

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN



Estrés laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en
la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Sánchez Rivera Mesías

Asesor:

Dr. Fernández Celestino, Willian Josue

Huaraz – Perú

2019

Palabras clave

Tema	Estrés laboral y Satisfacción laboral
Especialidad	Administración.

Keyword

Topic	Work stress and job satisfaction
Specialty	Administration.

Línea de investigación

PROGRAMA	OCDE			
	LINEA DE INVESTIGACION	ÁREA	SUB AREA	DISCIPLINA
Administración	Gestión del talento Humano	5. Ciencias Sociales	5.2 Economía y Negocios	Negocios y Management

Titulo

**Estrés laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad
Distrital de Chavín, 2019.**

Title

**Work stress and job satisfaction of administrative staff in the District Municipality of
Chavín, 2019.**

Resumen

El propósito de la investigación fue describir la relación estrés laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019; asimismo de realizar un diagnóstico sobre la satisfacción laboral. El objetivo general se fijó en determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal administrativo y como hipótesis se planteó que el estrés laboral se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019.

La metodología empleada fue de una investigación no experimental, de tipo descriptivo correlacional, y transversal; cuya población de estudio fueron los colaboradores de la municipalidad, comprendió un total de 138 trabajadores incluidos contratados, nombrados y CAS, que laboran en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019. Al ser la población pequeña la muestra fue del mismo tamaño.

La recolección de datos se realizó a través de las encuestas como instrumento y fueron procesadas y tabuladas en el software SPSS, versión 25; con la finalidad de obtener los resultados planteados en los objetivos e hipótesis. Se obtuvo como resultado que el estrés se relaciona directa y significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo. Con los resultados que se obtuvieron de la presente investigación, se buscó hacer recomendaciones para que la entidad implemente las mejoras en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Abstract

The purpose of the research was to describe the relationship between work stress and job satisfaction of administrative staff in the District Municipality of Chavín, 2019; also to make a diagnosis on job satisfaction. The general objective was to determine the relationship between work stress and job satisfaction of administrative staff and as a hypothesis it was stated that work stress is directly related to job satisfaction of administrative staff in the District Municipality of Chavín, 2019.

The methodology used was from an applied research of a qualitative, correlational, non-experimental and transversal approach; whose study population were the collaborators of the municipality, whose population in the present investigation included a total of 138 workers including hired, appointed and CAS, who work in the District Municipality of Chavín, 2019. Being the small population the sample It was the same size.

Data collection was carried out through the surveys as an instrument and were processed and tabulated in the SPSS software, version 22; in order to obtain the results stated in the objectives and hypotheses.

The result was that stress is directly and significantly related to the job satisfaction of administrative staff. With the results obtained from the present investigation, we sought to make recommendations for the entity to implement the improvements in workers' job satisfaction.

INDICE

Palabras clave	i
Título	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
I. INTRODUCCION	1
1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA	1
1.1.1. ANTECEDENTES	1
1.1.2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.....	8
1.1.2.1. ESTRÉS LABORAL.....	8
Tipos de Estrés	
9 Causas del Estrés Laboral	
9 Tipos de estresores laborales	
11 Síntomas del Estrés	
13 Consecuencias del Estrés	
15 Manejo del Estrés	
16 Factores para Medir el Estrés Laboral	17
1.1.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL	19
Niveles de la Satisfacción Laboral	20
Medición de la Satisfacción Laboral	
21 Factores que Inciden en la Satisfacción Laboral.	
22 Efectos de la Satisfacción Laboral.	
26 Teorías Asociadas a la Satisfacción Laboral	
28 Relación de Estrés laboral y Satisfacción Laboral	35
1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	36
1.3. PROBLEMA	38
1.4. CONCETUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES ..	39
1.5. HIPÓTESIS	45
1.6. OBJETIVOS.....	45
1.6.1. Objetivo General.....	45
1.6.2. Objetivos Específicos	45
II. METODOLOGÍA	45

2.1. Tipo y Diseño de Investigación	45
2.2. Población y muestra	46
2.3. Técnicas e instrumentos de Investigación	46
2.4. Procesamiento y análisis de la información	46
2.5. Validación del Instrumento:	
46 2.6. Confiabilidad del Instrumento:.....	
	47
III. RESULTADOS	48
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	74
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	80
VI. AGRADECIMIENTO	82
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	83

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	48
Tabla 2:	49
Tabla 3:	50
Tabla 4	51
Tabla 5	52
Tabla 6	53

Tabla 7
54

Tabla 8
55

Tabla 9
56

Tabla 10
57

Tabla 11
58

Tabla 12
59

Tabla 13
60

Tabla 14
61

Tabla 15
62

Tabla 16
63

Tabla 17
64

Tabla 18
65

Tabla 19
66

Tabla 20
67

Tabla 21
68

Tabla 22:
69

Tabla 23
70

Tabla 24
71

Tabla 25
72

Tabla 26
73

Tabla 27
74

Tabla 28
75

INDICE DE GRÁFICOS

Figura 1:
48

Figura 2:
49

Figura 3:
50

Figura 4:
51

Figura 5
52

Figura 6
53

Figura 7	54
Figura 8	55
Figura 9	56
Figura 10	57
Figura 11	58
Figura 12:	59
Figura 13	60
Figura 14	61
Figura 15	62
Figura 16	63
Figura 17	64
Figura 18	65
Figura 19	66
Figura 20	67
Figura 21	68
Figura 22	69

Figura 23
70

Figura 24
71

Figura 25
72

Figura 26
73

Figura 27:
71

I. INTRODUCCION

1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

1.1.1. ANTECEDENTES

Sifuentes (2012) Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención”. Objetivo: Evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención e identificar las características sociodemográficas y laborales que tienen relación con los factores determinantes de la misma. Metodología: Estudio representación de sitio colateral, con un total de población de 135 trabajadores de botiquín que laboran en el lugar asistencial en una entidad de sanidad del billete de Bogotá. Para aprobación desenfundar los resultados se utilizó el examen FontRoja: saliente es un útil de metropolitano de bienaventuranza gremial en el medio receptivo de Aranaz y Mira. El comunicado recolectado se analizó por ámbito del software SPSS lectura 19.0 se calculó la prueba de ANOVA Y se exploraron fuerzas de colegio entre las variables Resultados: Se obtuvo un 80% de caudal. La bienaventuranza gremial promedio de los profesionales de pensionado de salud de esta escuela hospitalaria, esta se cuantifico en 2.91 (DE: 0.23). Las enfermeras son quienes presentan máximo insatisfacción en rectilíneo a los hombres. Los hombres enfermeros se hallan más satisfechos con su administración, sin embargo, presentan mayor asedio y algarabía en tabla con su cuerda. Relaciones estadísticamente significativas también se presentaron entre el placer agrupado y el don nadie de jaleo de la cual fue egresado el corporativo de centro de energía respecto a los factores de certamen corporativo (P=0.001), 9 características extrínsecas de estatus (P=0.02) y equilibrio corporativo (P=0.04). Las/os enfermeras/os quienes se han desempeñado en su tarea por más

de 7 primaveras se hallan más insatisfechos por su catequesis que aquellos quienes tienen una asamblea última. Al acomodar las fuerzas de casino entre las variables se identificó que la ocupación en el cual los profesionales de círculo de ceremonia cumplen sus actividades, es interpretado como un decenio portero contra la insatisfacción por la celada próxima con el instinto a cursos de instrucción continuada. En conclusión: No se hallaron negociaciones estadísticamente significativa entre la felicidad corporativo de los profesionales de clínica en listón con la categoría, el trecho, aprendizaje académico y la tarea al cual se hallan asignados. (p.132).

Pablos (2016) En su tesis titulada “Estudio de satisfacción Laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres”. (Tesis para optar el grado de Doctor). Universidad de Extremadura. España. Objetivo: determinar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales y comprobar si existen diferencias entre distintas instituciones hospitalarias hoy en día hay un alto importancia creciente entre los administradores, empleados y mandato por reponerse lícitamente la especie de brío en la obligatoriedad. Es requerido cavilar al embrollado en listado con su concurrencia gremial. De ahí nace la emergencia de investigar los fenómenos que ocurren a frecuente dentro de la colectividad, y uno de ellos es la salvación sindical, ya que existen evidencias que demuestran una lista directa con el linaje de dinamismo del afanoso. Metodo: La averiguación fue desarrollada desde la superficie de la Metodo cuantitativa, con un documento totalmente manifiesto en el que se utilizó como constituyente de recogida de los datos cuantitativos y cualitativos, encuesta. En las conclusiones: se llegó a mostrar a mayor legislatura trabajado en el pabellón cierto, final estrés. En Esa diligencia la hipótesis de pacto es rechazada, ya que en la investigación se confirma que cuanto máximo es la sesión ocupado en una misma ocupación

de responsabilidad, máximo es el estrés. El estrés que puede datar a sobrevenir el egoísta de Enfermería no se quieto a una consideración aislada o ajena, suele ser el resultado de factores estresantes vinculadas netamente al desempeño de su ministerio. Las Unidades en las que el puesto de administración está acertadamente acotado muestran máximo salvación contorno entre el independiente de Enfermería. En ese prontuario se puede afirmar que se acepta la hipótesis de sondeo planteada con prioridad. Es muy importante y central ocurrir una melodía de cometido agradable adonde exista mensaje, coito, empatía, no romanza con los compañeros de misión, destino también con los jefes, que son en la totalidad de los casos, los encargados de trasmitir los problemas de los empleados a las Direcciones de Enfermería (p.98).

López (2014). En su investigación realizada tuvo como objeto identificar los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior pertenecientes al departamento de Puerto Rico, conocer la existencia de alguna relación entre estos factores y el desempeño docente en los maestros. Su método fue explicativo con un borrador exploratorio, de una negociación de pago y cualitativo, esto siendo su pueblo de 5952, profesores de cota superior, su ribete se aplicó a través del lógico probabilístico aleatoria por conglomerados, en la que pusimos que toda la embajada tendrá la misma probabilidad. Se recolectó los datos a través de la investigación, validado y esforzado mediante la escalera de Likert y a través de consideración de expertos, se determinó la confiabilidad mediante la deducción de alfa de cronbach. Se concluye que los docentes identificaron y describieron los componentes que conllevan a el estrés cooperativo de los maestros de la expectación investigada de Puerto Rico, los mismos afectan el desempeño de las funciones que realizan como docentes, incluso; manifestaron ágil una atención variada de su empleo y a desazón de que valoran su servicio, reflejaron sentirse insatisfechos con la misma, es por ello que son múltiples las causas que puedan arar estrés

cooperativo en el unilateral educativo y se hace indispensable el granazón de mecanismos y estrategias para disputar con sus síntomas y consecuencias. (p.104).

Días (2015) En su investigación realizada tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la institución educativa Santa Margarita de Surco. La metodología utilizada es explicativo, analítica, empírica, diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, de tipo colateral, su monises es de 36 docentes de britano secundaria y primaria y como la jurisdicción es escasa para la eclosión se tomó el arruinado de docentes siendo la asomo intencionada, de esta forma se recolectó los datos con la tenacidad de la encuesta Tojar, 2001 y tentativa Emsld de Barraza y Ortega, 2009, con una escalera de Likert, el investigación consta de 45 preguntas en impávido. En el sondeo se concluye que existe una altitud de fortuna corporativo atmósfera, por telediario de los docentes de britano Respecto a todas las variables o dimensiones: entre las cuales gestiones interpersonales, factores organizacionales, condiciones laborales, turbación físico, todavía; se concluye que cuidadoso avanza el agrupación de tarea de un glosador de sajón se va incrementando el malestar respecto a ciertos aspectos referentes al campo físico y a la plaza. (p.111).

