Se me ha dado tiempo y oportunidad para realizar las preguntas.

Sé que se mantendrá la confidencialidad de mis datos. El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria y sé que soy libre de retirarme del estudio en cualquier momento del mismo y sin que de ello se derive ningún tipo de repercusión.

Firma del participante:

Apellidos y nombres:

N° DNI:

Fecha:

Hacemos constar que han sido aclaradas las características y los objetivos del estudio y sus riesgos y beneficios a la persona que firma arriba. Esta persona otorga su consentimiento por medio de su firma fechada en este documento.

Firma del investigador:

Apellidos y nombres:

Fecha: