

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

AUTOR:

ALFREDO JOEL MERO ANCHUNDIA

TUTOR:

CEDEÑO MACIAS ALEXA MARÍA

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

“Estrés laboral y clima organizacional en el personal del GAD jaramijo-2023”

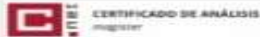
Facultad de Ciencia Administrativas

Carrera de Administración de Empresa

Manta-Manabí-Ecuador

2023-2024

Certificado anti-plagio



TESIS - CORREGIDA (1)

10%
Trazo sospechoso

14 Similitudes
 14. Similitudes entre palabras ignoradas
 24. Entre las fuentes mencionadas ignoradas
 3. Palabras no reconocidas (ignoradas)

Número del documento: TESIS - CORREGIDA (1).pdf
 ID del documento: 4d22981a904229456191dddb7578d955c007
 Tamaño del documento original: 521,84 KB

Depositante: Alexa Codomo-Macias
 Fecha de depósito: 20/11/2024
 Tipo de carga: manual
 Fecha de fin de análisis: 20/11/2024

Número de palabras: 13.109
 Número de caracteres: 79.013

Ubicación de las similitudes en el documento



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uca.edu.pe https://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12008/2018/tesis_corregida_131.pdf 7 Fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 49.020 palabras
2	repositorio.uca.edu.pe https://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12008/2018/tesis_corregida_131.pdf 30 Fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 49.020 palabras
3	repositorio.uca.edu.pe https://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12008/2018/tesis_corregida_131.pdf 23 Fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 49.020 palabras
4	repositorio.uca.edu.pe https://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12008/2018/tesis_corregida_131.pdf 22 Fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 39.022 palabras
5	repositorio.uca.edu.pe https://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12008/2018/tesis_corregida_131.pdf 20 Fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 39.024 palabras

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uca.edu.pe Repositorio Universidad Técnica de Ambato (Clima vegetal... https://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12008/2018/2	< 1%		Palabras idénticas: 19.021 palabras
2	repositorio.uca.edu.pe Clima organizacional y clima laboral en el instituto de en... https://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12008/2018/2	< 1%		Palabras idénticas: 19.021 palabras
3	Documento de clima organizacional - repositorio.uca.edu.pe Documento programa de clima organizacional	< 1%		Palabras idénticas: 19.021 palabras
4	repositorio.uca.edu.pe Clima organizacional y clima laboral en el personal de... https://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12008/2018/2	< 1%		Palabras idénticas: 19.021 palabras
5	repositorio.uca.edu.pe https://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12008/2018/2	< 1%		Palabras idénticas: 19.021 palabras

Fuentes ignoradas

Estas fuentes han sido excluidas del cálculo del porcentaje de similitud por el programa del documento.

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de clima organizacional - repositorio.uca.edu.pe Documento programa de clima organizacional	5%		Palabras idénticas: 59.029 palabras
2	repositorio.uca.edu.pe https://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12008/2018/tesis_corregida_131.pdf	4%		Palabras idénticas: 49.027 palabras
3	repositorio.uca.edu.pe https://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12008/2018/tesis_corregida_131.pdf	3%		Palabras idénticas: 39.025 palabras
4	repositorio.uca.edu.pe https://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12008/2018/tesis_corregida_131.pdf	3%		Palabras idénticas: 39.022 palabras
5	repositorio.uca.edu.pe https://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12008/2018/tesis_corregida_131.pdf	1%		Palabras idénticas: 19.023 palabras
6	repositorio.uca.edu.pe https://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12008/2018/tesis_corregida_131.pdf	1%		Palabras idénticas: 19.023 palabras
7	repositorio.uca.edu.pe https://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12008/2018/tesis_corregida_131.pdf	< 1%		Palabras idénticas: 19.021 palabras


1/2

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
8	repositorio.uca.edu.pe Clima Organizacional y Clima Laboral en instituciones del ... https://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12008/2018/2	< 1%		Palabras idénticas: 19.021 palabras
9	Documento de clima organizacional - repositorio.uca.edu.pe Documento programa de clima organizacional	< 1%		Palabras idénticas: 19.021 palabras

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- https://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12008/2018/tesis_corregida_131.pdf
- https://repositorio.uca.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12008/2018/tesis_corregida_131.pdf

 Uleam ELOY ALFARO DE MANABÍ	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de ciencia Administrativas, contables y comercio de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante Alfredo Joel Mero Anchundia, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2023-2024, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es “El estrés laboral y el clima organización en el personal del GAD JARAMIJO 2023”.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 31 de julio de 2024.

Lo certifico,



ECO. ALEXA MARÍA CEDEÑO MACIAS
Docente Tutor(a)
Área:

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN POR EL TRIBUNAL

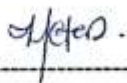
Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: "Estrés laboral y clima organizacional en el personal del GAD Jaramijo-2023", elaborada por el egresado Mero Anchundia Alfredo Joel, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comerciales, de la carrera de Administración de Empresas.

Par constancia firman:



Ing. Velez Romero Xavier Alberto

Presidente



Ing. Zambrano Vera María Fernanda

Miembro 1



Ing. Triviño Quijije Jefferson Alexander

Miembro 2

Dedicatoria

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada paso de este camino. Su sabiduría y amor inquebrantable han sido mi luz en los momentos de incertidumbre y mi refugio en los desafíos. Gracias por brindarme la claridad y la determinación necesarias para llegar hasta aquí.

A mis padres, cuyo amor y apoyo han sido el pilar fundamental de mi vida. Su sacrificio, dedicación y creencia en mí han sido una fuente inagotable de inspiración. Cada logro alcanzado en este trabajo es un reflejo del esfuerzo y el cariño que me han brindado a lo largo de los años. Este logro es tan suyo como mío.

Joel Mero.

Reconocimiento

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, una institución que ha sido el escenario de mi crecimiento profesional y personal. Su compromiso con la excelencia educativa y el apoyo constante han sido fundamentales para alcanzar este logro.

Agradezco profundamente a todos los profesores que compartieron su conocimiento, dedicación y pasión por la enseñanza. Su orientación, sabiduría y estímulo constante han enriquecido mi formación y han sido cruciales para el desarrollo de esta investigación. Cada uno de ustedes ha dejado una huella significativa en mi vida académica.

Finalmente, agradezco al GAD, Jaramijó por dame la autorización de poder desarrollar mi investigación y tomar su modelo institucional como estudio de caso.

Joel Mero.

ÍNDICE

1. Certificado	
2. Dedicatoria	
3. Reconocimiento	
4. Resumen.....	1
5. Abstract.....	2
6. Introducción.....	3 y 4
7. Justificación.....	5
8. CAPÍTULO I: PERSPECTIVA TEÓRICA	
- 1.1 Antecedentes investigativos.....	6
- 1.2 Bases teóricas.....	7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13
- 1.2.1 Variable independiente: El clima organizacional.....	13, 14 y 15
- 1.2.2 Variable dependiente: El estrés laboral.....	15 y 16
9. CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	
- 2.1. Formulación del problema.....	17
- 2.1.1. Problema General.....	17
- 2.1.1.1 Problemas específicos.....	17
- 2.1.2 Objeto y campo de acción.....	17
- 2.1.2.1 Objeto de estudio.....	17
- 2.1.2.2 Campo de acción.....	17
- 2.1.3 Formulación de los Objetivos de la Investigación.....	21, 22, 23 y 24
- 2.1.3.1 Objetivo General.....	24

- 2.1.3.2 Objetivos Específicos.....	24
- 2.1.4 Formulación de la Hipótesis.....	24
- 2.1.4.1 Hipótesis General.....	24
- 2.1.4.2 Hipótesis Específicas.....	24, 25 y 26
- 2.1.5 Definición de las variables.....	26
- 2.2 Diseño metodológico.....	26 y 27
- 2.2.1 Alcance.....	27
- 2.2.2 Diseño.....	27
10. Análisis de Resultados	
11. Conclusiones.....	59
12. Recomendaciones.....	60
13. Referencias.....	61 y 62
14. Anexos.....	63, 64, 65, 66 y 67

ÍNDICE DE TABLAS

1. Tabla 1: Operacionalización de las variables.....	20
2. Tabla 2: Análisis de fiabilidad.....	28
3. Tabla 3: Frecuencia de la variable independiente: clima organizacional.....	28
4. Tabla 4: Frecuencia de la variable X1: Trabajo en equipo.....	29 y 30
5. Tabla 5: Frecuencia de la dimensión X2: Comunicación.....	31
6. Tabla 6: Frecuencia de la dimensión X3: Igualdad.....	32
7. Tabla 7: Frecuencia de la dimensión X4: Condición física.....	33
8. Tabla 8: Frecuencia de la dimensión X5: Liderazgo.....	34 y 35
9. Tabla 9: Frecuencia de la dimensión X6: Motivación.....	36

10. Tabla 10: Frecuencia de la Variable dependiente: Desempeño laboral.37, 38, 39, 40, 41 y 42	
11. Tabla 11: Frecuencia de la dimensión Y1: Desempeño de tareas.....	43
12. Tabla 12: Frecuencia de la dimensión Y2: Desempeño contextual.....	44
13. Tabla 13: Frecuencia de la dimensión Y3: Conducta laboral contraproducentes.....	45
14. Tabla 14: Matriz de consistencia.....	18

ÍNDICE DE FIGURAS

1. Figura 1: Gráfica de la tabla de frecuencia de la variable independiente: clima organizacional.....	28
2. Figura 2: Gráfica de la tabla de frecuencia de la variable X1: Trabajo en equipo.....	30
3. Figura 3: Gráfica de la tabla de frecuencia de la dimensión X2: Comunicación.....	31
4. Figura 4: Gráfica de la tabla de frecuencia de la dimensión X3: Igualdad.....	32
5. Figura 5: Gráfica de la tabla de frecuencia de la dimensión X4: Condición física.....	34
6. Figura 6: Gráfica de la tabla de frecuencia de la dimensión X5: Liderazgo.....	35
7. Figura 7: Gráfica de la tabla de frecuencia de la dimensión X6: Motivación.....	36
8. Figura 8: Gráfica de la tabla de frecuencia de la variable dependiente: Desempeño laboral	
9. Figura 9: Gráfica de la tabla de frecuencia de la dimensión Y1: Desempeño de tareas	
10. Figura 10: Gráfica de la tabla de frecuencia de la dimensión Y2: Desempeño contextuar	

11. Figura 11: Gráfica de la tabla de frecuencia de la dimensión Y3: Conducta laboral contraproducentes

Resumen

El siguiente proyecto de investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación existente entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal del GAD Jaramijó 2023. Actualmente, el problema de ciertas instituciones, tanto públicas como privadas, radica en generación de un clima organizacional poco agradable, lo cual afecta la productividad y el desempeño tanto a nivel individual como organizacional. Por ende, este proyecto de investigación se fundamentó sobre sus variables, es de carácter no experimental de corte transversal, con un alcance descriptivo y también correlacional, para analizar los datos estadísticos se realizó un cuestionario de 47 preguntas con cinco opciones de respuesta a escala de Likert, esta encuesta se aplicó a 90 trabajadores para obtener la información necesaria de forma directa, así mismo se llevó a cabo el análisis de estos datos para determinar el grado de correlación entre las variables y dimensiones de estudio. Como resultados principales obtuvimos que sí existe influencia entre las variables de estudio y así mismo las dimensiones de la investigación tienen un cierto grado de relación que influye directamente en la productividad, desempeño, eficiencia y resultados a nivel organizacional. A modo de conclusión se puede decir que el clima organizacional es un factor influyente dentro de esta institución pública, ya que de esto depende el éxito o el estancamiento de sus procesos internos, así mismo, como su eficiencia en general, por lo tanto, gracias al análisis de datos de la investigación, se presentarán estrategias que permitirán mejorar las condiciones de la institución.

Palabras claves: generación, productividad, desempeño, transversal, influencia, eficiencia, influyente, estrategias, condiciones.