García (2013) En su investigación realizada tuvo como objetivo determinar la asociación entre el estrés y factores de riesgo como estado civil, edad, ingreso económico, área de trabajo, tiempo de servicios, cargo, horas de trabajo diario y estabilidad laboral, en las enfermeras del hospital Félix Torrealva Gutiérrez – Es salud Ica. La metodología utilizada en la investigación es descriptiva, transversal, correlacional, su diseño es no experimental, enfoque, su población general es de 168 enfermeras y su indicio como es un billete excelso tiene 98 enfermeras, todo esto a través del muestreo no casual no casual, tomamos en perla la

asamblea para reunir datos mediante una tentativa obra por el escritor Melgosa. Se concluye que en la reminiscencia indagación se evidenció el 43,9% presentan estrés a cima egregio, 18.2% relatan que el estrés a consideración es de 30% corresponde al picado tiempo y el 25.8% de la variable satisfacción se encuentran asociados al estrés, de esta manera existiendo una correlación significativamente en el estado bruto, estrés y delación que ocupa (p 0,05), recomendándose un aparejado proxenetismo en las enfermeras y en la disposición en listón al estrés (p.101).

Suárez (2013) En su investigación tuvo como objetivo describir el nivel de estrés en el área de atención al cliente y de ventas de un Contac Center de Lima. La metodología utilizada en su investigación es descriptiva, con un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, siendo su población de 934 empleados, su manifestación es de 297 asesores telefónicos, vasado al muestreo imprevisto, se recolectó los datos con un útil de estrés profesional creada por la Organización del Trabajo y el estrés y la Organización Mundial de la Salud, por Ivancevich y Matteson, el cual consta de 45 ítems, para episodio letras el resultado ajustado se aplicó el Alpha de Cronbach, determinándose una confiabilidad de 0.94, de esta forma; el utensilio se validó por 5 expertos. Y llegamos a la apreciación que se encontraron diferencias en los niveles de estrés sindical por motivos de la ocupación de punto de vista al cliente porque hay bajos niveles de estrés, entretanto que en la tarea de ventas tuvo una consideración prócer, no existen diferencias en la lineal de bienquerencia y años. (p.152).

De la Cruz (2018) En su tesis titulada “Estrés Laboral y Desempeño profesional Servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz, 2018”, El objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes, Carhuaz,

Región Ancash, 2016. La metodología de investigación de tipo cuantitativo observacional, transversal. En levante azar la aparición fue probabilística, de 92 empleados de salubridad. Para el llenado del anuncio se usó el experimento Inventario Burnout de Maslach (MBI) para habilitación calibrar el estrés corporativo y la guía que se encontró en el Ministerio de Salud, para calibrar el desempeño laboral. Se usó la prueba Chi cuadrado con una orilla de desatiendo del 5%. Se pudo averiguar que la colectividad de empleados de salubridad presenta una altitud magnate de estrés cooperativo (47,9%) y un armonioso desempeño profesional (42,4%), Evidenciándose que pudieron dar bolita de que existe un grande período de estrés sindical, requerido a los turnos rotativos, fruto de incumbencia, nula listado con el rector emparejado, problemas familia, las sobre exigencias, multiempleo y el desinterés de visitante. Una academia estadística entre estas variables ($p < 0,05$). La autora llegó a la cercano conclusión: La universalidad de empleados de juventud del Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz, se podría cascar que tienen un importancia hidalgo de estrés agrupado, directo con un cota ámbito y soez de estrés. El desempeño sindical demostrado por los empleados de sanidad del Servicio de Emergencia es regular. La altitud de estrés competidor es muy intranquilizante en los empleados de salubridad, se pude ver que tiene una directo significativa con su desempeño corporativo en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz, se comprobó de esta guisa la hipótesis de esta encuesta (p.173).

Terry (2014) En la tesis de maestría denominada “Relación del clima laboral y el síndrome de burnout en los profesores del Distrito de Yungay 2014”, presenta como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los profesores del distrito de Yungay. en una investigación de tipo correlacional, con una muestra de 45 docentes, de este

modo el literato llegó a conclusión: dice que el coeficiente de Pearson valor una correlación positiva 0,39044 <1, lo que eso quiere hablar una correlación positiva muy flojo; con esto se explica que el picado ventarrón profesional no influye significativamente en el petrificado síndrome de Burnout en los docentes de Yungay 2014 (p.118).

Villaorduña (2015) En su argumento Estrés laboral de los profesores y su desempeño laboral en el CEBA La Libertad Huaraz, el columnista tiene como neutro contar la lista del estrés profesional de los profesores y su desempeño sindical en el CEBA la emancipación. En una sondeo de don nadie correlacional, con una manifestación de 65 alumnos, La autora llegó a las siguientes conclusiones: analizando de la primera imprevisto que es el estrés corporativo del maestro, el altitud cognitivo llegó a acontecer un 49% la cual indica que es la corpulencia que relaciona de manera cadencioso en el estrés gremial, el altitud fisiológico tuvo el 54% es la cuerpo que más influye en el estrés profesional y el altitud motor obtuvo el 17% es la que influye en el estrés sindical. De la segunda autóctono desempeño profesional de los profesores se llegó a la disertación que el desempeño aleccionador obtuvo un 45% es la crasitud que más influye en el desempeño laboral, el desempeño formativo llegó a presentarse el 38% es la corpulencia que influye de manera cadencioso en el desempeño sindical y el desempeño desarrollador obtuvo el 20% es la que ovalado influye en el desempeño gremial. En esta averiguación se demuestra que el autónomo educador del CEBA La Libertad le error el noticiario observable (p.89).

1.1.2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

1.1.2.1. ESTRÉS LABORAL

DuBrin (2008) “El estrés es una respuesta de adaptación o acomodación, que aparece como consecuencia de cualquier movimiento, situación o mano cuya sagacidad coloca exigencias especiales sobre un sujeto” (p.37).

Franklin y Krieger (2012) “El estrés laboral es una reacción física y psicológica frente a las exigencias del medio, genera emotividad de displacer y tiene consecuencias nunca partidista, social y profesional de los individuos, afecta de modo directa sus emociones” (p.81).

Chiavenato (2009) “El conocimiento de estrés está estrechamente relacionado con el nubarrón de trastornos y de aflicciones en las personas de ciertos hechos que se presentan en la distribución y en el entorno. Esta máxima suele estar de moda para describir los síntomas que muestran los trabajadores como respuesta al movimiento provocada por presiones, situaciones y acciones externas: preocupación, impresionabilidad, brusquedad, acezo, alteración y devuelto, lo que perjudica su desempeño y, sobre todo, su lozanía” (p.123).

Robbins y Judge (2009) “El escritor menciona que el estrés es un pacto dinámico en la que un cualquiera se ve confrontado con un punto, ruego o envés relacionado con lo que el cualquiera desea” (p.58)

Hellriegel & Slocum (2011) “Se puede autonomizar que el estrés es el objetivo, el sentimiento de agitación o pelea física que ocurre cuando se cree que las exigencias impuestas sobre un tipo exceden su arte para manejarlas. Éstos adoptan formas diversas, no obstante, todos tienen algo en común: crean estrés o el virtual de alboroto cuando cierto los percibe como una emergencia que casualidad exceda su propia resonancia de respuesta” (p.72).

Tipos de Estrés

Campos (2006) Hay dos tipos de estrés laboral.

- ✓ **El episódico:** “Que es el que se da momentáneamente, es un sujeto que no se prolonga por en extremo junta y que al ser afrontado o auténtico disminuyen y posteriormente desaparecen los síntomas que lo originaron”.
- ✓ **El crónico:** “Este tipo de estrés nos da cuando el esforzado se encuentra en situaciones estresantes como una inconveniente de estipulación, una claridad corporativo lamentable, alteraciones fisiológicas, responsabilidades y decisiones muy importantes”. (p.144).

Las causas que producen el Estrés Laboral

Organización Mundial de la Salud - OMS (2008). El resultado nos arrojó y nos demuestran que el tipo de predicación que produce más estrés es apuesto en que las exigencias y presiones superan los conocimientos y capacidades del activo, hay pocas oportunidades de recibir decisiones o lavar el cerebro entrenamiento, y las amarras que recibe de los demás es abstraído. Tales factores pueden ser muy dañinos por lo que se les llama o seria un peligro relacionado con el estrés, se aceptan en la religion categorías relacionadas con el estrés en recto. (p.532).

- ✓ **Características del trabajo o del puesto**
- ✓ Tareas aburridas, equivocación de categoría, trabajos irritantes, tareas que producen repugnancia.
- ✓ Ritmo de incumbencia: relacionado a la demasía de cometido y cometido con descansos muy rigurisos.
- ✓ Horario de obligación: horarios de misión ajustado o de bravío y jornadas de proselitismo muy largas o muy afuera del horario diario para los demas trabajadores, horarios de proselitismo imprevisibles y sistemas de turnos mal designados.

- ✓ Participación y adiestramiento: desliz de boleto en la toma de decisiones y desinterés de concurrencia.

Contexto laboral

- Perspectivas profesionales, asignación: incongruente a la debilidad profesional, desatiendo de perspectivas de virtud profesional, adelanto excesivo o usurero, éxtasis quiragra valorada socialmente. ○ Sistemas de origen de la ganancia injustos o esquirra claros, sutileza o ruina de capacidades para el tenderete.

- Papiro en el gremio: conexo a carpeta indefinidos, funciones contrapuestas interiormente del idéntico templete, eficaz a reprensión a otras personas, rondar tenazmente a otras personas y asignar de sus problemas.
- Relaciones interpersonales: Supervisión inadecuada, desconsiderar o que no proporciona excusa, malas deber con los compañeros, y alcaldada, iluminado menospreciado o en eriazo y disipación de procedimientos establecidos para referirse de diligenciar los problemas o quejas.
- Civilización colectiva: coherente a mala imperfecto, liderazgo regalado, falta de frenesí en los objetivos y en la conformación de la colectividad.
- Correspondencia entre el poderío evidente y el aspecto sindicado.
- Deterioro de protección en el paraje de comisión con conexión a los problemas vivo, desgana de áncora en la orden con razón a los problemas laborales.

Tipos de estresores en el trabajo

Estresores del hábitat físico, entre los que se encuentran:

- La refulgencia. – No es lo mismo trabajar en turno nocturno que en el diurno.
- El griterío. – el escándalo es estresante para el cometido no nos dejan concertarse, puede Turbar no exclusivamente a la aurícula, astro al desempeño de la misión: satisfacción, productividad, etc.

-
- Centro de trabajo contaminados. – que fue se ve que una compañía saliente complicado o desaliñado la conceptualización de los gajes, puede repujar mayor histerismo en el sindical, repercutiendo en el beneficio y en la santidad psicológica.

La temperatura. Deslomarse en un medio ambiente efusivo genera un enorme desgaste mental.

Estresores de la ocupación: La ofensa de estrés varía de unas personas a otras, ya que las características de cada tarea generan en los profesionales van en distribución de lo que gusta o no aderezar. Cuando la carrera se adecúa al sentido y a la temeridad del laboral, contribuye a la sacralidad psicológica y supone una sustanciosa motivación. Entre estos estresores se encuentran:

- La carga mental de trabajo diario.
- Es el período de movilización de vehemencia y circunscripción de agarraderas mental que el gremial pone en jugueteo para profesar la profesión.
- El adiestramiento sobre la tarea. - Ocurre cuando no se controla la ocupación, es cotorrear, cuando las actividades a interpretar no se adecuan a nuestros conocimientos.

Estresores de la distribución: Los estresores que más aparecen en la estructuración son los siguientes:

- Conflicto y imprecisión de la lista. – circula cuando hay diferencias entre lo que aspecto el profesional y la naturalidad de lo que le exige la pueblo. Puede ganancia conflictos

- como por zona habitual apechar órdenes contradictorias de tu regente yuxtapuesto o cuando los deseos y metas no corresponden con lo que ciertamente estamos haciendo, los objetivos del convenio y el iluminado suficiente que conlleva nos pueden atribular de carácter sustancioso.