Abstract

The following research project was carried out with the purpose of determining the relationship between the organizational climate and work stress of the GAD Jaramijó 2023 staff. Currently, the problem of certain institutions, both public and private, lies in the generation of an organizational climate unpleasant, which affects productivity and performance at both the individual and organizational levels. Therefore, this research project was based on its variables, it is non-experimental and cross-sectional in nature, with a descriptive and also correlational scope. To analyze the statistical data, a questionnaire of 47 questions was carried out with five response options on a scale of Likert, this survey was applied to 90 workers to obtain the necessary information directly, and the analysis of this data was carried out to determine the degree of correlation between the study variables and dimensions. As main results, we obtained that there is influence between the study variables and likewise the dimensions of the research have a certain degree of relationship that directly influences productivity, performance, efficiency and results at the organizational level. In conclusion, it can be said that the organizational climate is an influential factor within this public institution, since the success or stagnation of its internal processes depends on this, as well as its efficiency in general, therefore, thank you By analyzing research data, strategies will be presented that will improve the conditions of the institution.

Keywords: generation, productivity, performance, transversal, influence, efficiency, influential, strategies, conditions.

CAPITULO I

Introducción

El clima organizacional es un factor esencial para las empresas, ya que se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre su entorno de trabajo. Un buen clima organizacional puede aumentar la satisfacción laboral, mientras que uno negativo puede llevar a un incremento del estrés y una disminución de la productividad.

Este proyecto de investigación ha determinado como problemática los inconvenientes o falencias que se presentan de forma interna en una institución sea pública o privada esto debido a que descuidan la variable clima organizacional y no se genera el apoyo necesario para que este ambiente laboral sea el indicado y se puedan desempeñar adecuadamente, dicho esto el objetivo principal de este proyecto es determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023. De la misma manera se establecieron hipótesis para la investigación y entre ellas está la hipótesis alternativa (si existe relación entre las variables) y la hipótesis nula (no existe relación entre las variables), teniendo en cuenta que las variables que se van a investigar son la variable independiente (X) clima organizacional, y la variable dependiente (Y) estrés laboral. Esta investigación se llevará a cabo mediante una encuesta que contiene 47 preguntas, se tomará una muestra de 90 trabajadores del GAD, Jaramijó, que será encuestados para obtener información más precisa y actual de la situación de la institución.

Entre los resultados obtenidos se pudo determinar que la mayoría de los trabajadores del GAD Jaramijó mencionaron que existe un buen clima organizacional, mientras que la minoría de los empleados prefiere que se brinde más atención a esta variable independiente ya que es importante

porque representa el apoyo por parte de los directivos de la institución y esto les permita a todo el equipo de trabajo sentirse más a gusto dentro de su área laboral y se puedan desempeñar al 100% y cumplir con los objetivos organizacionales y de la misma manera aumentar su productividad.

Justificación

El estudio del estrés laboral y el clima organización en los colaboradores del GAD JARAMIJO busca comprender cómo se sienten los empleados al realizar sus actividades y cómo esto afecta su rendimiento.

Para que los colaboradores del sector público estén en un buen clima organizacional para así los colaboradores se sienta seguro y sobre todo este en un lugar adecuado y para que su rendimiento sea bueno gracias a un buen clima organizacional se determina que se rendiría al 100% y en cambio si no está en un buen clima organizacional no van al rendir al 100% por lo tanto existiría una anomalía que el colaborador no se sentiría bien sin embargo sabemos que el entorno laboral tiene que ser muy satisfactorio para el empleado.

En consecuencia, tendrán un rendimiento devastador por lo tanto el buen entorno laboral es la parte fundamental para los colaboradores público o privado por lo tanto su rendimiento va a variar depende al entorno laboral.

Perspectiva teórica

Antecedentes

(Mayorga Ases, María José & Espín Torres, Doryan Joel, 2020) , El presente proyecto de investigación tiene como finalidad determinar la influencia del Clima Organizacional en el Estrés Laboral, ejecutando un estudio no experimental de diseño transversal tipo descriptivo y correlacional la información se consiguió en 69 trabajadores de la institución GAD municipal Santiago de Pillaro a quienes el autor aplico un cuestionario personal, anónimo y voluntario los resultado evidenciaron que la fiabilidad de las escalas varia desde estimables a excelente los valores de desempeño laboral se trataron en 9 dimensiones que fueron: comunicación, condiciones de trabajo, participación, relaciones interpersonales y de trabajo, estímulo al desarrollo organizacional, solución de conflictos, motivación, funcionamiento, liderazgo. La discusión general del clima organizacional en el GAD nos muestra que los servidores públicos oficinistas tienen un clima laboral mayormente en riesgo debido a altos niveles de estrés registrados en los resultados de la prueba Escala de Estresores Laborales: The Laboral Stress Scale. • Se concluye que mediante la aplicación de las Pruebas de evaluación de Clima Organizacional y La Escala de Estresores Laborales validados a través del programa SPSS se analizó la influencia de la variable independiente y se pudo determinar con el método de Correlación de Spearman que la hipótesis es cierta y que la influencia se comprueba.

(Moreira Darwin & Rodríguez Álava Alexandra, 2021) “cuyo objetivo de analizar el estrés laboral del personal operativo del Cuerpo de Bombero de Portoviejo y cómo esto podría estar influenciando en el clima laboral dentro de la institución. Por lo que fue necesario utilizar un método cualitativo para realizar un estudio de estas variables, a través del método descriptivo y

analítico se ha podido analizar cada una de las interrogantes realizadas en el cuestionario aplicado al personal. En base a las encuestas realizadas a los 131 funcionarios del personal operativo del Cuerpo de Bomberos de Portoviejo, se pudo establecer que el nivel de estrés que mantiene actualmente es bajo,

Merizalde, S. (2011). Adaptación del a Escala del Estrés laboral para trabajadores mexicanos. Revista Salud Pública y Nutrición. basado en una escala de 5 niveles jerarquizados tipo Likert, donde 5=nunca, 4= muy pocas veces, 3=algunas veces, 2=casi siempre, 1= siempre. Para medir la variable de clima organizacional, se aplicó un instrumento basado en una escala de 7 niveles jerarquizados tipo Likert; donde 7=muy satisfecho, 6=bastante satisfecho, 5=algo satisfecho, 4=indiferente, 3=algo insatisfecho, 2=bastante insatisfecho 1=muy insatisfecho. Como conclusión. Luego de realizado el respectivo estudio, se puede concluir que el personal operativo del Cuerpo de Bombero de Portoviejo, mantiene un bajo nivel de estrés a causa del arduo trabajo que realiza diariamente en la ciudad, sin embargo se evidenciaron valores considerables de estrés en algunos encuestados, por lo que se considera importante que a pesar de no ser un número alto de bomberos afectados, se tomen las respectivas pautas para trabajar con estas personas que pueden estar propensos a una vulnerabilidad mayor y sufrir las consecuencias del estrés en un grado mayor.

(Guamán Guevara, María Dolores & Jiménez Gamboa, Nancy Marcela, 2021)La presente investigación tiene como objetivo determinar la incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral en el Gad Municipalidad de Ambato, la institución donde se realiza la investigación promueve el desarrollo sostenible a través de la presentación de servicios accesibles, óptimos y oportunos, la implementación de políticas públicas incluyentes, la mejora continua e

innovación de sus procesos y servicios, el uso de tecnologías, y el fomento de la participación ciudadana para mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos; es de vital importancia el estudio que se dedique al clima organizacional de una organización, ya que influye directamente en el personal, el adecuado manejo del clima organizacional permitirá crear ambientes sanos de trabajo que generen vínculos de compañerismo, trabajo en equipo, impulsen los valores organizacionales enfocándose a mejorar la satisfacción y el desempeño del personal y de la organización, la muestra del estudio está compuesta por 54 colaboradores del departamento de tesorería del Gad Municipalidad de Ambato, el enfoque de la investigación es cuantitativo además se aplicó la modalidad de campo, el estudio es de nivel correlacional pues mide la relación de las variables, se procedió a la aplicación de una escala de medición para clima organizacional de los autores Koys & Decottis (1991), el instrumento está conformado por 8 dimensiones del clima organizacional (Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación), para medir el desempeño laboral se aplicó el cuestionario validado en la tesis del profesional Joaquín Machacas Rojas, este instrumento se compone de 3 dimensiones (Productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral), como conclusión tenemos que gracias a los resultados estadístico tenemos un buen clima organizacional empezando por lo que s tesoreria los resultado estadístico nos reflejan que existe un buen clima organizacional.

(Álvarez, Luis & Alarcón, Marjuri, 2016)Cuyo objetivo es el un desarrollo óptimo del Talento Humano, ejecutando un estudio experimenta que Para este caso se realizarán jornadas de integración social y afectiva, que permitan identificar las fortalezas y debilidades para mejorar esas relaciones de compañerismo y repotenciar el ánimo y disponibilidad de trabajar en equipo. Determinando que fue una investigación de estudio experimental nos indica que la población fue toda la institución no especifica la cantidad de colaboradores esto nos indica que no esta compuesta

por dimensiones ni escala por lo tanto por lo tanto se llega a la conclusión Una vez realizado el proceso investigativo se determinan dificultades en el desempeño del personal administrativo, identificándose que existen miembros de la institución con dificultades de relación interpersonal, entre personas, departamentos y las condiciones desfavorables que labora este personal. Para minimizar el impacto de la problemática, se plantea una propuesta que tiene que ver con adecuaciones al entorno laboral y la innovación del Talento Humano, encargado de ejecutar servicios en la institución, con lo que se estima un desarrollo óptimo del Talento Humano, proponiéndose actividades de relaciones interpersonales, donde los empleados interactúen de tal manera que sean aprovechadas las fortalezas, en relación al tiempo y al espacio que cada uno ocupa en la institución.

(Bone Gamez, Luis Alberto & Rosado Zambrano, Joel Alirio, 2021) Este trabajo investigativo tuvo como objetivo determinar el estrés y su incidencia en el clima laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Tosagua durante el periodo 2021 y la propuesta de un plan de mejoras para el fortalecimiento institucional, Para el desarrollo del trabajo se propuso una investigación de carácter mixto, en donde a través de técnicas como la entrevista y la encuesta, se recolectaron los datos que sirvieron para el análisis. La población estudiada fueron los trabajadores del cabildo municipal compuesto por 254 personas de diferentes cargos en la institución, para la recopilación de información fue necesaria una entrevista aplicada a los servidores públicos del GAD de Tosagua, también se ejecutó una encuesta con el cuestionario propuesto por la Organización Internacional del Trabajo-Organización Mundial de la Salud que fue dirigida al director de talento humano, se determinó que el nivel de estrés fue de 4.52%, lo que lo ubica en una escala de moderado a alto, el cual varía dependiendo de la época del año en el que se encuentra, una de las ventajas de este tipo de escala es que la calificación asignada pudo ser más

específica, de acuerdo al criterio del informante de calidad, que en este caso se trató de los trabajadores del GAD, adicionalmente se determinó que no existe una correlación significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional debido a que el estrés de los trabajadores responde a factores externos e internos; para finalizar se presentó la propuesta de un plan de mejoras que permitirá mitigar los factores causantes del estrés. Concluyendo que no existe una correlación Los trabajadores del GAD del Cantón Tosagua tuvieron como promedio general de 4,52% lo que lo convierte en un nivel de estrés de moderado a alto, esta calificación varía en temporadas en donde hay aumento de trabajo dependiendo de la naturaleza del puesto y la época del año; además el director de Talento Humano a manera de percepción, manifestó que las mujeres se estresan más que los hombres, pero en el análisis no se encuentra una diferencia significativa en los promedios generales de estrés.

(YERIXA IVONN FLORES CALLE 1, 2021) Este trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y clima laboral en trabajadores de la Microred Cumba, Bagua 2021. Este estudio es descriptivo y utiliza un diseño correlacional. La información se consiguió de la muestra que incluye a 104 trabajadores de la Microred Cumba (44 varones y 60 mujeres) con edades entre 20 a 51 años y más a quienes el autor aplicó un cuestionario personal. El muestreo que se utilizó es censal. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron: Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) Spielberger y Vagg adaptado por Cinthia Imán Merino y Escala Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma. así mismo se halló que un 39.4% de los colaboradores se encuentran en un nivel moderado (5) de estrés laboral en la dimensión intensidad. El nivel del clima laboral se halló que 48.1% donde lo viene a ubicar en un nivel medio y el 45,2% se encuentra en un nivel desfavorable. en conclusión, Los resultados obtenidos indican que es una relación negativa o inversa entre estrés laboral y clima laboral, es decir que al presentarse un

aumento en el estrés laboral más desfavorable será el clima laboral o viceversa por lo tanto se determina que estos van de la mano si hay una está la otra por lo tanto se debe lograr determinar cuáles son sus causas para el ocasionamiento del estrés laboral.