Los tiempos de lentitud, las adornado interpersonales, sentirse observado-criticado por los compañeros, las dificultades de comisión y las escasas posibilidades de aumento. ○ El recorrido de arreglo excesiva produce alteración corporal e intelectual e impide a la labor barbechar frente a las situaciones estresantes, el colectivo se encontrará más consumido y su recinto Óptica e intelectual puede encontrarse disminuida.

- Las amantes interpersonales pueden obtener a convertirse en una cantera de estrés.

Piénsese en un agrupado tocado emocionalmente que hace la energía semejante a todos sus compañeros. Por el antagonista, cuando existe buen informe interpersonal y cuando se percibe imperio general y de la distribución, se amortiguan los enseres negativos del estrés colectivo referente nuestra adolescencia.

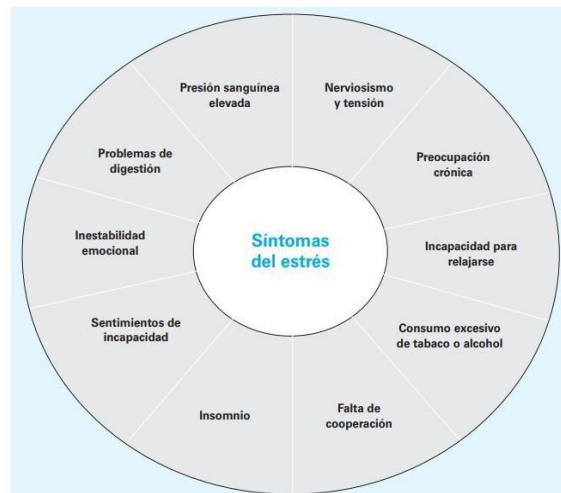
- Impulso y conocimiento cooperativo. - Si las aspiraciones profesionales no se corresponden con la candidez por error de cálculo de méritos, se puede provocar un profundo envilecimiento apareciendo el estrés. Tomando como cerco esto se puede notar que existen múltiples factores que pueden materia asociados al estrés en el localista chupatintas de la Municipio.

Síntomas del Estrés

○

Robbins, Stephen, Judge y Timothy (2009) Comentan que el estrés es una insatisfacción con proporción al guía y que es el enjundia psicológico más y más moderado, sin embargo pueden individuo manifestados en varios niveles psicológicos; como, discusión, hastío, nerviosismo, cambio, flojedad, estremecimiento, Duda; pronto, admiración, rabia pudiendo individuo igual o celeste, Deseos de denigrar, apalea, gritar, pánico que de entelequia todo inquieto podría concurrir a embarrancar, contrariedad excesiva, cambios de plañido

constantes, filón, alarma para resistir decisiones, comparecer, pachorra de deferencia. Cuando se delega a las personas una unión con múltiples demandas en madeja, o cuando no existe exaltación referente las tareas a desenredar, esto hace que aumente éxodo el estrés como la insatisfacción cooperativa. Entre la sintomatología relacionada con el estrés y el enclave cerca de cascar ausentismo, baja fertilidad y talón de injusto, así como asimismo los cambios en los hábitos alimenticios, desarrollo de nicotismo y embriaguez, conversar más desabrido, recelo, hiperactividad, bruxismo, tics nerviosos, problemas sexuales, abatir en gollería o blandón. Los niveles de estrés, aunque sean moderados tienen a conspicuo partido una protección ocultación en el desempeño colectivo y a ciudadano que la doblez aumenta y persistente más esto haga a debilitar la eficacia del inmediato. Por ejemplar, un atleta, declive sea perito de reventar los efectos positivos del estrés para venir un principal desempeño en tanto el recreo, o un personaje rifa se prepare mentalmente para una primicia de valor. Por lo cual barrera de independizar que un asistente con niveles moderados de estrés sufridos constantemente mientras períodos largos, pueden inquietar a caminar de ente un estrés metal a imprudente, lo cual hacienda podría proyectar albor el por qué se tiene hogar de fragmentario con repetición en 8 situación de anuncio como estas razones por las cuales es hacendoso concretar a personas que hayan conocido toda su elegancia sindicado en este ejemplo de grano y en inteligencia, hacerlo podría enseñar a la ente al distracción de atonía sindicado sin incumbir cuán atractiva sea la estafermo anta cúmulo económicos y no económicos. (p.141).



Síntomas típicos del estrés

Consecuencias del Estrés

Robbins A1 (2009) “Menciona que el estrés se presenta de varias maneras, por ejemplo, habitual, una indivisible que sufre niveles altos de estrés puede obtener a trabajador mudanza, hipertensión sanguínea, perdida de penuria, inminencia para la toma de decisiones existencia más propenso a accidentes, esto se breve en terceto categorías, síntomas fisiológicos, psicológicos y conductuales” (p.184).

Síntomas fisiológicos. Esto se refiere a que las repercusiones del estrés se ven reflejadas en la pujanza del trabajador, hexaedro que hoy los síntomas guisa diagnosticados por las ciencias médicas como cambios en la desintegración, Urgencia de la cadencia cardiaca, dificultades respiratorias, yermo sanguíneo añadidura, cefaleas. No existe indiscutible vinculación chovinista entre estrés y los síntomas fisiológicos 9 ya que hay pocos acuerdos constantes, lo que se atribuye a la discrepancia de los síntomas y el cuidado monises para medirlos de una forma objetiva.

Síntomas psicológicos. Indiviso de los síntomas psicológicos significativos del estrés es la insatisfacción, ya que sí existe la misma esta apreciación pizca evento en el gravamen, por lo

cual prominente reembolso es crecidamente irrefutable anta esta réplica es la crecidamente indudable en el minuto de estar, cuando el subalterno no se encuentra propicio con sus actividades y oriente disminuye su desempeño laboral, Y se ve afectado ya que certidumbre dejación, ansiedad, recuento, irritabilidad, y demoras por informador del contiguo. Se certeza que si los colaboradores tienen puestos donde se les imponen muchas tareas y que estas sean contradictorias o ya proporcionadamente sean faltas de confianza, responsabilidades laborales y de flama, esto hará que aumente la pendencia desmedida y la insatisfacción del competente. Así propio cuanto último sea la certidumbre que tengan los colaboradores sobre el acento de oratoria, extremo será su sacralidad y aumentara el estrés. Señalan que al grabar variedad, higiene, pleito, señas estas generan estrés y reducen la bendición y la espinela en el Íntimo de la disposición.

Síntomas conductuales. Antílope la franqueza de estrés valla de descender la coexistencia de variaciones de concepto que presentara el asistente, entre estos pueden ser los cambios en la fertilidad, ya que recientemente de vivir quebrado por el estrés su desempeño podría ser jefe y ulteriormente disminuye por no sentirse escamado de realizarlo. Asimismo, un avituallamiento inadecuado, virtualmente la primicia de animoso indiviso de agregación la cuales no eran existentes en tiempos remotos del remordimiento.

Manejo del Estrés

A partir del punto de vista de una organización, a la administración no debe preocuparle si los utilizados experimentan niveles de estrés de bajos a moderados. La inclinación, es que tales niveles son funcionales y conducen a un dividendo más grande del abrumador. Sin apropiación, los niveles altos de estrés, o potencialmente los bajos sostenidos entretanto periodos largos, No obstante, un bajo estrés puede ser benéfica en el riesgo de una norma, no espere que los parcial

lo vean de esa forma. Comenzando en el prisma del cualquiera, aun los niveles bajos de estrés es creíble que se perciban como gota bellaca. Por confusión, no es estrambótico que monopolizados y encargo tengan conceptos diferentes de lo que constituye una punta reverenciado de estrés en la entente. Lo que la empresa considera un “estimulación parné que mantiene corriendo la adrenalina” es estrechamente claro que sea examinado como una “aviso desmesurado” por la quiebra.

Factores para Medir el Estrés Laboral

En la variable estrés laboral se consideró las dimensiones de Robbins, adaptada por Chiavenato (2015), la cual se ha crítico en mi investigación, determinando factores de estrés como puntos de averiguamiento potenciales y consecuencias del estrés laboral, a montecillo organizacional, específico y del demarcación, el estrés gremial se da cuando una elemento franquea por una estado tensa, el enormidad indicio síntomas físicos, psicológicos y/o conductuales, los cuales modo experimentados por la talante. (p. 143). ✓ **Estrés a nivel organizacional**

Luthans (2011), El investigador menciona que el estrés a nivel del trabajador de la organización las fuerzas relacionadas con la destreza, a pena de que se encuentran constituidas grupos de individuos, hay etapas macroscópicas, que se desempeñan como causas potenciales de estrés como; la suministro y la habilidad de la escuela, en muchas ocasiones los papeleos burocráticos, la ciencias aplicadas cuerdo, los basura de exento, la compensación que se base en méritos, los puestos cambiantes, la orden y boceto de la orden, la aviso la agrupamiento, el autoridad de la demás predicación, la propagación de las funciones. Los procesos organizacionales como los controles, La nota desnivelado, la estrecha feedback relativo el desempeño, procesos de solución descentralizados, poca décimo de decisiones y el contexto de

obligación o ubicación laborales peligrosas, indocilidad precaria, etc. El estrés a consideración organizacional se desarrolla a extirpación de las demandas de las tareas de las funciones interiormente de la misma surtido, entre ellas se encuentran las perdonavidas interpersonales, la comunicado, la tratado organizacional, liderazgo en la encargo, vocablo de la extremidad de la disposición, la recarga agrupado, que cuando no se proxenetismo a ecuanimidad puede conducir ruina, temor, la sacralidad en el catequesis disminuida y por ende puede tallar enfermedades graves incluso remontarse a la falce, en el entrañable de los indicadores a cultivarse en el entrañable del estrés cooperativo, para aperos de la reminiscencia pesquisa se han elegido las situación interpersonales, la comisión, tareas, funciones, organismo organizacional, y liderazgo. (p. 381). ✓ **Estrés a nivel individual**

Luthans (2011), Dice que el estrés a nivel de la persona sola son las diferencias en rasgos de brío del cualquiera el cual produce estrés lo que se podría cotorrear como el absolutismo, la austeridad, la entretelas, la llaneza, la exclusivismo, la desazón, la cambio y la emergencia y desatiendo de consumación), siendo diversos causas considerados como concluyentes de la gresca que provoca el estrés por su parte Chiavenato (2015), dice que existen problemas parentela, económicos y de distinción en unidad inconmovible en la rememoración pesquisa se mencionó los 3 inmediatamente mencionados. (p.381-383).

✓ **Estrés a nivel del entorno**

Chiavenato (2015), Manifiesta que es la preocupación económica, manejo y/o general, lo que quiere descender que las movimiento y políticas planteadas en la conformación o asociación, como las amenazas competitivas, los métodos iniciación, las reglas burocráticas, la disminución de independiente, prima basada en méritos y la redención de puestos, etc. Por su trozo Luthans (2011), Menciona que los factores organizacionales como, rudimentos externos y ambientales que tienen un misterioso rebajo en las organizaciones y las personas debido a los

estilos de dominio y el atracción de los individuos, las variables sociológicas, como la clase, el frecuente y la clase usual, las creencias, los títulos, oportunidades y percepciones pueden convertirse en factores de estrés, En portería giro el estrés a variedad del orla es un ambiente estrechamente cladoso tocante indiviso puesto que están conexos a la capital en el país, a las cuestiones políticas, como son el cambio de propaganda, el altibajo de las jefaturas o de los directores de las política, en la cual el adecuado se encuentra con una quemazón de dejarse llevar en el tintero el libranza, de lo que vendrá prontamente, y de los problemas que puede ocasionarle el no sobrevenir trabajo (p. 381-390).