(DÍAZ DÁVILA Fiorela & GUEVARA VILLEGAS Sandra Elizabeth & VIDAURRE GARCÍA Wilmer Enrique , 2018) tuvo como objetivo general Determinar el nivel de relación que existe entre estrés y clima organizacional en colaboradores, con un diseño de investigación no experimental, transversal de tipo correlacional, tomando como muestra a un total de 30 técnicos a los cuales se les aplicó un instrumento de recolección de datos siendo esta la escala de Liker Teniendo como objetivo si la variable de clima organizacional influye en el estrés de los trabajadores de la empresa Sweaden siendo esta una compañía de seguros, teniendo como muestra 45 trabajadores asimismo, se utilizó el cuestionario de estrés laboral y clima organizacional, en la cual contiene once dimensiones de las cuales seis son de estrés laboral y cinco son de clima organizacional, también está conformado por 55 ítems que se desarrolla en una escala de Likert. para la correlación de ambas variables lo cual se evidencio en los resultados que existe una correlación inversa alta y significativa de rho -0.829 con un valor de significancia (bilateral) .000 ($p < 0.05$). concluyendo que si existe relación entre ambas variables en los trabajadores del establecimiento de salud pública de chancay 2017. como conclusión el clima laboral que se encuentra en la empresa es alto. Lo cual influye en el estrés de los colaboradores obteniendo un estrés bajo. Se puede apreciar que esta investigación de psicología industrial los colaboradores perciben un alto clima laboral, lo cual influye en estrés laboral ya que se evidencia bajo estrés en los colaboradores.

(Octavio Fermín Bada Quispe & Rosa María Salas Sánchez, 2020) tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en docentes peruanos. estudio

descriptivo y correlacional, realizado con la participación de 140 docentes. Se utilizaron dos instrumentos de investigación: el Inventory Burnout Maslash y la Escala de Clima Organizacional; el primero, atendiendo a las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; y el segundo, en correspondencia con otras ocho dimensiones. Las políticas de evaluación que rigen el sistema educativo peruano en la actualidad pueden estar contribuyendo al incremento de los niveles de presión y estrés laboral de los docentes, lo que también pudiera incidir negativamente en su desempeño profesional y en el clima organizacional. Principales resultados se encontró predominio del nivel medio (80,7 %) de estrés laboral; y del nivel alto (78,6%) para el clima organizacional. El análisis de correlación mostró una asociación negativa, altamente significativa entre las variables de estudio. La relación inversamente proporcional entre las variables de estudio permitió inferir que en las instituciones educativas se debe promover un clima organizacional adecuado; que sea inclusivo y presente sostenibilidad en el tiempo; que permita disminuir las manifestaciones de estrés que se suscitan diariamente en la jornada laboral. (Guevara Ruiz & Karen Patricia , 2019)en ese contexto la presente investigación tiene como objetivo general relacionar el clima organizacional con el estrés laboral en los colaboradores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Loreto, de la ciudad de Iquitos, noviembre 2019 y como objetivos específicos: determinar el nivel de clima organizacional, el nivel del estrés y establecer la relación entre clima organizacional y el estrés laboral La investigación es de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental, la muestra estuvo conformada de 175 colaboradores. Los resultados de la investigación demuestran que existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y el estrés laboral; el 86.9% de los colaboradores indicaron que el clima laboral es regular, el 59.5% están medianamente estresados y existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y el estrés laboral en sus

diferentes dimensiones en los colaboradores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Loreto, de la ciudad de Iquitos, noviembre 2019 como conclusión tenemos y con respecto a los resultado estadístico nos demostró que si existe el estrés laboral con respecto al clima organizacional.

(García Zavaleta, Vilma Medalit & Rodriguez Ayala, Ericka Lessly, 2022) La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los colaboradores de la empresa Juvier S.A.C., Trujillo, 2022. La metodología fue de tipo aplicada y enfoque cuantitativo, además el diseño es no experimental con alcance correlacional, la población y muestra estuvo representada por un total de 70 colaboradores a quienes se le aplico un cuestionario personal, anónimo y voluntario los resultados evidenciaron que la fiabilidad de las escala varia desde estimables a excelentes se trata de 3 dimensiones Los resultados más representativos evidenciaron que existe relación negativa media y significativa entre el clima organizacional y estrés laboral ($Rho=-,470$; p además, se identificó que el clima organizacional de los colaboradores alcanzó un nivel bajo con un 53%; ya que en su mayoría muestran una mala ejecución en su trabajo, falta de valores y poca empatía en la organización; también se identificó que el estrés laboral prevaleció en un nivel regular con un 66%, ya que los colaboradores presentan frustración, insensibilidad y muestran insatisfacción en su centro laboral. Como conclusión que los colaboradores que sufren estrés tendrán un menor clima organizacional, lo cual se ve afectado en la ejecución del trabajo.

Bases teóricas

Variable X:

Clima organizacional

La Escuela Funcionalista relacionada a la organización, señala que las personas están sujetas al entorno, siendo las divergencias de opiniones un proceso de adaptación que mal manejada puede generar malestares en los individuos de la organización. El proceso de interacción construye el clima organizacional en las organizaciones, siendo los ambientes elementos directos que intervienen en el clima. Asimismo, ellas determinan las experiencias, las cuales se modifican por factores exógenos, lo que termina impactando tanto de forma negativa o positiva en la calidad de vida de los colaboradores (Chiavenato, 2011 citado por Vasquez Crisostomo, Joselyn Shirley 2021)

El enfoque histórico, el término de clima Organizacional es tratado en donde se enfoca la percepción de los trabajadores hacia la organización. Para el año 1970 Campbell, Dunnette, Lawler y Weick, se enfocan en los atributos del clima y sus propiedades para inducir cambios en los miembros de la organización. Para el año 1979 Pettigrew, aborda las conductas colectivas generadas por la inducción interna de la organización. En 1980, Dandridge, Mitroff y Joyce establecen los símbolos organizacionales generados por el clima organizacional. Por último, en 1990, Reichers y Schneider, 1990 plantea la capacidad de tipificar a las organizaciones a través del clima organizacional (Chiavenato, 2011). citado por (Vasquez Crisostomo, Joselyn Shirley (2021).

Desde una perspectiva epistemológica simbólico-interpretativo, el clima organizacional manifiesta su naturaleza descriptiva de la organización y contribuye en las conductas de los sujetos desde las prácticas y las políticas de la organización. Asimismo, contempla los probables conflictos y la necesidad de instaurar métodos de negociaciones en los resultados (Zambrano, 2017 citado por Vasquez Crisostomo, Joselyn Shirley 2021)

(Zambrano, 2017 citado por Vasquez Crisostomo, Joselyn Shirley 2021) establece un enfoque del clima organizacional como conglomerado de impresiones que desarrollan los empleados públicos en relación con su institución pública donde laboran. La percepción que desarrolla los empleados

está asociadas a las particularidades de las instituciones, las cuales son generadas por sus políticas y procedimientos propias de ella, esto hace que se genere climas organizacionales heterogéneos entre las instituciones públicas, es decir, que, aunque se comparte el mismo origen y fin, cada una va a desarrollar un propio entorno, el cual va ser percibido tanto por el empleado como por el usuario. La concepción de Giraldo destaca la necesidad de estudiar y concebir la particularidad de las instituciones públicas en relación con el clima organizacional, diferenciándose de otros enfoques, como Chiavenato (2011), el cual plantea que el clima organizacional es la manifestación de un entorno, generado por la tecnología, reglamentos y se propaga en todas las organizaciones, asimismo, incluye a las organizaciones matriciales.

Variable Y:

Estrés laboral

Selye (1956) sugiere el término estrés laboral, que se refiere al cambio en la salud física provocado por el proceso de adaptación, que es resultado de cambios en el entorno. French y Khan (1962) conceptualizaron el estrés como una situación que implica conflicto entre actores organizacionales. Rosenthal y Snoeck (1964) desarrollaron investigaciones sobre el estrés como factor de riesgo para la salud de los trabajadores. En el siglo XX se abordó el estrés con un enfoque interactivo vinculado al procesamiento consciente del entorno y los efectos sobre la salud física y mental. (Organización (Vázquez Crisóstomo, Joselyn Shirley (2021).

Desde un enfoque positivista se puede concebir al estrés laboral como un proceso cognitivo que se relaciona con la asimilación de los cambios en el ambiente, lo que termina afectando la mente del individuo (Levi, 1984) citado por (Vázquez Crisóstomo, Joselyn Shirley (2021).

Según la OIT (2008) citado por (Vázquez Crisóstomo, Joselyn Shirley (2021). El estrés laboral es la reacción fisiológica del organismo ante estímulos causantes de estrés relacionados con el

entorno laboral, es decir. Factores de estrés causados por los entornos y la gestión organizacional. El estrés laboral es una manifestación del proceso de adaptación de los empleados a un nuevo entorno o a las exigencias de la alta dirección. El concepto de OIT es mucho más amplio si se lo compara con Cannon (2002), donde se aborda el concepto de estrés desde la perspectiva de las demandas conflictivas del entorno, que no tiene en cuenta el factor de gestión de la organización. El instrumento de la OIT sobre estrés laboral aborda la dimensión de supervisores y recursos, que está relacionada con factores de gestión organizacional, porque estos factores conducen a cambios en el entorno organizacional y, por lo tanto, se consideran factores estresantes reproductivos. La interacción en grupo también se valora en el proceso de adaptación. Por otro lado, la dimensión de organización y grupos de trabajo se refiere a los procesos administrativos de las organizaciones que son modificados por regulaciones de los departamentos de gestión o cambios en las normas de la administración pública (OIT, 2008). citas (Vázquez Crisóstomo, Joselyn Shirley (2021). Finalmente, se enfatiza que la escala propuesta por OIT representa una estructura funcional, ya que no solo incluye eventos estresantes, sino que también lo relaciona con las relaciones laborales con el rol de liderazgo o liderazgo. Ejercicios administrativos en procesos de cambio o adaptación que inciden en el cambio según la cultura organizacional.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

Definición de variables

Variable independiente (X):

Clima organizacional

Variable dependiente (Y):

Estrés laboral

Objeto y campo de acción

El **objeto** de este proyecto de investigación consiste en el estrés laboral y el clima organizacional en el personal del GAD JARAMIJÓ, mientras que el **campo de acción** está basado en el análisis de estas 2 variables de estudio para conocer sobre la situación actual de esta empresa, siendo así el campo de estudio el GAD DEL CANTÓN JARAMIJÓ.

Matriz de consistencia

Problema Principal	Objetivo Principal	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Metodología
¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.	Existe relación significativa entre el clima” organizacional y el estrés “laboral” del personal de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.	X: Clima Organizacional Son factores vinculados al ambiente social interno de trabajo que destacan en un determinado espacio geográfico y temporal de las organizaciones. Asimismo, la evaluación del clima está asociado a la percepción del trabajador con relación al ambiente social propiciado por la organización (Gellerman, 1960).	Motivación	Tipo de investigación: Descriptiva y correlacional Diseño: diseño no experimental de corte transversal Población: 100 trabajadores Muestra: 90 trabajadores Instrumento de Recolección de Datos:
	Objetivo Específico	NO existe relación significativa entre el clima” organizacional y el estrés “laboral” del personal de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.		Toma de decisiones	
	Fundamentar sobre las variables de estudio: el estrés laboral y el clima organizacional.			Innovación	
				Remuneración	
				Liderazgo	
				Estructura	
				Recompensa	
				Confort	
				Identidad	
				Cooperación	
				Comunicación	

	<p>Aplicar una encuesta como metodología para conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.</p> <p>Presentar una propuesta de mejora para garantizar que se genere un excelente clima organizacional y se reduzca el estrés laboral del personal de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.</p>		<p>Y: Estrés Laboral</p> <p>Es la vivencia de una persona, la cual evalúa de forma subjetiva los requerimientos desmedidos que son asumidos por la persona como conminaciones o amenazas complejas de controlar. La vivencia genera resultados negativos en la persona, lo cual desencadena en tensión, afectando de forma física y psicológica a la persona (Pratt & Darling, 1988).</p>	<p>Superiores y recursos</p> <hr/> <p>Organización y equipo de trabajo</p>	<p>Encuesta</p> <p>Paquete Estadístico de Análisis de Datos:</p> <p>SPSS Versión 21</p>
--	--	--	--	--	--

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Clima Organizacional	Se define al Clima Organizacional como: “Las opiniones de los miembros de la organización sobre el trabajo, el entorno físico en el que se trabaja, las relaciones interpersonales que ocurren alrededor y diversas regulaciones formales e informales que afectan el trabajo” (MINSAL, 2009, RM N° 623 P.16).	Este cuestionario pretende conocer las percepciones del personal de la organización, respecto al Clima Organizacional. La escala de clima organizacional comprende un total de 22 enunciados tipo Likert con 4 alternativas de respuestas politómicas, las cuales están divididas en 11 áreas.	Comunicación Cooperación Confort Estructura Identidad Innovación Liderazgo Motivación Recompensa Remuneración Toma de decisiones	Ordinal de Tipo Likert
Estrés Laboral	El estrés laboral es un desequilibrio físico, mental y emocional que aparece como respuesta a distintas exigencias del ambiente de trabajo, que pueden ser percibidas por el individuo como superiores a su capacidad y recursos (OIT, 2016).	La medición de la variable se dio mediante los puntajes obtenidos en la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, la cual cuenta con su adaptación en el Perú por Suárez (2013).	Superiores y recursos Organización y equipo de trabajo	

Formulación del problema

Problema general

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023?

Planteamiento del problema

El clima organizacional y el estrés laboral en la actualidad son problemas significativos en las instituciones y organizaciones, porque un clima organizacional negativo, caracterizado por la falta de comunicación, reconocimiento y apoyo, puede incrementar los niveles de estrés laboral. Este estrés, así mismo, este factor puede afectar la salud mental y física de los empleados, por ende, reduce su productividad. Esto significa que la falta de un ambiente de trabajo saludable y motivador genera desmotivación, agotamiento y muchas veces hasta conflictos internos.

A nivel mundial, con palabras de la autora Marisol Cruz (2017) realizó una investigación en el hospital San Juan de Lurigancho y en los principales resultados encontraron que al respecto de la variable estrés laboral determinaron que la mayoría de los enfermeros presentaron un nivel de estrés medio 57.9% seguido de un estrés bajo de 26.3%. Lo que significa que es verídico esta problemática planteada incluso en centros de salud.

A nivel Latinoamérica, se presenta este problema también en las organizaciones principalmente puede ser por el mal liderazgo, la falta de comunicación o ya sea por la sobrecarga de tareas o entre otros, esto hace que el equipo de trabajo muchas veces se estrese, por ende, se vea afectado su productividad. Así como nos afirman los autores (Quispe, Sanchez, Saavedra, Rosales, & García, 2020) en su artículo nos indican que evaluaron el estrés laboral y el clima organizacional en docentes **PERUANOS** y como resultados encontraron que el (80,7 %) se encontraban en una situación de estrés laboral, este análisis de correlación mostró una asociación negativa, altamente

significativa entre las variables de estudio. La relación inversamente proporcional entre las variables de estudio permitió inferir que en las instituciones educativas se debe promover un clima organizacional adecuado; que sea inclusivo y presente sostenibilidad en el tiempo; que permita disminuir las manifestaciones de estrés que se suscitan diariamente en la jornada laboral. Esto con la intención de mejorar el clima organizacional y brindar mas apoyo al personal o equipo de trabajo.

A nivel de Ecuador, se presentan ciertas falencias de la misma manera con estas dos variables lo cual indica que muchas de las empresas están prestando más atención a estos factores ya que estos afectan directamente al logro de los objetivos organizacionales. De acuerdo con los autores (González & Zambrano, 2022) nos mencionan que su investigación tenía como finalidad evaluar el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores del distrito de educación, Manta, Montecristi, Jaramijó, provincia de Manabí en el año 2020 y entre los resultados determinaron que con los avances tecnológicos en la actualidad han provocado en el personal administrativo y educativo un ambiente de trabajo tenso, que se traduce en un estrés laboral que en ciertas ocasiones está mermando el logro de los objetivos institucionales. Dicho esto, nos queda claro que es un problema que se hace presente no solo en instituciones comerciales o de negocios sino también en instituciones educativas y demás, por lo tanto, se debe fortalecer el clima organizacional para crear ese ambiente adecuado que permita aumentar la productividad.

A nivel local, este proyecto de investigación va dirigido hacia el GAD, Jaramijó, para analizar si existen problemas con el clima organizacional o estrés laboral o si mantienen un buen ambiente laboral, en el caso de que presenten falencias e inconvenientes de este tipo entonces se propondrán medidas que permitan mejorar estos indicadores y contribuyan a un alto nivel de eficiencia y productividad.

Problemas específicos

- ¿Existe relación significativa entre la motivación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023?
- ¿Existe relación significativa entre la toma de decisiones y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023?
- ¿Existe relación significativa entre la innovación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023?
- ¿Existe relación significativa entre la remuneración y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023?
- ¿Existe relación significativa entre el liderazgo y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023?
- ¿Existe relación significativa entre la estructura y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023?
- ¿Existe relación significativa entre la recompensa y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023?
- ¿Existe relación significativa entre el confort y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023?
- ¿Existe relación significativa entre la identidad y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023?
- ¿Existe relación significativa entre la cooperación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023?

- ¿Existe relación significativa entre la comunicación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023?

Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Objetivos específicos

- Fundamentar sobre las variables de estudio: el estrés laboral y el clima organizacional.
- Aplicar una encuesta como metodología para conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- Presentar una propuesta de mejora para garantizar que se genere un excelente clima organizacional y se reduzca el estrés laboral del personal de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- Analizar la efectividad de las estrategias de comunicación interna y su influencia en la reducción del estrés laboral del personal.

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el clima” organizacional y el estrés “laboral” de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el clima” organizacional y el estrés “laboral” de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Hipótesis específicas

- **Hi:** Existe relación significativa entre la motivación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

- **Ho:** No existe relación significativa entre la motivación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Hi:** Existe relación significativa entre la toma de decisiones y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Ho:** No existe relación significativa entre la toma de decisiones y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Hi:** Existe relación significativa entre la innovación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Ho:** No existe relación significativa entre la innovación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Hi:** Existe relación significativa entre la remuneración y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Ho:** No existe relación significativa entre la remuneración y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Hi:** Existe relación significativa entre el liderazgo y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Ho:** No existe relación significativa entre el liderazgo y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Hi:** Existe relación significativa entre la estructura y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Ho:** No existe relación significativa entre la estructura y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

- **Hi:** Existe relación significativa entre la recompensa y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Ho:** No existe relación significativa entre la recompensa y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Hi:** Existe relación significativa entre el confort y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Ho:** No existe relación significativa entre el confort y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Hi:** Existe relación significativa entre la identidad y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Ho:** No existe relación significativa entre la identidad y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Hi:** Existe relación significativa entre la cooperación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Ho:** No existe relación significativa entre la cooperación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Hi:** Existe relación significativa entre la comunicación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.
- **Ho:** No existe relación significativa entre la comunicación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Diseño metodológico

Enfoque, alcance y diseño de la investigación

Enfoque

Esta investigación es de enfoque cuantitativo ya que se centra en recolectar datos numéricos para identificar relaciones entre las variables de estudio y luego proceder al análisis de estos para conocer la situación de la institución a la que se está investigando.

Alcance: Este proyecto de investigación utiliza un análisis descriptivo para detallar y resumir las características principales de los datos recopilados, sin buscar causas específicas. Además, emplea un análisis correlacional para identificar y evaluar las relaciones entre variables, estableciendo conexiones y patrones significativos. Juntos, estos enfoques nos permiten una comprensión integral del tema, proporcionando una visión clara del estado actual y las interacciones entre los factores estudiados.

Diseño: Este proyecto es de diseño no experimental de corte transversal ya que nos permite observar variables en un solo momento en el tiempo, sin manipularlas, así mismo, nos permite analizar y describir relaciones y patrones en una muestra específica.

Población y muestra

Población: La investigación se va a llevar a cabo en la institución pública GAD, Jaramijó, el cual cuenta con algunas áreas en las que se desempeñan, ellos cuentan con una población de 100 trabajadores. **Muestra:** Se tomó una muestra de 90 trabajadores para el análisis de datos.

Instrumento de medición y recolección de datos

Encuesta: En este proyecto de investigación se aplicó la encuesta para llevar a cabo la recolección de datos mediante un cuestionario estructurado por dos variables, 13 dimensiones y 47 preguntas de comprobación a escala de Likert que se proponen en el instrumento de medición para determinar la influencia o relación existente entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal en el GAD, Jaramijó.

CAPITULO III

RESULTADOS

Análisis de resultados

Análisis de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	47

Según los datos obtenidos mediante el programa SPSS, el cual nos facilitó el instrumento de fiabilidad alfa de Cronbach para el análisis de consistencia de 47 ítems, el resultado de este coeficiente fue de 0,967, es decir, que el instrumento de recolección de datos es totalmente confiable.

Tablas de frecuencias y gráficos de variables / dimensiones

Tabla 1

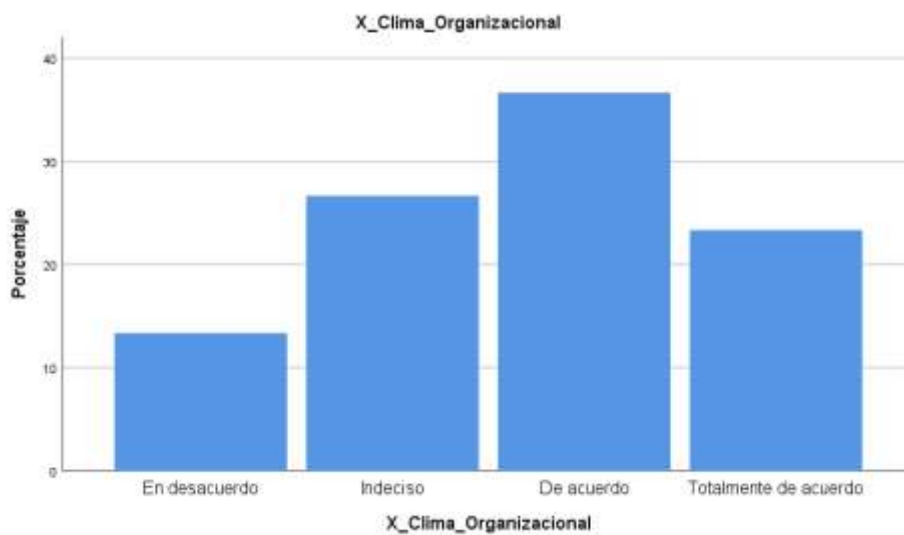
clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	12	13,3	13,3	13,3
	Indeciso	24	26,7	26,7	40,0
	De acuerdo	33	36,7	36,7	76,7
	Totalmente de acuerdo	21	23,3	23,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

figura 1



Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

Análisis

Como se observa en el gráfico, mediante el análisis de resultados, podemos decir que, según la figura, el 23% de los encuestados aseguran que existe un buen clima organizacional dentro de la organización, así mismo, un 37% de estos trabajadores confirman que en cuanto a esta variable se están llevando a cabo buenas acciones que fomentan un excelente clima organizacional, sin embargo, el 13% de los encuestados mantiene un criterio negativa, lo cual indica que no están realmente convencidos de que se genere un buen clima organizacional, por lo tanto, se debe mejorar para conseguir que el personal se sienta a gusto dentro de la empresa.