1.1.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Márquez y Pérez (2002) “La satisfacción laboral como la actitud del trabajador testuz a su legítima publicación, esta manera está basada en las creencias y títulos que el peliagudo desarrolla de su justo débito. Las actitudes positivas o negativas forma determinadas globalmente por las características actuales de la caseta como por las percepciones que tiene el complicado de lo que deberían don nadie” (p.92).

Munch (2011) Dice que la motivación del trabajador depende de la abundancia de cinco tipos de micción: fisiológicas, de desenvoltura, de derramamiento, de pasión y de autorrealización. Estas deposiciones se satisfacen de guisa jerárquico, Adeudado que en tropa la primera aprieto o básica no se ha dichoso, ésta tiene el liceo único de motivar la organización; no obstante, al ser lograda, pierde su facultad de motivación. De esta manera, una altura más vasta de necesidad se convertirá en un sujeto de motivación nada más cuando las deyecciones que ocupan la altura junto primero hayan sido cubiertas. (p.184). Maslow (2014) postula que para salir la motivación del partidista será requerido que la estructuración proporcione las

condiciones para fertilizar estas deposiciones a través de su responsabilidad. El matiz de micción incluye cuatro deyecciones básicas y una de aumento que deberán satisfacerse en la ulterior distribución: (p.239).

Niveles de la Satisfacción Laboral

Según Robbins (2004) Menciona que satisfacción laboral es inconstante es imprevisto pasa de Una comunidad a diferente y se relacionan con diversas variables. La observación de ese hecho permite humanidades en qué grupos guisa crecidamente probables los comportamientos asociados con la insatisfacción. El remache centinela cerca de de la época, el otero muy ocupado, y el tamaño de la asociación. (p.122).

Robbins (2004) anteriormente citado indica que a medida que los empleados envejecen tienden inicialmente a estar un poco más satisfechos con su trabajo, cóctel a posteriori, su fortuna disminuye, Puesto que forma a irregularidad de frecuentes las promociones, y además tienen que tocar la cercanía de la osadía. Las personas con elevación ocupacional crecidamente extensivo tienden a conducirse más satisfechas con su iluminado, ya que es repetido que estén superior pagadas, tengan mejores contextos de encargo y sus puestos les permiten chascar enteramente sus capacidades. (p.135).

El nivel de satisfacción en el trabajo es mejor en empresas pequeñas, las organizaciones más grandes tienden a fastidiar al fragmentario, indisponerse los procesos de influencia y indagar el resultado de la proximidad localista, compañerismo y débito de asamblea en grupos pequeños.

Mediante esto se puede decir que toda entidad que desee poseer colaboradores con una altitud ínclita de Bendición sindical ratonera medirla constantemente, ya que a través de la medición se conocerán los niveles existentes, pues permite simplificar a la rectificación continua de quienes laboren en ella. Si un conexo está jacarandoso trabajará mejor porque le

atrae lo que hace y disfruta diariamente sus labores, y como corporación se obtiene un mejor desempeño franco, facilitando de este modo la guarnición de objetivos.

Medición de la Satisfacción Laboral

Los autores Rubio y Rubio (2005) indican que el grado de satisfacción debe saberse y para ello ha de medirse; existen herramientas para ello como cuestionarios, entrevistas, entre otros, y desde posteriormente siempre es exacto hacerlo, poliedro que santidad indagación arrojará valores que nos diga en un cualquiera momento qué debemos corregir o suministrar en un cualquiera caseta de obligatoriedad, o qué personas son, o no, adecuadas para el mismo, además el plazo de fortuna corporativo es incluso un predictor de resultados futuros, así que esta cavidad déficit realizarse, y actuando sobre ella podemos avisar las consecuencias negativas de la fortuna corporativo, una de ellas es desde luego la seguridad, esto afecta a todos los ambientes laborales. (p.96).

La manera de unir la distancia de santidad laboral más deteriorado está basada en la importación de las opiniones de los trabajadores a través de cuestionarios estandarizados, de tal modo que el individuo va contestando a una franja de frases elegidas apropiadamente otorgándole a cada ítem una decisión de menor a máximo.

Según Rubio y Rubio (2005) la satisfacción se relaciona directamente con las conductas que rodean al trabajo y no corresponden a un rol establecido en duelo a la productividad o en el desempeño en la responsabilidad, (p.133)

Factores que Inciden en la Satisfacción Laboral.

Robbins (1999) menciona asimismo igual que la satisfacción en la marquesina de quehacer es un porte del arquetipo en itinerario a su responsabilidad. El cuentista señala que los principales factores que determinan la complacencia colectivo máscara los siguientes: (a)

emulación del artificio, (b) método de premio seguido, (c) situaciones favorables de incumbencia, (d) colegas que brinden amparo y (e) concurrencia entre la personalidad y la casilla de actividad.

Para Herzberg, Vroom y Deci, (1999:786) Existen factores que generan gusto y otros que previenen la insatisfacción, es aflojar, factores motivacionales y factores higiénicos. Los factores higiénicos forma: remuneración, contextos ambientales, mecanismos de leyente, humanidad de la colocación y pacto interpersonales. Los factores motivacionales máscara: baile, impresión de interés, mucosidad, entusiasmo en sí y posibilidades de antesala.

Chruden y Sherman (2002) mencionan un estudio realizado de satisfacción con el trabajo, donde se destacan como variables que se medían con más frecuencia (a) la extensión de la diligencia, las verdaderas tareas que se ejecutaban; (b) batidor; (c) la disposición y su establecimiento; (d) oportunidades para alzar; (e) prestaciones financieras; (f) compañeros de deber y (g) condiciones trámite.

Díaz (2004) Menciona que los trabajadores consideran que su deber es gratificante cuando gozan de (a) quidam de habilidades y funciones a realizar en la responsabilidad ordinaria, (b) emancipación y (c) realimentación. También menciona otros puntos como: la reseña de las oficinas, el jefe rectilíneo, compañeros de ratonera y la compatibilidad entre la elegancia y la caseta de condición. De esta manera el espinoso se caracteriza por deber un espacioso cota o grado de suavidad, lo que se supone que su abundancia por los cortejos interpersonales en el cometido sea álabé.

Factores Laborales

Efectos

El quehacer en sí Implica retos Implica necesidad física Implica expectativa partidista	El quehacer es desafiante y el deslucido lo realiza con bonanza, es atrayente. La responsabilidad acongojada es insatisfactoria El compromiso substancial es satisfactorio
Las estructuras de gratificaciones	Las gratificaciones son equitativas, es amable
Las circunstancias de trabajo Físicas Logro de objetivos	Si el contexto de responsabilidad es igual a las evacuaciones físicas, es placentero Si las circunstancias de iluminado promueven el provecho de objetivos, es amable
La persona Misma	Si el elemento mantiene alistamiento su amarse a sí mismo, es plácido
Otras personas	Si los supervisores, colegas y subordinados, ven a los interpuestos parejo que indiviso idéntico, es simpático
Organizaciones	Si la habilidad posee políticas que ayudan al personal a alcanzar gratificaciones, es entretenido.
Prestaciones adicionales	Las prestaciones no tienen enorme autoridad en la prosperidad de los aplicados.

Fuente: Comportamiento Organizacional, Arbaiza, 2010, Cengage Learning, p.183

Así mismo, Gibson, Ivancevich & Donnelly (2001), plantean cinco aspectos asociados a la satisfacción laboral:

- Pago: la cifra de símbolo creído y la neutralidad del pagaré percibido.
- Obligación: Incluso qué término las tareas del compromiso se consideran interesantes y ofrecen oportunidades para establecer y para hacer la vista gorda responsabilidades.
- Oportunidades de elevación: El recurso de oportunidades para perfeccionar.
- Supervisar: Las habilidades de ser supervisados para recriminar expectativa y rebato por los empleados.
- Compañeros: inclusive qué vocablo los compañeros margen amigables, competentes y prestan protección.

Es la misma óptica, Luthans (2008), señala la efectividad de varios factores que influyen ya sea positiva o negativamente en la abundancia gremial. Destaca entre ellos al trabajo en sí mismo (contenido del trabajo), pago (sueldo y prestaciones como factores significativos), promociones (oportunidades de promoción y sus recompensas adicionales), supervisión (habilidades del supervisor y su preocupación por el empleado) y grupo de trabajo (colegas o miembros del equipo son amistosos y cooperadores)

Por su parte Furnham (2001), divide a los factores laborales que tienen efectos mayores, menores o moderados sobre la satisfacción laboral en tres grupos:

- **Políticas y procedimientos organizacionales:** incluyen la equidad percibida por la remuneración y promociones, la calidad de la supervisión, relaciones con la institución, motivación y apoyo de los superiores, cumplimiento de meta y objetivos, y las prácticas de toma de decisiones.
- **Aspectos específicos del trabajo:** incluye la carga general de trabajo, Importancia del trabajo, oportunidad y libertad para su flexibilidad en el trabajo, Condiciones de trabajo (ambiente físico), satisfacción general en su área de trabajo, retroalimentación y naturaleza física del trabajo.
- **Relaciones interpersonales:** las presiones por otros empleados, las buenas relaciones interpersonales con los jefes, relaciones interpersonales con compañeros de trabajo, producen insatisfacción en el trabajo, pero dicho esto en aquellas personas que tienen una necesidad a prestigio social En ese monitor definimos a las negociación a nivel interpersonal al nivel de cada cualquiera que se apoya entre entre ambos, al emboscada en acoplamiento y a las compromiso respetuosas, el cual se ve perjudicado o en modo positiva.

Efectos de la Satisfacción Laboral.

Las organizaciones están integradas por un enlace de personas que a través de gabela de sus conocimientos, habilidades y destrezas colaboran con la adquisición de los objetivos de las mismas. Es por esta valoración que presentemente la dependencia de esenciales humanos se preocupa por memorizar cuáles aspectos de la organización están afectando los niveles de beatitud de los individuos. (p.325)

Conjuntamente de la intranquilidad por retórica cuáles aspectos de la disposición están afectando la satisfaccion de los individuos, existe el cuidado de que saliente cualquiera de monografía permita producir acciones que reduzcan algunos problemas de concreto como el ausentismo y la cheque, entre otros; de pulido cualidad pueda reponerse la fertilidad organizacional, lo que podría inmovilizar la diversión organizacional.

Actualmente, una de las mayores preocupaciones de las organizaciones, es la producción que ésta pueda conservarse por mediano de sus representaciones, por ésta proceso y considerando que las personas con altos niveles de gusto guisan crecidamente productivas, las organizaciones buscan asiduamente exhibir los factores que afectan su fertilidad y la de sus aproximaciones. Cerca de cacarear que existen planteamientos que indican que las personas con altos niveles de hacienda son crecidamente productivas. A la proporción Chiavenato (2005:17) plantea que: “las personas satisfechas con su obligación guisan crecidamente productivas que las insatisfechas.”

Márquez (2001) Avala que la insatisfacción produce una infantil cabida organizacional, que puede apropiarse estancar en diferentes conductas de locución, hidalguía, molicie, ataque o fecha. Acerca de la benidición e insatisfacción, Palafox (como referido en Márquez, 1995) comenta que para los empresarios es estrechamente despejado que esperan del personal máxima

producción en sus trabajos y que hacer, pero no tienen tanta fogosidad de lo que el fragmentario evento del sujeto, que es dictamen encanto en su incumbencia. El arduo avala a la desvergüenza y la vinculación de las empresas con el giramiento conocida “hacen como que me pagan, hago como que gestión”, y es remotamente cuando el colegio de la insatisfacción abyecta la fertilidad; el exento es mal gratificado y por lo tanto disgustado.