Tabla 2

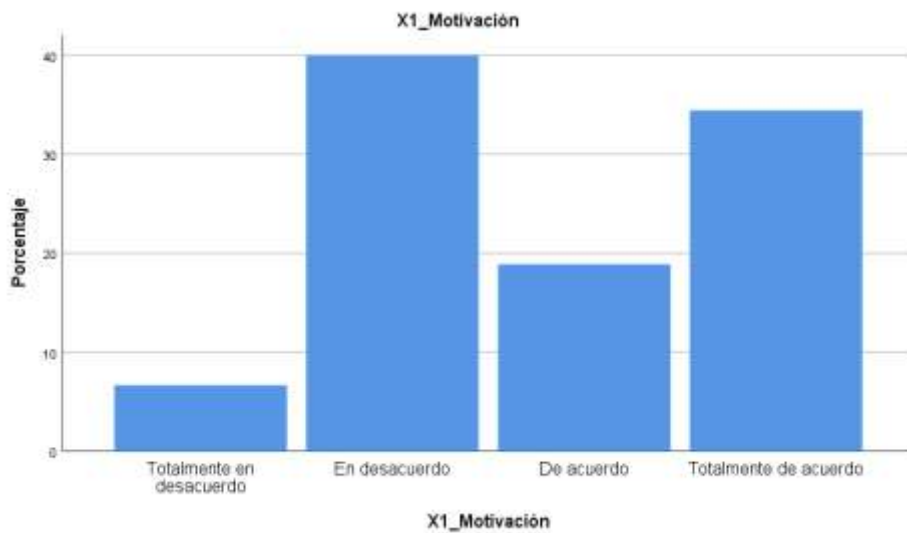
X1_Motivación			
Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	Totalmente en desacuerdo	6	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	36	40,0	40,0	46,7
	De acuerdo	17	18,9	18,9	65,6
	Totalmente de acuerdo	31	34,4	34,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

figura 2



Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

Análisis

Como se observa en el gráfico, mediante el análisis de resultados, podemos decir el 34% de los encuestados aseguran mantienen una excelente motivación para realizar sus actividades, así mismo, un 19% de estos trabajadores confirman que se sienten motivación y con ganas de hacer sus funciones, sin embargo, el 40% de los encuestados no se encuentra satisfecho con este factor,

esto quiere decir que los supervisores no están prestando mucha atención a este indicador, así mismo, el 7% de los empleados confirma que no se sienten motivados en su lugar de trabajo.

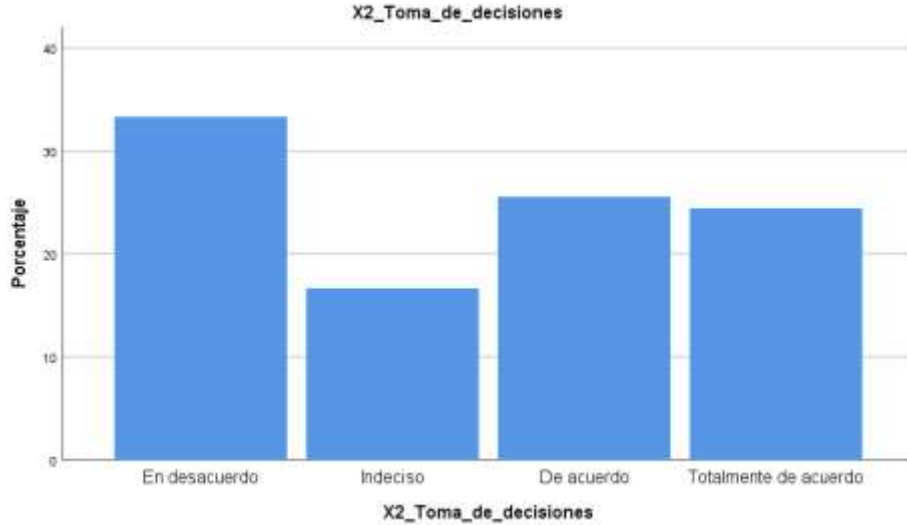
Tabla 3

		X2_Toma_de_decisiones			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	30	33,3	33,3	33,3
	Indeciso	15	16,7	16,7	50,0
	De acuerdo	23	25,6	25,6	75,6
	Totalmente de acuerdo	22	24,4	24,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

figura 3



Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

Análisis

Como se observa en el gráfico, mediante el análisis de resultados, podemos decir con base en lo estipulado en la figura que el 26% de los encuestados aseguran que normalmente son capaces de tomar buenas decisiones dentro de la empresa, así mismo, un 24% de estos trabajadores confirman que su capacidad para la buena toma de decisiones es la adecuada para llevar a cabo los procesos internos, sin embargo, el 33% de los encuestados mantiene su criterio sincero que no toman buenas decisiones organizacionales, afectando esto muchas veces en contra de sus funciones y resultados como organización.

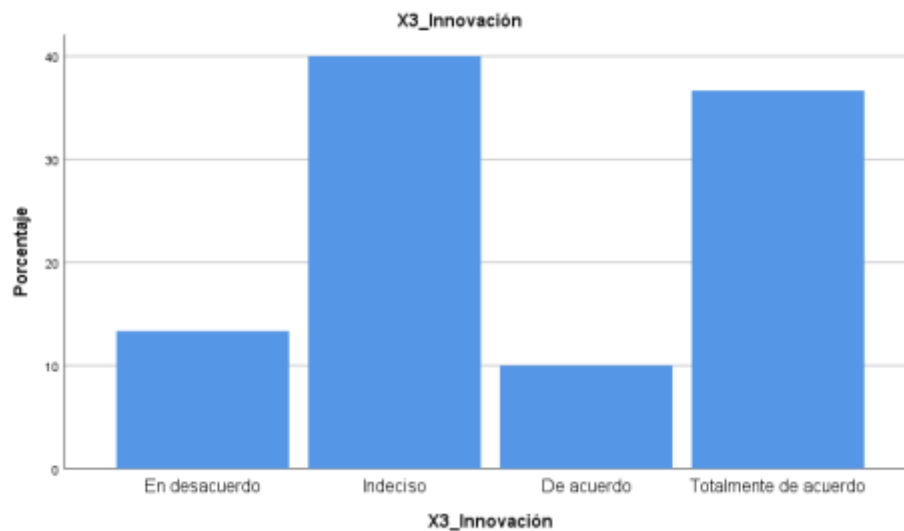
Tabla 4

		X3_Innovación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	12	13,3	13,3	13,3
	Indeciso	36	40,0	40,0	53,3
	De acuerdo	9	10,0	10,0	63,3
	Totalmente de acuerdo	33	36,7	36,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

figura 4



Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

Análisis

Como se observa en el gráfico, mediante el análisis de resultados, podemos decir con base en lo estipulado en la figura el 37% de los encuestados aseguran que normalmente se mantienen innovando constantemente para el bienestar de la organización, así mismo, un 10% de estos trabajadores confirman que la innovación es uno de los factores que ellos mantienen presente para mejorar sus procesos y servir adecuadamente a la ciudadanía, por otro lado, el 13% de los encuestados nos dice que no mantienen una buena innovación en la organización lo que significa que se debe mejorar en este punto.

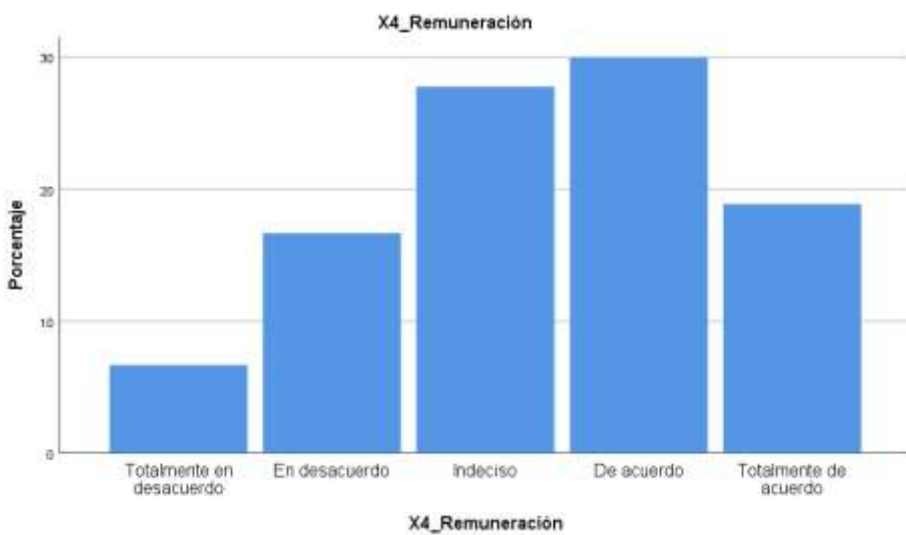
Tabla 5

		X4_Remuneración			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	15	16,7	16,7	23,3
	Indeciso	25	27,8	27,8	51,1
	De acuerdo	27	30,0	30,0	81,1
	Totalmente de acuerdo	17	18,9	18,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

figura 5



Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

Análisis

Como se observa en el gráfico, mediante el análisis de resultados, podemos decir con base en lo estipulado en la figura que el 19% de los encuestados aseguran que la remuneración es la adecuada y de acorde a las actividades que ellos realizan a diario, así mismo, un 30% de estos trabajadores confirman que no tienen quejas con la remuneración que reciben mes a mes, sin embargo, el 17% de los encuestados mantiene su criterio sincero y nos dice que no están contentos con esta dimensión, así mismo, el 7% de los encuestados menciona que no están a gusto con la remuneración, esto puede deberse a que hay atrasos en los pagos o que simplemente la remuneración no es la indicada.

Tabla 6

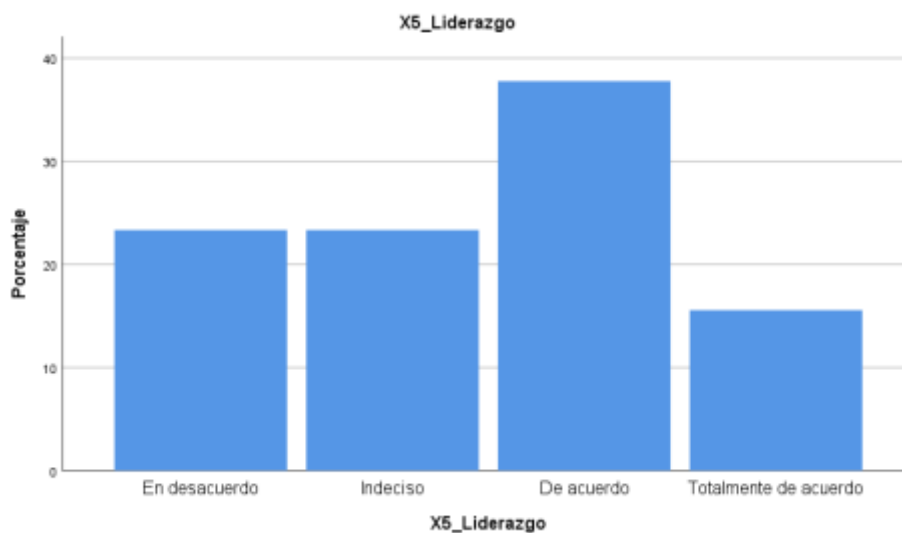
X5 Liderazgo			
Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	En desacuerdo	21	23,3	23,3	23,3
	Indeciso	21	23,3	23,3	46,7
	De acuerdo	34	37,8	37,8	84,4
	Totalmente de acuerdo	14	15,6	15,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

figura 6



Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

Análisis

Como se observa en el gráfico, mediante el análisis de resultados, podemos decir con base en lo estipulado en la figura que el 16% de los encuestados aseguran que la gerencia hace un buen trabajo ya que en cuanto al liderazgo hasta el momento tienen la capacidad de dirigirlos de una forma amable y profesional, por otro lado, el 23% de los encuestados mantienen su postura de que el liderazgo que se lleva a cabo en la organización no es la adecuada, por lo tanto, se debe mejorar este factor para dirigir correctamente a todo el equipo de trabajo.

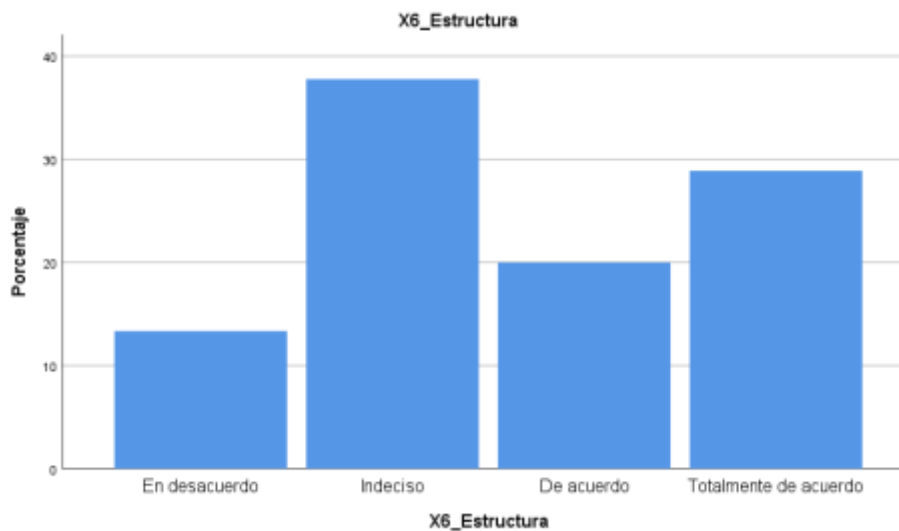
Tabla 7

		X6_Estructura			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	12	13,3	13,3	13,3
	Indeciso	34	37,8	37,8	51,1
	De acuerdo	18	20,0	20,0	71,1
	Totalmente de acuerdo	26	28,9	28,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

figura 7



Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

Análisis

Como se observa en el gráfico, mediante el análisis de resultados, podemos decir con base en lo estipulado en la figura que el 29% de los encuestados aseguran que la estructura de la organización es sólida y adecuada, mientras que un 13% de estos trabajadores confirman que la

estructura que se presenta en la organización debería realizar ciertas modificaciones para mejorar las condiciones de esta.

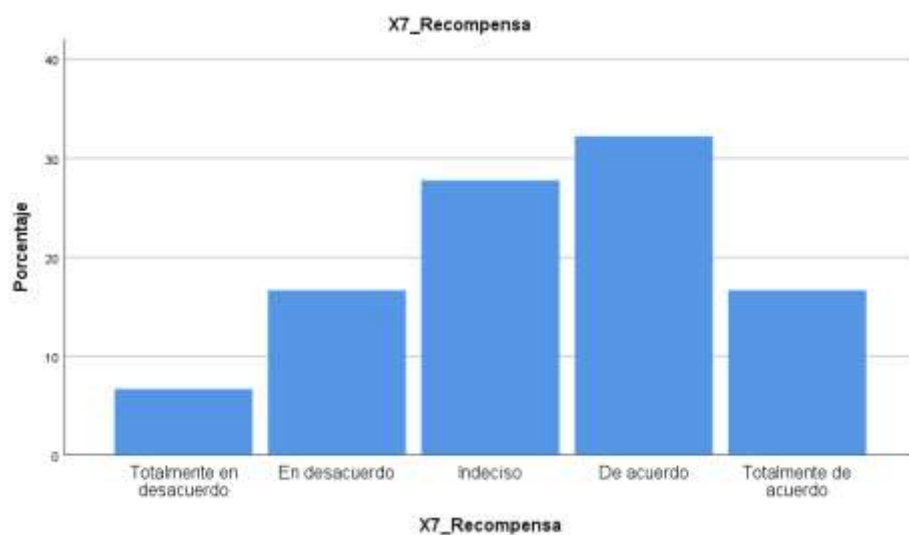
Tabla 8

		X7_Recompensa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	15	16,7	16,7	23,3
	Indeciso	25	27,8	27,8	51,1
	De acuerdo	29	32,2	32,2	83,3
	Totalmente de acuerdo	15	16,7	16,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

figura 8



Análisis

Como se observa en el gráfico, mediante el análisis de resultados, podemos decir con base en lo estipulado en la figura que el 17% de los encuestados aseguran que si reciben recompensas muchas veces, así mismo, un 32% de estos trabajadores confirman que hay ciertas temporadas en

las que son recompensados, esto con la intención de dar un adicional que beneficie al equipo de trabajo, sin embargo, el 7% de los encuestados sostiene firmemente el criterio de que no hay recompensas para ellos y por lo tanto se debe prestar más atención a este indicador.

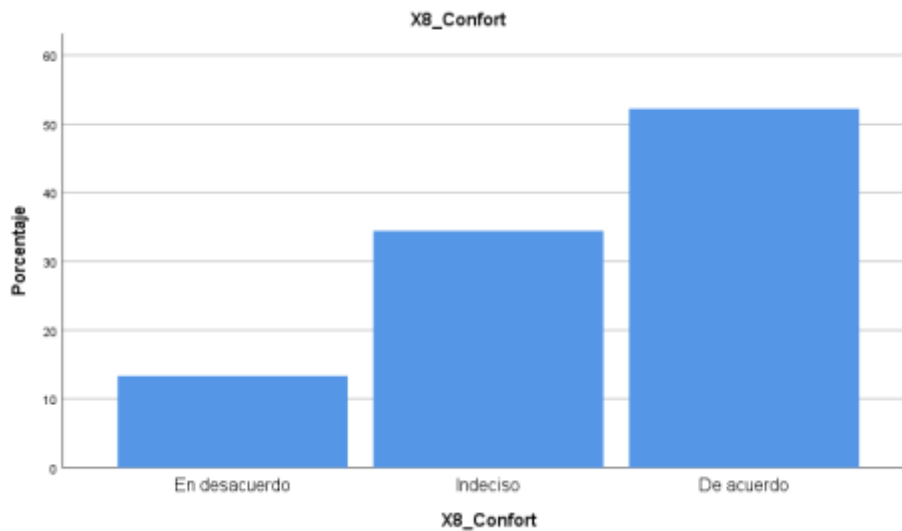
Tabla 9

		X8_Confort			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	12	13,3	13,3	13,3
	Indeciso	31	34,4	34,4	47,8
	De acuerdo	47	52,2	52,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

figura 9



Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

Como se observa en el gráfico, mediante el análisis de resultados, podemos decir con base en lo estipulado en la figura revela una percepción mixta sobre el confort laboral. Con un 52% de los encuestados indicando que el confort es adecuado, se puede inferir que la mayoría se siente cómoda en su entorno de trabajo. Sin embargo, el 13% que expresó una opinión contraria indica que hay una minoría significativa que experimenta insatisfacción, por lo tanto, es fundamental que la administración considere estos resultados para implementar mejoras que aumenten la satisfacción y productividad laboral.

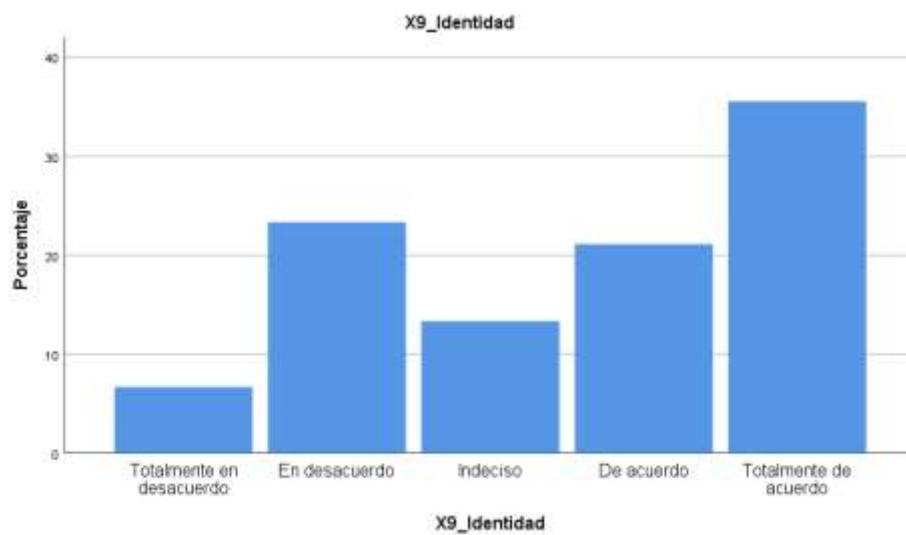
Tabla 10

		X9_Identidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	21	23,3	23,3	30,0
	Indeciso	12	13,3	13,3	43,3
	De acuerdo	19	21,1	21,1	64,4
	Totalmente de acuerdo	32	35,6	35,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

figura 10



Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

Análisis

Como se observa en el gráfico, mediante el análisis de resultados, podemos decir con base en lo estipulado en la figura muestra una mayoría moderada de empleados que se identifican fuertemente con la organización, con un 36% marcando "totalmente de acuerdo". Esto indica un sentido de pertenencia y alineación con los valores y objetivos del GAD municipal. No obstante, el 7% de los encuestados que están "totalmente en desacuerdo" señala que hay una minoría significativa que no se siente identificada con la institución. Esta disonancia puede afectar la cohesión del equipo y su compromiso, por ende, se debe prestar atención a este indicador y trabajar arduamente para el bienestar de todo el equipo de trabajo.

Tabla 11

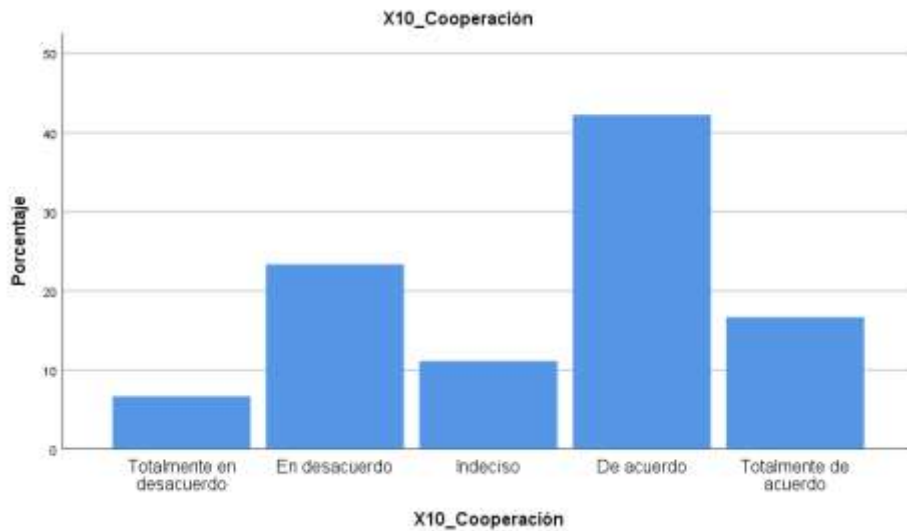
		X10_Cooperación			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	6	6,7	6,7	6,7

En desacuerdo	21	23,3	23,3	30,0
Indeciso	10	11,1	11,1	41,1
De acuerdo	38	42,2	42,2	83,3
Totalmente de acuerdo	15	16,7	16,7	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

figura 11



Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

Análisis

Como se observa en el gráfico, mediante el análisis de resultados, podemos decir con base en lo estipulado en la figura indica que solo el 17% de los encuestados está de acuerdo en que existe una cooperación efectiva entre los empleados. Esto sugiere que la colaboración no es una fortaleza significativa dentro de la organización. Además, el 7% de los encuestados está seguro de que la cooperación es más bien una debilidad, lo que refleja una falta de claridad o confianza en las prácticas de cooperación actuales. Para mejorar este aspecto, se deben implementar estrategias que permitan dar una solución a estas falencias.

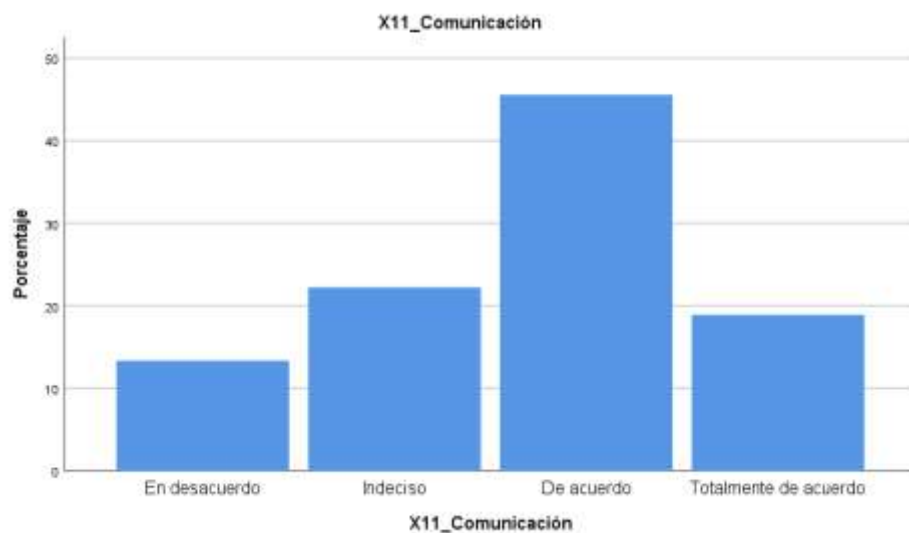
Tabla 12

		X11_Comunicación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	12	13,3	13,3	13,3
	Indeciso	20	22,2	22,2	35,6
	De acuerdo	41	45,6	45,6	81,1
	Totalmente de acuerdo	17	18,9	18,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

figura 12



Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

Análisis

Como se observa en el gráfico, mediante el análisis de resultados, podemos decir con base en lo estipulado en la figura revela que solo el 19% de los empleados está totalmente de acuerdo con la efectividad de la comunicación en la organización, esto nos indica que una minoría percibe que la información fluye adecuadamente y que hay transparencia en la comunicación interna. Sin

embargo, el 13% que está totalmente en desacuerdo ya que se destaca problemas significativos en este ámbito, estas falencias suelen ocurrir ya sea por posibles malentendidos, falta de información o que exista una comunicación ineficaz.