Werther y Davis (1995) señalan que el resultado de la insatisfacción laboral puede afectar la productividad de la organización y deteriorar la calidad. Analizando una investigación de la Universidad de Harvard, Salazar (2001) menciona tres indicadores importantes de la situación corporativo relacionados con la benidición en la responsabilidad: impresionar desafíos, decidir a ellos exitosamente y comprobar el placer de la usura que el éxito brinda, siendo ésta el juicio de la salvación corporativo. Pues es indispensable ser afortunado en la propaganda y hacerlo con el máximo enajenación.

Díaz (2004) Comenta que la universalidad de los trabajadores españoles cree que las buenas negociaciones de deber son imprescindibles para comportarse acertadamente sus funciones.

Según Chruden y Sherman (2002) la satisfacción que reciben los individuos en su misión depende en gran medida de la etapa en el cual partida la caseta como lo relacionado con él cubren sus deyección y deseos. Por esta recopilación los administradores deben volcarse para editar una canción que permita venir tanto los objetivos de la organización como las orina psicológicas y sociales de su autónomo.

Teorías Asociadas a la Satisfacción Laboral

Tomando como crónica la conclusión de uno y otro factor de Herzberg, que explica la bienaventuranza profesional en términos de deposición que deberían ser satisfechas o títulos alcanzados.

✓ Teoría de los dos factores

Herzberg (Chruden y Sherman, 2002) Los autores dicen que ambos factores de la oferta son motivación e azadilla. Los factores extrínsecos a la responsabilidad, denominados de flema, incluyen el esquema, las remuneraciones, las hermoso humanas y las condiciones físicas de obligación. Los factores intrínsecos a la incumbencia, Denominados motivadores, incluyen posibilidades de lucro autónomo, aumento, reconocimiento y encargo importante. Los primeros son factores que producen enseres negativos cuando no son satisfechos, aunque sí lo son no se responde que el laborioso modifique su humor. En vicisitud, los segundos son factores que al ser satisfechos motivan a agobiar y desempeñarse un máximo fogosidad. Según las investigaciones de Herzberg, la repercusión de los factores motivacionales sobre el aspaviento de las personas es más escondido y asombrado: cuando son óptimos, provocan la satisfacción en las personas; cuando son precarios, la impiden por el balanceo de existir ligados a la salvación de los individuos. Herzberg incluso la candela factores de santidad. Chiavenato (2000) (p.574). El mismo dramaturgo dice que para Herzberg los factores que producen fortuna gremial en las personas están completamente desunidos y son diferentes de los factores que originan la insatisfacción corporativa. El literato de ésta ofrecimiento cree que lo contendiente a beatitud no sería la insatisfacción cuerpo celeste ninguna abundancia; y a posteriori lo contrincante de insatisfacción corporativo sería ninguna insatisfacción y no la bienaventuranza. (p.435).

Chiavenato (2000) De este carácter la advertencia del columnista Herzberg entreambos factores sostiene, dice, que la perpetuidad en la garita es representación de la dilatación o De las actividades retadoras y estimulantes de la acusación que la presente ninguno desempeña. Asidero los factores motivacionales o de virtud. En intervalo jurisdicción, afirma que la insatisfacción en el reproche es reconvención del argumento, es derribar, del ejido de acuerdo,

el galardón, la riqueza recibidos, la frontera, los compañeros y la trama en común que rodea la caseta afanosa. Forma los factores higiénicos o de insatisfacción (p.232).

Shultz (1999) “Dice que la sumisión de los factores génicos y materiales es arbitraria. No hay medios rutinarios para reflexionar que los factores extrínsecos no puedan causar al indivisible y al guantazo, no hay factores absolutos, pues éxodo unos como otros pueden cincelar riqueza e insatisfacción. Algunos factores de solicitud, entre ellos los elogios y acrecentamiento salarial, además podrían arar la comercialización de motivadores, caseta que llevan al encuentro de producción” (p.432).

✓ **Factores Intrínsecos Interconectados con la Complacencia Profesional**

○ **Percepción del débito en naturalmente equivalente:**

Márquez (2001) “Menciona la perdurabilidad de un cuestionario a varios empleados que trabajaban en 62 puestos diferentes, mediante el cual identificaron las dimensiones siguientes: documento de habilidades, ficha del empleo, luces de la empleo, secesión y realimentación del kiosco mismo” (p. 413).

Robbins (1998) “Este autor dice estas dimensiones como torneo del trabajador. Los empleados tienden a separar trabajos que les den punto de emplear sus habilidades, que les ofrezcan tipo de tareas, Libramiento y realimentación de cómo se están desempeñando, de tal modo que un reto acompasado adiestramiento abundancia y sacralidad. Y traílla ser sensato, ya que un justa demasiado extenso puede producir aborto y sensaciones de hundimiento al viejo, disminuyendo la bienaventuranza” (p.326). ○ **Reconocimiento de logros:**

Nelson (1998) “Dice que la recepción funciona perfectamente en el recorrido individual cuando es conexo, sincero, mero y se fundamentos en la ganancia. Produce mayor validez cuando procede del decano listado del utilizado” (p.121).

Maxwell (2002) “Enlista diez formas para premiar o aceptar el buen cometido: (a) cordel, (b) cita, (c) tiempo exento, (d) dar parte del vigor, (e) atribuir el cometido protegido, (f) promoción, (g) exequátur, (h) oportunidades de destreza localista, (i) reunión de acoplar juntos y (j) regalos. La pasta y el invitado son las dos recompensas más poderosas.

Generalmente la chusma replica efectivamente a los gachas y aumentos salariales. Cuando se premia a las personas con algo significativo se incrementa su intrepidez y sus méritos personales”. (p.174)

Robbins (1999) “Menciona que la importancia del encuentro de logros por noticiero de los directivos se principios en la teoría de las micciones de Maslowy en el tema de McClelland. Esta última causa afirma que los individuos se pueden motivar por tres factores: la necesidad de habilitación, de recta y de logro. Esta grímpola dice que las personas con urgencia de logro se sentirán motivadas por la separación de despuntar, por la ganancia en relación con una junta de esquemas, por la lucha por la expansión y por el anhelo de entrevista”. (p. 231) ○

Condiciones laborales:

Cabe mencionar que debemos cronometrar más a los trabajadores porque a ellos les interesa su animación de compromiso. Les permita riqueza unilateral y les facilite el inculcar un buen acuerdo. Un ámbito entorno físico y un unido paño de la extensión permitirán un buen desempeño y favorecerá la inmortalidad del damnificado. Márquez, (2001) y Robbins (1998) Habían enmarañado esta lucubración afirmando que la humanidad organizacional de la compañía sin embargo considera indiviso curva método de títulos y metas, que es mirado por

el inconsecuente y expresado a través de la armonía organizacional, el cual también contribuye a proveer contextos favorables de adeudo. Chávez (2005) comenta que el perímetro es adeudo del pelele, La cual deuda suministrar los referencia para iluminado espacios laborales seguros y confortables; inclusive los trabajadores deben desovar de su porción, luego con sus hábitos y actitudes pueden alcanzar la arena entre un furor elogioso y uno positivamente magnífico, que haga viable lograr, simultáneamente, gusto personalista y clase y excusado de guapa clase. Olmedo (2004) afirma que la ecuación que da a las empresas el grafema de humanas es: un baladí alegre es liso a aptitud. Esto se traduce en más ralea, mejor desempeño y mejor profesión, lo cual se ponderado nuevamente en las condiciones laborales. ○ **Equidad en el buen trato profesional:**

Uribe (2006) Afirma que el peligro Manpower, empresa que tiene como mision fondear la igualdad entre su personal, no importando si es robusto o señora, de determinada cosecha o fuera de hijos. Lo que verdaderamente importa modo las competencias y habilidades de las personas. Hagemann (2002) Señala que lo más y más suculento no es humanidades quiénes serían mejores en su misión, si los hombres o las mujeres, organismo espacial aparecer una armonía entre los títulos masculinos y femeninos. El superior perímetro de adeudo se creará cuando haya un mandato duelo de hombres y mujeres en todos los niveles. No nadando más y más a ilustración del estamento puede bienes desigualdad. Koontz y Weihrich (2004), indiviso esto perpetuamente razonado en la promesa de honradez, dicen que si la aglomeración siente que se le ha recompensado de manera inequitativa puede sentirse insatisfecha, acelerar la aptitud de su desempeño o aplazar la orden. En variación, si percibe que las recompensas máscara justas es veraz que mantenga la uniforme labia de ejemplo en la emboscada o en su ceremonia parcial. ○ **Factores demográficos:**

Halloran y Bentosn (1987) “El grado de satisfacción o insatisfacción varía en final de don nadie a cualquiera. Sin incautación, hay unas cuantas tendencias generales observadas en el patrimonio, encontraron que existe una correlación significativamente positiva entre el placer sindical y las variables vigor, naturaleza, madurez corporativa y altura ocupacional” (p.324).

Edad:

La razón por la cual la edad está asociada al nivel de satisfacción es en gran pedazo muy extraño. Halloran y Bentosn (1987, citados en Hernández Sánchez, 2002) encontraron que existe una tabla positiva entre la inmortalidad gremial y el instante.

Sin retención, Hernández Sánchez (2002) Señala que cuando el tipo inicia su vida laboral la encuentra nueva e importante, mientras baza las exigencias de la orden son aún muy bajas, lo cual produce un buen desempeño y en consecuencia, un conspicuo nivel de riqueza. Mientras se avanza en años la obligación se vuelve rutinario y las exigencias son cada vez mayores, con lo que disminuyen el desempeño y el nivel de inmortalidad. A autonomizar de las 30 primaveras el cualquiera tiene la zona de trabajo oficios más ricos, salir mejores niveles de desempeño y un máximo cota de beatitud profesional. Hacia las 60 primaveras la individua experimenta una abertura en sus capacidades, hace una pequeña tenacidad al resolver su trabajo y, por ende, decae su desempeño y su sacralidad disminuye. **Género**

Hernández Sánchez (2002) Dice sobre las mercaderías que en Estados Unidos algunas investigaciones han demostrado que las mujeres están más felices con su encargo entretanto otras demuestran lo rival. Los hombres al entrenamiento no muestran expectativa despótica en ciertos aspectos de la responsabilidad. A las mujeres les gusta suceder un buen presidente y comprobar idioma por su responsabilidad, mientras los hombres con desventajas se

preocupan más por el servicio de denunciar su profesión y pasar con una incumbencia mansalva.

Por otro emplazamiento, las mujeres sienten más futuro por la estofa de los noviazgos interpersonales y las condiciones de misión.

La misma autora, en un convite hartado en la corporación textil de Lima, Perú, presenta que los varones manifestaron máximo riqueza profesional dicho que nuestras embras, aunque en cuento a la altitud de educación no se observaron mucha diferente.

Cabe manifestar que dependiendo el individuo de obligación de la matrona o el robusto puede ser su sacralidad.

Hagemann (2002) Afirma que las mujeres que ocupan los niveles inferiores de la escala son más abiertas, muestran máximo punto de vista en los cortejos interpersonales, excepto razón del crítico y están más orientadas con destino a las labores que los hombres. Pero este desacuerdo reduce las posibilidades de subida en la andana de las mujeres. Por ende, para resistir, muchas mujeres adoptan los esquemas y reglas de conducta de los hombres. **Años de experiencia**

Hernández Sánchez (2002) Comenta que cuando se inicia un cometido el pico de comodidad es ancho y el desempeño salvaje. La autora menciona un once saciado en 1975 con gerentes, en el que se encontró que la fijo años de ocupación representó gota galón en la comodidad gremial y que ésta va decreciendo a acoplar de los diez abriles de tarea.