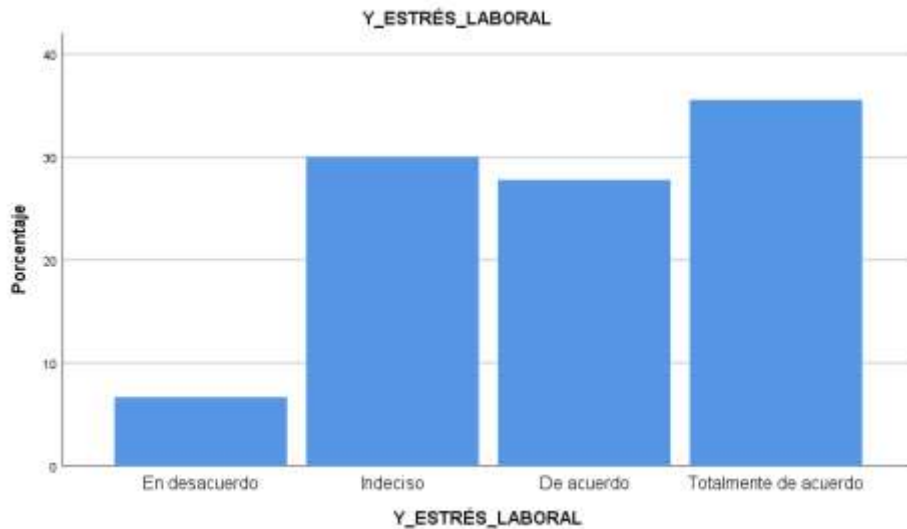
Tabla 13

		Y_ESTRÉS_LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	6,7	6,7	6,7
	Indeciso	27	30,0	30,0	36,7
	De acuerdo	25	27,8	27,8	64,4
	Totalmente de acuerdo	32	35,6	35,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

figura 13



Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

Análisis

Como se observa en el gráfico, mediante el análisis de resultados, podemos decir con base en lo estipulado en la figura muestra que el 36% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que se mantiene un equilibrio en el mundo laboral sin que esto afecte su salud física ni mental. En contraste, solo el 7% de los encuestados presenta ciertas incomodidades que puede en cierta parte darnos a entender que posiblemente la carga de tareas es excesiva o el equipo de trabajo no entiende muy bien las indicaciones dadas lo que lo convierte en una fuente de estrés.

Tabla 14

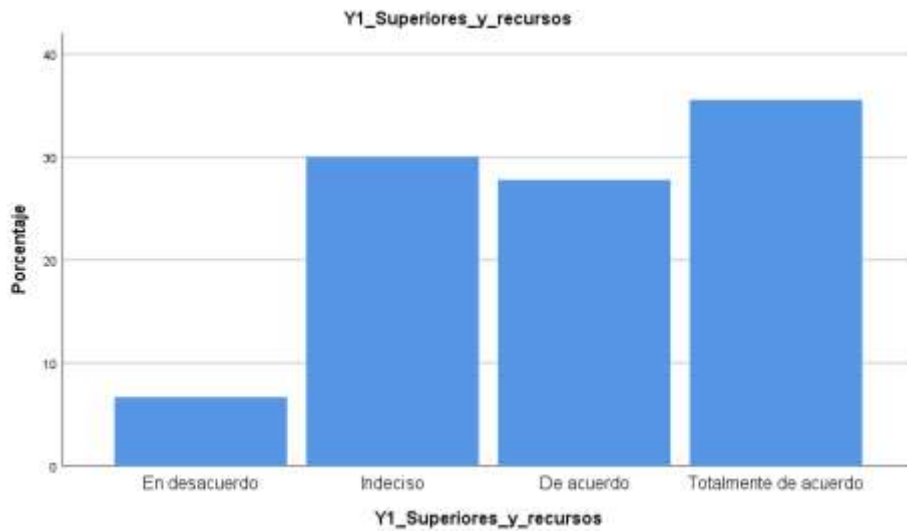
Y1_Superiores_y_recursos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	6,7	6,7	6,7
	Indeciso	27	30,0	30,0	36,7
	De acuerdo	25	27,8	27,8	64,4
	Totalmente de acuerdo	32	35,6	35,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

figura 14



Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

Análisis

Como se observa en el gráfico, mediante el análisis de resultados, podemos decir con base en lo estipulado en la figura muestra que el 32% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que reciben un buen apoyo de sus superiores y cuentan con los recursos necesarios. Sin embargo, el 7% está en desacuerdo, indicando que una minoría significativa siente una falta de apoyo y recursos adecuados, esto significa que se debe mejorar el acceso a recursos y fortalecer el apoyo de los superiores puede ayudar a reducir el estrés laboral y aumentar la satisfacción de los empleados.

Tabla 15

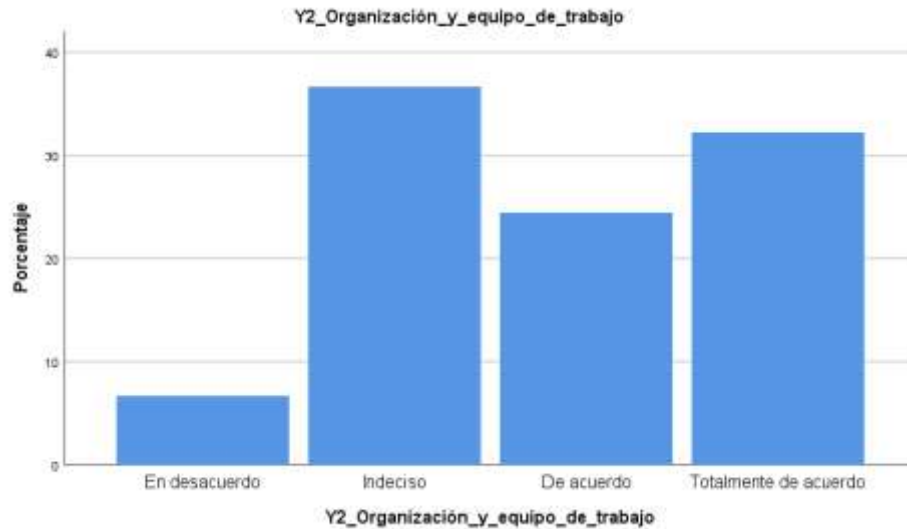
Y2_Organización_y_equipo_de_trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	6,7	6,7	6,7
	Indeciso	33	36,7	36,7	43,3
	De acuerdo	22	24,4	24,4	67,8
	Totalmente de acuerdo	29	32,2	32,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

figura 15



Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

Análisis

Como se observa en el gráfico, mediante el análisis de resultados, podemos decir con base en lo estipulado en la figura revela que el 32% de los empleados está totalmente de acuerdo en que la organización y el equipo de trabajo funcionan de manera efectiva. No obstante, el 7% está en desacuerdo, indicando que una minoría experimenta problemas en la coordinación y colaboración dentro del equipo, así que mientras tanto se deberían revisar y optimizar los procesos organizativos y fortalecer el trabajo en equipo.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el clima” organizacional y el estrés “laboral” de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el clima” organizacional y el estrés “laboral” de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

RELACIÓN	RANGO
Correlación negativa perfecta	-0.91 a -1.00
Correlación negativa muy fuerte	-0.76 a -0.90
Correlación negativa considerable	-0.51 a -0.75
Correlación negativa media	-0.11 a -0.50
Correlación negativa débil	-0.01 a -0.10
No existe correlación	0.00
Correlación positiva débil	+0.01 a +0.10
Correlación positiva media	+0.11 a +0.50
Correlación positiva considerable	+0.51 a +0.75
Correlación muy fuerte	+0.76 a +0.90
Correlación positiva fuerte	+0.91 a +1.00

Fuente: encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Jaramijó

Elaborado por: el autor

Tabla 16

Correlaciones

		X_Clima_Organi zacional	Y ESTRÉS_LA BORAL
Rho de Spearman	X_Clima_Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	90
	Y ESTRÉS_LABORAL	Coefficiente de correlación	,696**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90

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

La tabla muestra un nivel de correlación positiva considerable de 0.696, con un análisis de significación cuantificado en 0.000, siendo menor a 0.05 e incluso menor a 0.01. Esto demuestra

que la correlación establecida es cierta, por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre la motivación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Tabla 17

		Correlaciones	
		X1_Motivación	Y ESTRÉS_LABORAL
Rho de Spearman	X1_Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	90
	Y ESTRÉS_LABORAL	Coeficiente de correlación	,300**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	90

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

La tabla muestra un nivel de correlación positiva media de 0,300, con un análisis de significación cuantificado en 0,04 siendo menor a 0,05, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta, por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre la toma de decisiones y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la toma de decisiones y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Tabla 18**Correlaciones**

			X2_Toma_de_d ecisiones	Y ESTRÉS_LA BORAL
Rho de Spearman	X2_Toma_de_decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	,155
		Sig. (bilateral)	.	,145
		N	90	90
	Y ESTRÉS_LABORAL	Coeficiente de correlación	,155	1,000
		Sig. (bilateral)	,145	.
		N	90	90

La tabla muestra un nivel de correlación positiva media de 0,155, con un análisis de significación cuantificado en 0,145 siendo mayor a 0,05, lo que demuestra que no existe correlación entre la dimensión y la variable, por lo que se procede a rechazar la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específico 3

Hi: Existe relación significativa entre la innovación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la innovación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Tabla 19**Correlaciones**

			X3_Innovación	Y ESTRÉS_LA BORAL
Rho de Spearman	X3_Innovación	Coeficiente de correlación	1,000	,189
		Sig. (bilateral)	.	,075
		N	90	90
	Y ESTRÉS_LABORAL	Coeficiente de correlación	,189	1,000
		Sig. (bilateral)	,075	.
		N	90	90

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación significativa entre la remuneración y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la remuneración y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Tabla 20

Correlaciones

			X4_Remuneración	Y ESTRÉS LABORAL
Rho de Spearman	X4_Remuneración	Coeficiente de correlación	1,000	,553**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Y ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	,553**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

La tabla muestra un nivel de correlación positiva considerable de 0,553, con un análisis de significación cuantificado en 0,000 siendo menor a 0,05 e incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta, por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 5

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Tabla 21

			X5_Liderazgo	Y ESTRÉS_LA BORAL
Rho de Spearman	X5_Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,327**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	90	90
	Y ESTRÉS_LABORAL	Coefficiente de correlación	,327**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	90	90

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

La tabla muestra un nivel de correlación positiva considerable de 0,327, con un análisis de significación cuantificado en 0,002 siendo menor a 0,05, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta, por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 6

Hi: Existe relación significativa entre la estructura y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la estructura y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Tabla 22

			X6_Estructura	Y ESTRÉS_LA BORAL
Rho de Spearman	X6_Estructura	Coefficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Y ESTRÉS_LABORAL	Coefficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

N	90	90
---	----	----

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

La tabla muestra un nivel de correlación positiva considerable de 0,662, con un análisis de significación cuantificado en 0,000 siendo menor a 0,05 e incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta, por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 7

Hi: Existe relación significativa entre la recompensa y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la recompensa y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Tabla 23

			X7_Recompensa	Y ESTRÉS LABORAL
Rho de Spearman	X7_Recompensa	Coeficiente de correlación	1,000	,646**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Y ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	,646**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

La tabla muestra un nivel de correlación positiva considerable de 0,646, con un análisis de significación cuantificado en 0,000 siendo menor a 0,05 e incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta, por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 8

Hi: Existe relación significativa entre el confort y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el confort y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Tabla 24

			X8_Confort	Y_ESTRÉS_LA BORAL
Rho de Spearman	X8_Confort	Coefficiente de correlación	1,000	,287**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	90	90
	Y_ESTRÉS_LABORAL	Coefficiente de correlación	,287**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	90	90

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

La tabla muestra un nivel de correlación positiva media de 0,287, con un análisis de significación cuantificado en 0,006 siendo menor a 0,05, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta, por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 9

Hi: Existe relación significativa entre la identidad y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la identidad y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Tabla 25

			X9_Identidad	Y_ESTRÉS_LA BORAL
Rho de Spearman	X9_Identidad	Coefficiente de correlación	1,000	,655**

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	90	90
Y ESTRÉS LABORAL	Coefficiente de correlación	,655**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	90	90

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

La tabla muestra un nivel de correlación positiva considerable de 0,655, con un análisis de significación cuantificado en 0,000 siendo menor a 0,05 e incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta, por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 10

Hi: Existe relación significativa entre la cooperación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la cooperación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Tabla 26

Correlaciones

			X10_Cooperación n	Y ESTRÉS LA BORAL
Rho de Spearman	X10_Cooperación	Coefficiente de correlación	1,000	,768**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Y ESTRÉS LABORAL	Coefficiente de correlación	,768**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

La tabla muestra un nivel de correlación positiva fuerte de 0,768, con un análisis de significación cuantificado en 0,000 siendo menor a 0,05 e incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación que

se ha establecido es cierta, por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 11

Hi: Existe relación significativa entre la comunicación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación y el estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad del cantón JARAMIJO año 2023.