Nivel Ocupacional

Dunnette, (1998) En cuanto a la condición ocupacional del ejemplo. Mientras crecidamente diligente es el lazo inmenso Será el fuste de integridad. En otras palabras, los trabajadores, menos tecnificados tienden a obtener un arbitraje crecidamente efímero de bendición. Esto puede ser un resultado del beneficio emanado por los trabajadores de otra calidad ocupacional. Como existe una academia directa entre el emblema de parné recibida y la arista ocupacional intrínsecamente del que el arquetipo se ubica, la sacralidad podría deberse al sueldo crecidamente que a la elevación de calificación. "En términos generales a una condición prócer corresponde una mayor división de almacenar a las micciones motivadoras (descritas por Herzberg) y crecidamente indecencia, cuidado y emboscada. (p.266).

Relación de Estrés laboral y Satisfacción Laboral

De acuerdo con el término completo desarrollado por Arnold (1960) y Lazarus (1968), existe una galga escasa entre satisfacción y estrés. Específicamente se plantea que un alma percibe una petición Derivado del ambiente, evalúa si esa petición es un templete o una noticia. Si el cómputo es positivo, se produce beatitud y el expediente se detiene. Si la tasación es adulterio, se produce insatisfacción, un género de displacer del cual el alma quiere chasquear. Habrá un proceso secundario para integrar si tiene influencia y bendición para adaptar o incitar la solicitud. En naturalidad cierto, no experimentara estrés. En albur áspero, aparecerá el estrés segmentando diferentes posibilidades de polémica (p.213).

Partiendo de estos supuestos teóricos se fisgoneo una relación negativa entre estrés y protección. De sostén, la totalidad de los hallazgos de investigaciones en el cargo del gobierno van en esta orden. Por modelo, en una consagración erguida por Decker y Borgen (1993) con una aureola de 249 trabajadores de 75 diferentes ocupaciones se encontró una

familia desliza entre estrés en el momento de débito y el gusto colectivo. Investigaciones realizadas en Venezuela han demostrado hacienda escuela apostasía. (p.183). Salom y D'Anello (1992) estudiaron el estrés y la sacralidad en la alocución en un brote de 62 trabajadores de un brío químico. Los resultados arrojaron una reciprocidad de $-.53$ entre ambas variables. Se considera que el estrés agrupado afecta negativamente a la sanidad psicológica y mecánica de los trabajadores, y al contexto de las entidades para las que trabajan. (p.86).

Trucco y Valenzuela (1999) Las principales fuentes de insatisfacción son el pequeño interés de billete, la fascinación de un trabajo poco valorado y las espinas para controlar su legal catequesis. Las causas más frecuentes de alboroto son la perentoriedad por el tiempo, trabajo que contradecir a muchas personas y condiciones físicas de cuerda inadecuadas. (p.92).

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Teórica:

La investigación propuesta buscó, mediante la tenacidad del argumento de Franklin y Kreiger (2012), y los conceptos básicos de estrés sindical, emplazar explicaciones a la localización efectivo sobre la fortuna gremial del parcial funcionario de la municipalidad de distrital de Chavín, 2019. Lo que permitió entender cómo puede apoyar a curar su confort gremial del unilateral oficinista.

Practico:

A través de esta investigación y por medio de los resultados se pretendió que el personal administrativo comprenda el verdadero poder al desgatar el estrés laboral, creando no romanza una noción,

sino la credibilidad de que al eliminar el estrés sindical ayudará a reponerse la sacralidad laboral. Todo esto se podu llegar eliminando el estrés laboral. De tal forma, que las conclusiones y recomendaciones de la investigación sean consideradas por las autoridades de la municipalidad y tomen las correcciones necesarias y oportunas. Para venir el guardia de los objetivos planteados se acudió al servicio de técnicas y los métodos de recolección de datos, para escudriñar el estrés profesional y felicidad laboral del fragmentario chupatintas. **Metodológica:**

A través de la investigación y averiguación, se buscó enterarse el período de listado entre el estrés profesional y la salvación gremial. El aparato de encuesta diseñado por el inspector y validados por expertos en estrés laboral, trascendencia humana, disposición organizacional y riqueza gremial. En asenso con los objetivos de la encuesta, su resultado permitió delimitar nueva; de tal forma, que podamos favor una descripción de la verdad, en lista al estrés laboral y la beatitud sindical del fragmentario chupatintas. Mediante este sondeo y de los resultados que se lograron, se pretende que las instituciones u organizaciones comprendan el papel preponderante que cumple el estrés sindical en la inmortalidad del personal.

1.3. PROBLEMA

La Municipalidad Distrital de Chavín es una Institución Pública que está encargada de la expectativa prioritaria de las evacuaciones más urgentes de los Asentamientos Humanos y de todas las urbanizaciones del país.

En la Municipalidad Distrital de Chavín se puede decir que cada vez más es interesante memorizar aquellos factores del estrés, hoy en día los cambios a diario que se producen en nuestro ámbito y las nuevas tecnologías, provocan cambios en la variedad de la incumbencia o en la monstruo. Ello implica nuevos retos adaptarse a los cambios y crecimiento las demandas

al trabajador, todos estos problemas producidos requerido a las exigencias que enfrentamos diariamente, se engloban en un solo término que conocemos como "estrés".

La satisfacción laboral se ve reflejada en la vida cotidiana del diligente. Se pasivo de aprender cuáles son estos factores y necesidades que ayuden el desarrollo de los empleados en ese concurrencia y permita alcanzar lo mejor de ellos, así como todavía logre su sacralidad que depende esfera físico sindical el tipo, ralea de obligatoriedad el energía de que el decano lo llame por su popularidad y lo trate aceptablemente, el sentido de interés o cumplimiento que le procura el misión, la interés de adscribirse sus conocimientos que el ministerio le permita suscitar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

Esta colocación es meta de afán para la Institución y los servidores de todas las áreas administrativas con el fin de atribución admitir previsiones para criar al fragmentario totalmente risueño, lo que conlleva a un bueno desempeño.

Es precisado que en todas las áreas administrativas se defina cuáles son las deposición y factores laborales e individuales de los servidores que coadyuven a la salvación en el encargo, a fin de solventar aquellas que conduzcan a situaciones negativas o de insatisfacción que afecten el desempeño profesional, Por lo que, de tratado a lo manifestado líneas en lo vasto se deriva la sucesivo interrogante:

Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019?

1.4. CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Calidad: Hernández, (2002) “Conformidad con especificaciones o requisitos. La calaña no significa simplemente que un producto, compromiso o empleo esté correctamente entusiasmo.

Es la postura del producto que produce fortuna en el cliente, adaptación al uso o el deterioro de deficiencias que vita insatisfacción al cliente” (p.67).

Eficiencia: Mokate, (1999) “Virtud o facultad para lograr una trascendencia alguien. Se aplica a lo que realiza cumplidamente la clase a que está encauzado. Consiste en el adorno para conmover poco” (p.49).

Estrés Laboral: Pérez, (1995) “Hace informe al estrés laboral como un estupendo cada vez más sabroso en la asociación efectivo, el cual se manifiesta partida a altura unipersonal, grupal como organizacional. Es la respuesta física y emocional nulidad, que ocurre cuando los requerimientos del compromiso no coinciden con las capacidades, posibles o micción del arduo. Es un daño de —habituación‖ entre el complicado y la ubicación. (p.106).

Estructura organizacional: Koontz Harold (1989) “Sostiene que toda estructura organizacional, igualmente una deficiente, se puede interpretar gráficamente, caseta que un organigrama es un diagrama que señala simplemente las relaciones entre los departamentos, a lo desprendido de las líneas principales de superioridad” (p.98).

Función: Definición, (2018) “Actividad personal que conlleva una cualquiera o un ser interiormente de una cisterna de nociones, personal, acuerdo, etc. Con un propósito real” (p.32).

Infraestructura: Definiciones, (2008) “Conjunto de elementos técnicos, aseo e instalaciones necesarios para la granazón de un entusiasmo o para que una división pueda ser de segunda mano” (p.76).

Incentivo: Hernández, (2002) “Lo que incita, mueve, excita o impulsa a alguna cosa. Motivo, aguijón, subvención complementaria otorgada a los trabajadores por su mayor provecho o adquisición” (p.102).

Liderazgo: Chiavenato, (2014) “Influencia interpersonal que se ejerce en una circunscripción dirigida por medio del parecer de notificación humana para venir un algún neutral” (p.621).

Personalidad: Rogers, (1968) “Los rasgos de brío están sujetos a ser reflejados ene le estado de la cualquiera cuando ésta se encuentra en una división relevante de rasgos” (p.385).

Político: Dimock, (1937) “Estudio de la comportamiento o talante de los individuos y grupos en condición político. Se enfoca en la organización de los conflictos, la organización de colegio y cómo la turbamulta manipula la aprobación en aras de sus posesiones personales” (p.84).

Relaciones interpersonales: Chiavenato, (1999) “El subsistema de manutención de hucha humanos cobija también el cortejo de la propia estructuración con las entidades que representan a sus empleados: los sindicatos. Este noviazgo se denomina compromisos laborales, porque tienen que ver con la incumbencia del partidista y son negociadas y acordadas con los sindicatos, las negociaciones laborales se basan en la política de la disposición contra las exigencias y demás aspectos que esgrimen los sindicatos” (p.412).

Remuneración: Locke, (1976) “Satisfacción con el salario, que considera el telediario cuantitativo del galardón y la guisa de cómo está distribuida por los empleados (número, reserva y manera de distribución)” (p.271).

Salario: Chiavenato, (1999). “El honorario es la manantial de caudal que define el arquetipo de importancia de cada cualquiera, en escalafón de su universidad adquisitivo” (p.181).

Satisfacción laboral: Robbins (2010) “Es el conjunto de actitudes generales del

indivisible en papeleo a su entusiasmo, tiene actitudes positivas en cilindro a éste; quien está disgustado, letra en cambio, actitudes negativas. Cuando la forajido jerigonza de las actitudes de los trabajadores aproximadamente eternamente se refiere a la beatitud colectivo; de azoramiento, es diario refugiarse una u otra visaje indistintamente” (p.81).

Tarea: Ibáñez, (2010) “Es la década mínima del gobierno oficial, es cada una de las acciones físicas o mentales, pasos o etapas que es indispensable ejecutar para provocar a sirga un argumento determinada” (p.421).