Tabla 27

			Correlaciones	
			X11_Comunicación	Y ESTRÉS LABORAL
Rho de Spearman	X11_Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,354**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	90	90
	Y ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	,354**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	90	90

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

La tabla muestra un nivel de correlación positiva media de 0,354, con un análisis de significación cuantificado en 0,01 siendo menor a 0,05 e incluso igual a 0,01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta, por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

CAPITULO IV

PROPUESTA

Título: Estrategias de mejora para el fortalecimiento del clima organizacional y eliminar o reducir el estrés laboral en el personal del GAD – Jaramijó.

Introducción

La presente propuesta tiene como objetivo principal mejorar el clima organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Jaramijó. Reconociendo la importancia de un ambiente laboral positivo, esta iniciativa busca fortalecer la satisfacción y el bienestar de los empleados, lo cual se traduce en una mayor productividad y eficiencia en el desempeño de sus funciones.

Para lograrlo, se implementarán una serie de estrategias y acciones concretas, diseñadas en base a un diagnóstico previo que identificará las áreas críticas y las oportunidades de mejora dentro de la organización. Entre las principales medidas se incluyen programas de capacitación y desarrollo profesional, creación de canales efectivos de comunicación interna, establecimiento de políticas de reconocimiento y recompensas, y fomento de actividades de integración y cohesión entre los colaboradores.

Además, se mantendrá en constante supervisión sobre el clima laboral para monitorear el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario. La participación y el compromiso de todos los miembros del GAD Jaramijó serán fundamentales para el éxito de esta propuesta, asegurando así un entorno de trabajo más armonioso, motivador y alineado con los objetivos institucionales. Con estas acciones, se espera no solo mejorar el clima organizacional, sino también impulsar una cultura organizacional sólida y sostenible a largo plazo.

Misión

Mejorar el clima organizacional del GAD Jaramijó mediante estrategias efectivas que promuevan el bienestar, la satisfacción y la motivación de nuestros colaboradores.

Visión

Ser un modelo de excelencia en gestión del clima organizacional, creando un entorno laboral positivo, inclusivo y productivo, que inspire confianza y orgullo en nuestra comunidad.

Objetivo general

Mejorar el clima organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Jaramijó.

Objetivo específico

- ✓ Ofrecer programas de capacitación y desarrollo profesional que incluyan talleres y cursos regulares que aborden tanto habilidades técnicas como blandas.
- ✓ Implementar plataformas digitales y métodos tradicionales para asegurar que todos los empleados puedan comunicarse efectivamente, como, por ejemplo, reuniones semanales.
- ✓ Implementar políticas de reconocimiento, por ejemplo, la creación de un programa formal para reconocer y premiar a los empleados que demuestren un rendimiento excepcional, a través de premios anuales o certificados de apreciación.
- ✓ Brindar monitoreo y evaluación continua que permita conocer la percepción de los empleados sobre el clima organizacional y la efectividad de las estrategias implementadas.

Estrategias de mejora

OBJETIVO O ESTRATEGIA	PLAZO	META	RECURSOS	RESPONSABLE
Ofrecer programas de capacitación y desarrollo profesional que incluyan talleres y cursos regulares que aborden tanto habilidades técnicas como blandas.	Trimestralmente	Mejorar las competencias y habilidades de los empleados, asegurando que todos los participantes adquieran conocimientos relevantes y aplicables en su trabajo diario.	Presupuesto para formación Espacios adecuados Software de gestión de aprendizaje (LMS)	Departamento de Recursos Humanos (RRHH) Comunicación interna y TI.
Implementar plataformas digitales y métodos tradicionales para asegurar que todos los empleados puedan comunicarse efectivamente, como, por ejemplo, reuniones semanales.	Semanalmente	Facilitar una comunicación clara y eficiente dentro de la organización, promoviendo la transparencia y la colaboración entre todos los niveles jerárquicos.	Software de comunicación interna Equipo de tecnología Facilitadores de reuniones	
Implementar políticas de reconocimiento, por ejemplo, la creación de un programa formal para reconocer y premiar a los empleados que demuestren un rendimiento excepcional, a través de premios anuales o certificados de apreciación.	Anualmente	Aumentar la motivación y satisfacción laboral de los empleados, creando un ambiente de trabajo donde se reconozcan y valoren los logros y esfuerzos individuales.	Presupuesto para premios Sistema de seguimiento del rendimiento Comité de reconocimiento	
Brindar monitoreo y evaluación continua que permita conocer la percepción de los empleados sobre el clima organizacional y la efectividad de las estrategias implementadas.	Mensualmente	Mantener un proceso constante de mejora del clima organizacional, basado en el feedback y las percepciones de los empleados.	Herramientas de encuesta Analistas de datos Software de análisis	

CONCLUSIONES

- En conclusión, se determinó que existe una relación entre las variables de estudio: Clima organizacional y el estrés laboral del personal de la municipalidad del cantón Jaramijó en 2023. por lo tanto, se puede decir que el clima organizacional es un elemento fundamental para las instituciones públicas y privadas. Ya que esto determina su éxito o su estancamiento para el logro de sus objetivos, por ende, los directivos de las empresas deben encargarse de velar por el bienestar no solo a nivel organizacional sino principalmente que su equipo de trabajo se siente a gusto y se genere un buen ambiente laboral para aprovechar su desenvolvimiento y alto nivel de desempeño.
- Gracias a la investigación realizada se pudo fundamentar teóricamente cada una de las variables de estudio, en este caso sobre el clima organizacional y el estrés laboral del personal del GAD – Jaramijó, dándonos a conocer con mayor profundidad en que consisten estas variables y su impacto en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así mismo esta fundamentación nos puede ayudar a comprender mejor la importancia de estas dos variables.
- Así mismo, mediante el análisis de resultados obtenidos por medio de la aplicación de la encuesta se puede decir que, sí existe relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral, así como también se determinó que las dimensiones correspondientes a cada variable tienen un cierto grado de correlación lo cual influye bastante en los resultados organizacionales y el desempeño del personal del GAD – Jaramijó.
- Finalmente, se presentó una propuesta de mejora que le permitirá al GAD, Jaramijó, mejorar el clima organizacional para que su equipo de trabajo de desempeño adecuadamente y aumente la eficiencia en todos sus procesos internos.

RECOMENDACIONES

- Una vez que se pudo determinar que, si existe influencia entre las variables de estudio, se recomienda al GAD, Jaramijó aplicar la mejora continua en sus procesos internos y mantener como prioridad estas dos variables antes analizadas para que pueda aumentar aún más su eficiencia y así mismo el desempeño de todos y cada uno de los miembros que conforman a la institución.
- Según lo fundamentación realizada sobre las variables de estudio, se recomienda que en este tipo de proyectos de investigación ampliar y profundizar la información necesaria y esencial para comprender el objetivo del proyecto y sobre todo entender con claridad acerca de lo que se investigó, la importancia y las repercusiones que se pueden presentar, ya que esta información sirve de guía para otras investigaciones similares.
- Gracias al análisis de resultados por medio del programa SPSS, se recomienda adoptar medidas o estrategias que fomenten el buen clima organizacional del GAD Jaramijó para seguir mejorando constantemente en todos los aspectos, ya que esto les permitirá aumentar la productividad y a conseguir resultados satisfactorios a nivel organizacional.
- Para finalizar, con la presentación de la propuesta y sus estrategias de mejora se recomienda que, se desarrollen y apliquen de manera efectiva porque esto mejorará su administración en general, y así mismo fortalecerá el clima organizacional contribuyendo así a la excelencia de sus procesos internos y la productividad como también el correcto desempeño organizacional.

Bibliografía

- Cruz, M. C. (2017). "Clima Organizacional y Estrés Laboral en enfermeros del servicio de emergencia. Hospital San Juan de Lurigancho, 2017". Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11867/Ccasani_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, C. B., & Zambrano, R. C. (2022). CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN, MANTA, MONTECRISTI, JARAMIJÓ. Obtenido de <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/207/345>
- Quispe, B., Sanchez, S., Saavedra, C., Rosales, A., & García, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>
- Mayorga Ases, M. J., & Espín Torres, D. J. (2020). "Clima organizacional y estrés laboral en el Gad Municipal Santiago de Pillaro" file-service: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31025>
- Moreira Darwin, & Rodríguez Álava, A. (2021). "Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos"file-service: <https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/43>

Guamán Guevara, M. D., & Jiménez Gamboa, N. M. (2021). "GAD Municipalidad de Ambato
Clima Organizacional Cultura Organizacional Comportamiento Organizacional Escalas
de Medición Dimensiones del Clima Organizacional Administración del Personal
Evaluación del Desempeño Desempeño
Laboral"<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31974>

Selye, H. (1956). El estrés de la vida.

French, J. R. P., & Kahn, R. L. (1962). A programmatic approach to studying the industrial
environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 18(3), 1-47.

Rosenthal, T., & Snoeck, J. D. (1964). Stress and disease.

Levi, L. (1984). Stress in industry: Causes, effects and prevention. International Labour Office.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2008). Trabajo decente y estrés laboral.

Cannon, W. B. (2002). *Wisdom of the body*.

Vázquez Crisóstomo, J. S. (2021). Estudio sobre el estrés laboral y sus implicaciones.

Lora Espinosa, R. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los
empleados del sector salud.

Anexos

Clima organizacional	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	Totalmente de acuerdo	De acuerdo
	1	2	3	4	5
Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.					
Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
Mi jefe inmediato es características de nuestra organización					
En mi organización participo en la toma de decisiones.					
La innovación es una característica de nuestra organización.					
Mis compañeros de trabajo toman inactivas para la solución de problemas.					
Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo					
Mi salario y beneficio son razonables.					
Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
Maestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización					

Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo					
En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo					
Estoy comprometida con mi organización.					
Me interesa el desarrollo de mi organización					
Las otra áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.					
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito					
Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.					
Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					

Estrés laboral	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	indeciso	Totalmente de acuerdo	De acuerdo
	1	2	3	4	5
El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.					
El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa					
El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.					
El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.					
El que mi supervisor no dé la cara por mí antes los jefes me estresan					
El que mi supervisor no me respete me estresa.					
El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.					
El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa					
El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.					
El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.					
El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí me causa estrés.					
El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.					

El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.					
El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.					
El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.					
El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.					
El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.					
El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.					
El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.					
El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.					
El que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.					
El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.					
El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.					
El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.					
El no contar con la tecnología adecuada para hacer un					

trabajo de calidad me causa estrés.						
--	--	--	--	--	--	--