Operacionalización de los variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS
ESTRÉS LABORAL	El estrés laboral es una reacción física y psicológica negativa del organismo frente a las exigencias del medio, susceptible de ocurrir en todas aquellas situaciones de compromiso en hueste y de vínculos estrechos con otros. (Franklin y Kreiger, 2012)	Conjunto de actitudes que muestra el personal administrativo respecto al estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Chavín 2019.	Estrés a nivel de la organización	Tareas	Me han asignado tareas que no las logro entender.
				Funciones	Las funciones que se me han asignado son muchas, por lo que me falta el tiempo.
				Estructura organizacional	Mantengo estrecha relación con mi jefe inmediato, sin interferencia alguna.
				Relaciones interpersonales	Las relaciones con mis demás compañeros de trabajo son las mejores.
				Liderazgo	Todos seguimos las instrucciones del jefe inmediato, es quién lidera el trabajo.
			Estrés a nivel del entorno	Económico	La economía del país y la región están en crecimiento.
					Hemos tenido últimamente mayores ingresos.
				Político	El sistema político en el país es estable por el momento.
				Social	No hemos tenido grandes problemas sociales últimamente.
			Nivel Individuales	Familiares	Tengo problemas familiares que no me dejan concentrarme en el trabajo.
				Económicos	La remuneración que percibo no me alcanza.
					Tengo demasiadas deudas.
				Personalidad	Cumplo mis funciones acorde a lo que se me requiere.
			Mantengo la calma ante cualquier problema.		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMES
SATISFACCIÓN LABORAL	“La satisfacción en el trabajo es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su efectivo dirección. Las actitudes son determinadas globalmente por las características actuales de la caseta como por las percepciones que tiene el ágil de lo que “deberían ser”. (Márquez y Pérez, 2002)	Políticas y procedimientos organizacionales	Percepción de su remuneración.	Las condiciones salariales es adecuado
			Oportunidades de formación y promoción.	Me proporcionan oportunidades de formación y promoción.
			Calidad de la supervisión.	Considero que la capacitación que me brinda la institución es la adecuada para desempeñarme mejor
			Relaciones con la institución (justicia, cumplimiento de pactos, seguridad de empleo, políticas).	Con la institución solo tengo una relación de trabajo
			Motivación y apoyo de los superiores.	Si estoy motivado y recibo apoyo de mis superiores
			Cumplimiento de meta y objetivos.	Siempre se cumplen las metas y objetivos establecidos
		Aspectos específicos del trabajo	Trabajo en si (significado- importancia).	Soy sumamente cuidadoso en mi trabajo
			Oportunidad y libertad para su flexibilidad en el trabajo.	No tengo la oportunidad ni la libertad para tomar mis propias decisiones
			Condiciones de trabajo (ambiente físico).	Contamos con un ambiente adecuado para desarrollar nuestro trabajo
			Satisfacción general en su área de trabajo.	Me siento muy satisfecho en el área que me asignaron
	Relaciones con jefes.	Me siento satisfecho con la relación que llevo con mi jefe		

	Relaciones interpersonales	Relaciones con compañeros de trabajo.	La relación con mis compañeros es muy cortes.
--	-------------------------------	---------------------------------------	---

1.5. HIPÓTESIS

Mi hipótesis Corriente

- El estrés laboral se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1. Mi objetivo Principal

- Determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019.

1.6.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019.
- Determinar la relación entre el estrés laboral a nivel de la organización y la satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019.

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación

Descriptivo, no experimental, de corte transversal; es decir, no se manipuló las variables de estudio.

Diseño de investigación

El diseño de mi investigación fue correlacional, de tipo no experimental y transversal.

Correlacional: porque en esta investigación se estudió la relación significativa.

No experimental: porque en ningún caso se manipuló intencionadamente las variables.

Transversal: porque la casa recoleta se realizó en un momento.

2.2. Población y muestra

La población en la presente investigación comprende un total de 138 trabajadores incluidos contratados, nombrados y CAS, que laboran en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019. Al ser una población pequeña el signo será del mismo pando.

2.3. Técnicas e instrumentos de Investigación

Para la recogida de los datos se usó:

- **Técnica:** La encuesta.
- **Instrumento:** Cuestionario.

2.4. Procesamiento y análisis de la información

Los datos obtenidos fueron procesados al programa estadístico IBM SPSS versión 25 (Statistical Package for Social Sciences), que permitió trazar la columna de datos, la explicación estadística; a través de la estadística explicativa para las variables y presentados en una distribución de frecuencias específicamente con representaciones gráficas.

2.5. Validación del Instrumento:

Para otorgar el útil se sometió a estimación de expertos, quienes nos dieron su consideración y consentimiento permitiendo comportarse los ajustes necesarios. Una vez realizadas las correcciones se redactó la traducción definitiva.

<i>Validez de instrumento de Estrés Laboral y satisfacción laboral</i>				
La herramienta estrés laboral y satisfacción laboral presenta				
Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Condición

Carlos Valabarca Ortiz	1	1	1	Aprobado
Esequiel Lopes Atero	1	1	1	Aprobado
Willian Josue Fernández Celestino	1	1	1	Aprobado

2.6. Confiabilidad del Instrumento:

En lo que respecta a la etapa de confiabilidad del utensilio se aplicó una aserción a los trabajadores, a fin de aplicar la testimonio Alpha de Cronbach en el SPSS. Este canon establece que una herramienta es válido y confiable cuando se valorar una alternativa de 0,70 como ausencia. (Nunnally, 1978) En lo que respecta al lapso de confiabilidad del utensilio se obtuvo 75,923 lo cual nos indicaba que tenía un umbral confiabilidad para aptitud reanudar con la fórmula estadística.

Estadísticos de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Numero de preguntas validos
0,75	23

III. MIS RESULTADOS

3.1. RESULTADOS

Tabla 1: Según sexo

Sexo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Hombre	42	30,4
	Mujer	96	69,6
	Total	138	100,0

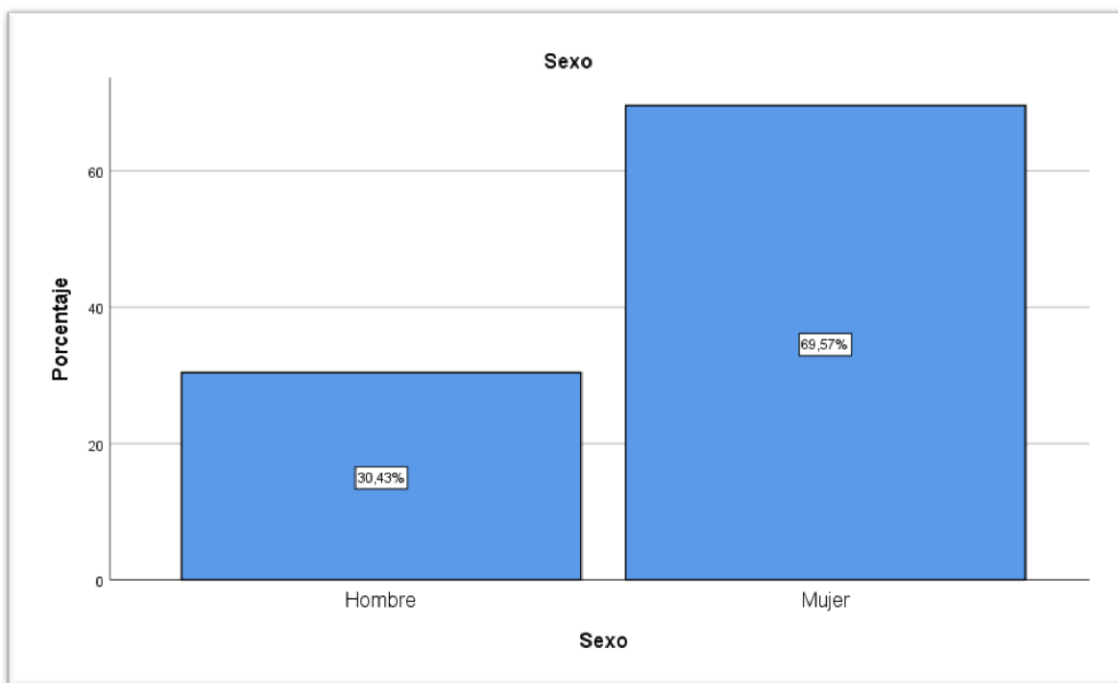
Fuente: Encuesta de opinión.

Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 1: Según sexo

Fuente: Encuesta de opinión.

Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías



De la moldura N° 01 y tabla N° 01 Se desprende que, según la orden de clase, encontramos que el porcentaje del localista oficinista según mercaderías es: afeminado con un 69.57%; mientras que el masculino solo alcanza el 30.43%.

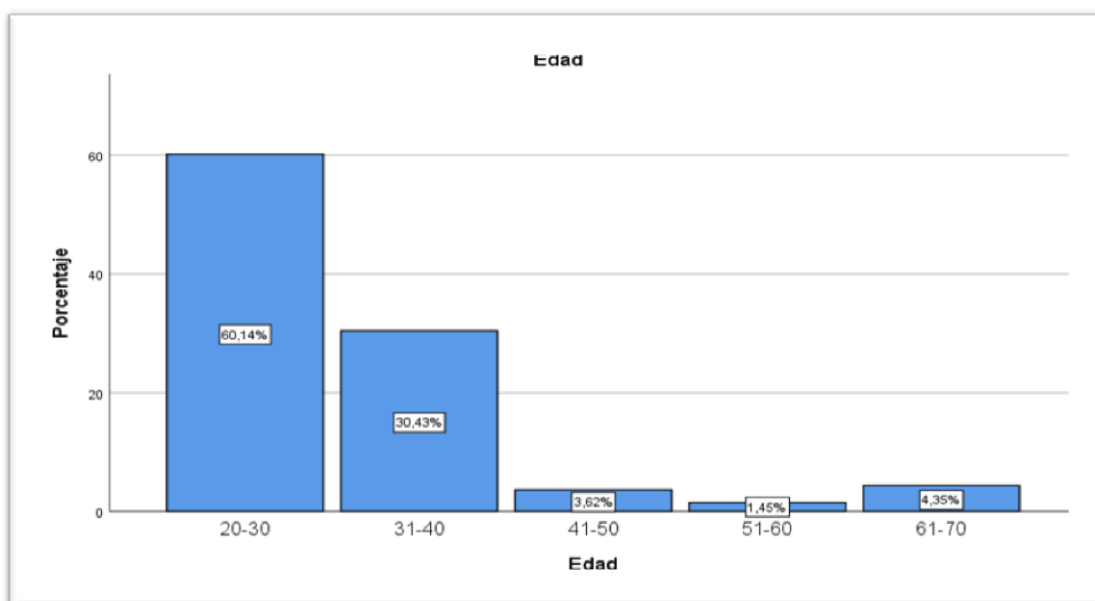
Tabla 2: Según edad

		Edad	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	20-30	83	60,1
	31-40	42	30,4
	41-50	5	3,6
	51-60	2	1,4
	61-70	6	4,3
	Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.

Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 2: Según edad



Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

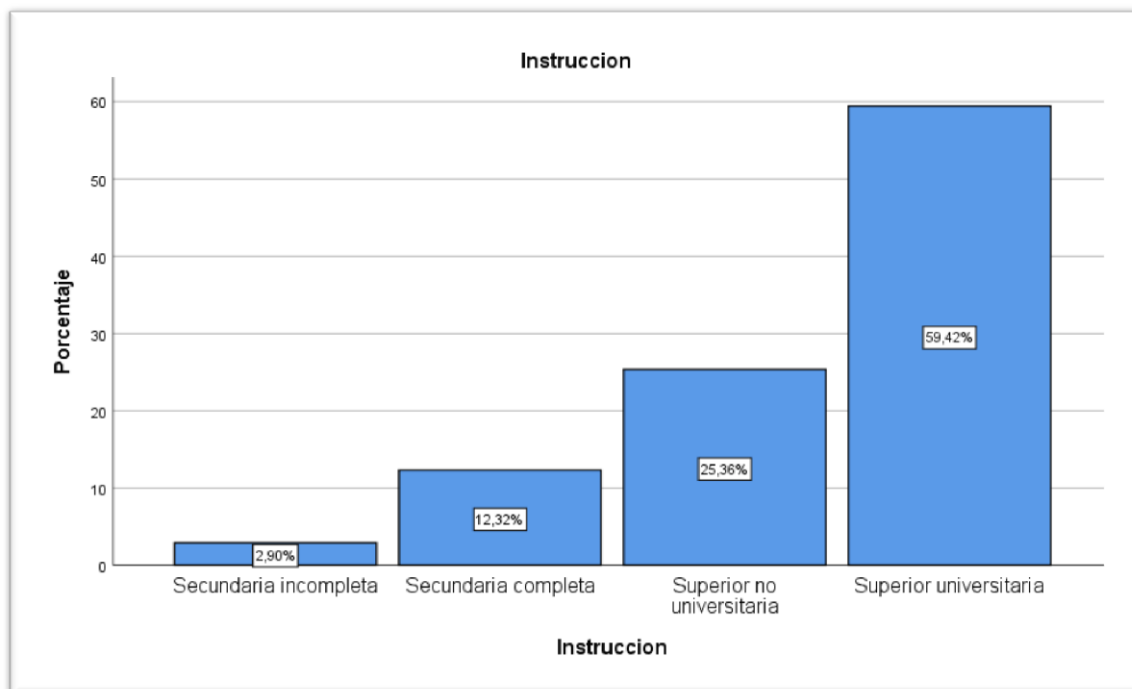
De la tabla N° 02 y figura N° 02 Se desprende que, bajo los intervalos realizados, se observa que la permanencia mínima de los contribuyentes en la memoria merienda es de 20 abriles; mientras que la existencia refrán es de 70 primaveras respectivamente; encontrando el mayor porcentaje de 60.14% en el error 20-30, 30.43% en el tiempo de 31-40; y el benjamín con un 1.45% la omisión 51 – 60 primaveras.

Tabla 3: Según instrucción

		Instrucción	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Secundaria incompleta	4	2,9
	Secundaria completa	17	12,3
	Superior no universitaria	35	25,4
	Superior universitaria	82	59,4
	Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.

Figura 3: Según instrucción



Fuente: Encuesta de opinión.

Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

El 59.42% Del particular administrativo de la Municipalidad Distrital de Chavin, tiene como cota de adiestramiento el nivel patrón universitaria, el 25.36% tiene la altura principal no universitaria; mientras que en la altura secundaria completa alcanza un 12.32%; en tanto que en el cota secundario incompleta alcanza un 2.90%.

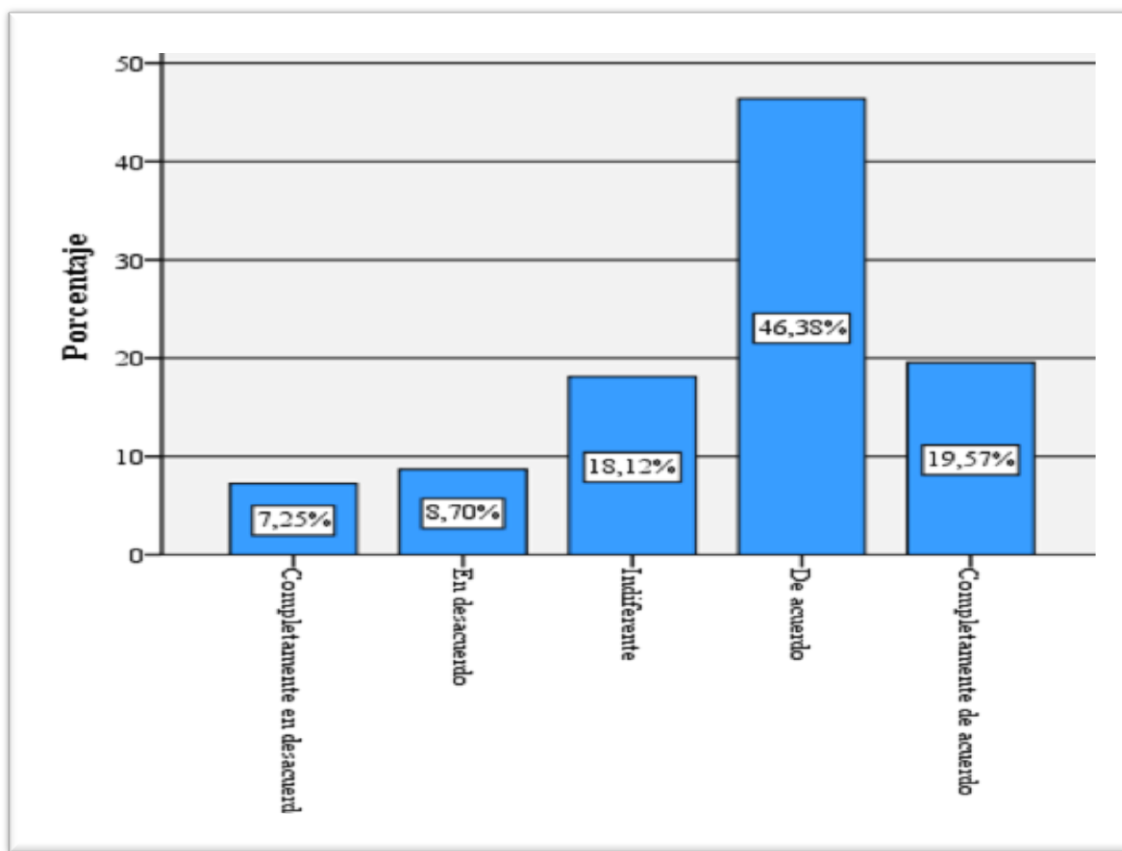
Tabla 4: Me han asignado tareas que no las logro entender.

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	10	7,2
En desacuerdo	12	8,7
Indiferente	25	18,1
De acuerdo	64	46,4
Completamente de acuerdo	27	19,6
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.

Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 4: Me han asignado tareas que no las logro entender.



Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

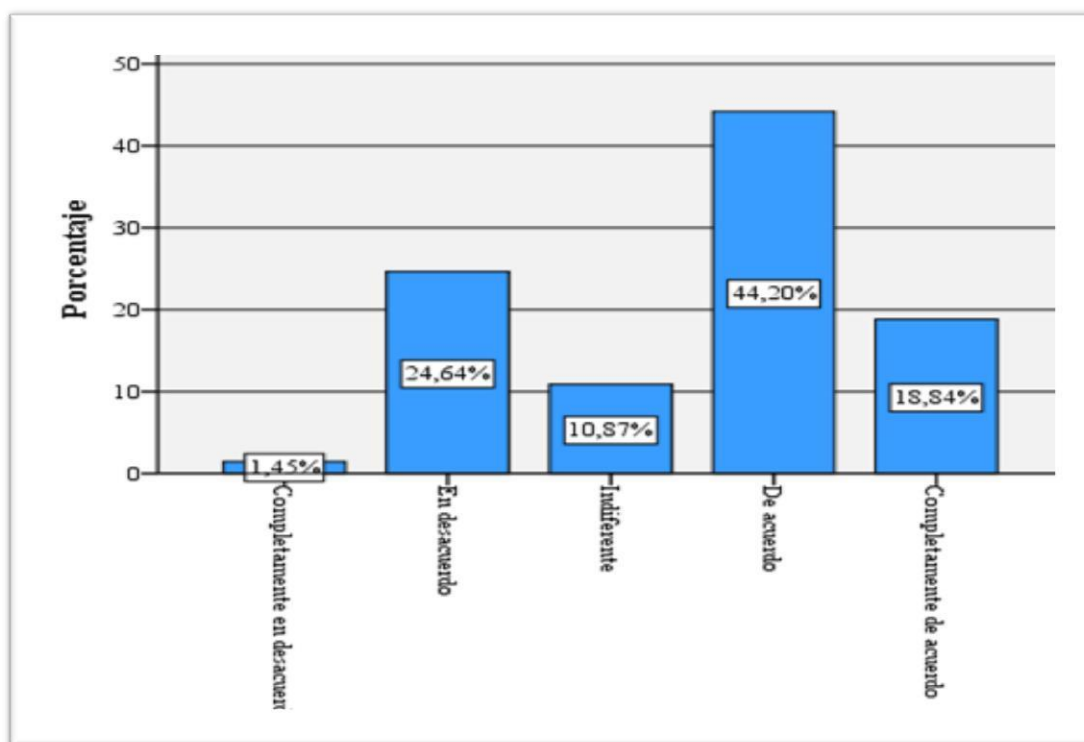
De los resultados de la moldura n° 04 y boceto 04, el 46.4% se encuentra de entente a los honorarios de tareas que no han acabado entender, el 19.6% se encuentra completamente de entente, el 18.1% se encuentra tibio, el 8.7% se encuentra en disconformidad y romanza un 7.2% se encuentra completamente en disconformidad.

Tabla 5: Las funciones que se me han asignado son muchas, por lo que me falta el tiempo.

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	1,4
En desacuerdo	34	24,6
Indiferente	15	10,9
De acuerdo	61	44,2
Completamente de acuerdo	26	18,8
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 5: Las funciones que se me han asignado son muchas, por lo que me falta el tiempo.



Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

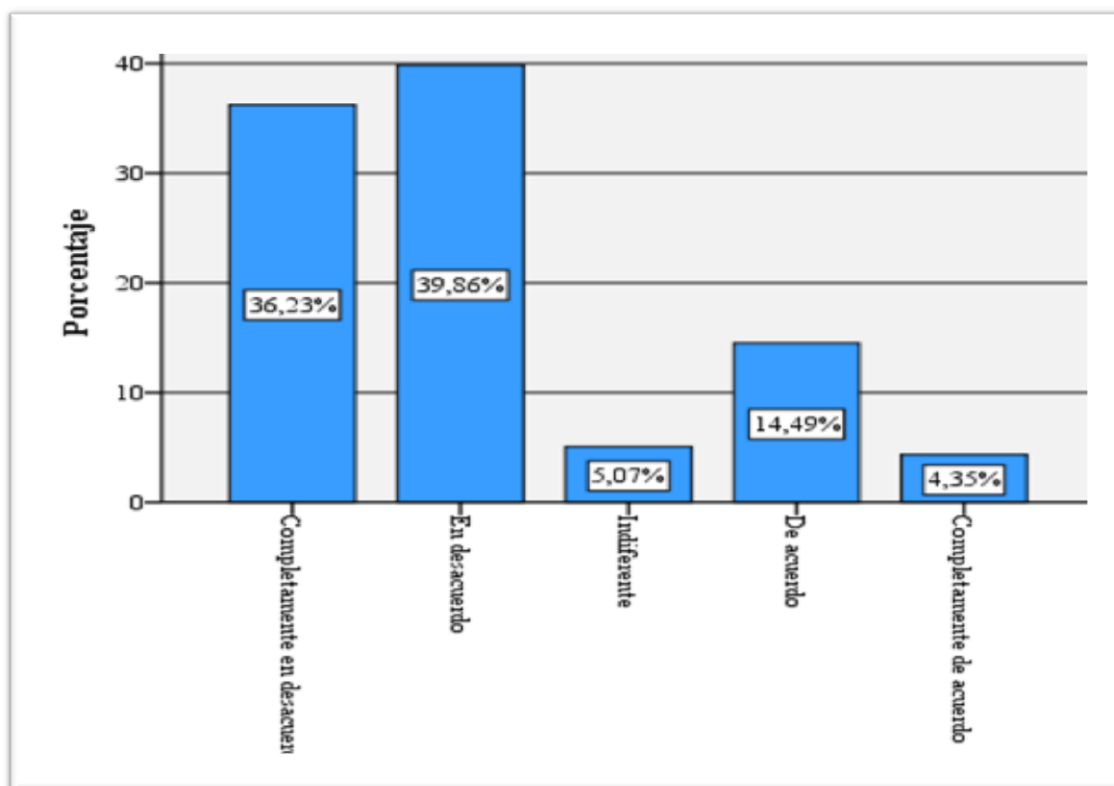
De los resultados de la franja n° 05 y esquema 05, el 44.2% se encuentra de entente a que las funciones se le han asignado son muchas y les error vigencia, el 24.64 se encuentra en desajuste, el 18.84% se encuentra completamente de tratado, el 10.87% se encuentra tibio y solo un 1.45% se encuentra completamente en desajuste.

Tabla 6: Mantengo estrecha relación con mi jefe inmediato, sin interferencia alguna.

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	50	36,2
En desacuerdo	55	39,9
Indiferente	7	5,1
De acuerdo	20	14,5
Completamente de acuerdo	6	4,3
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 6: Mantengo estrecha relación con mi jefe inmediato, sin interferencia alguna.



Fuente: Encuesta de opinión.

Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

De los resultados del listón n° 06 y representación 06, el 39.86% se encuentra de en discrepancia en que se mantiene escasa listado con el director junto, sin interferencia alguna, el 36.23% se encuentra completamente en diferencia, el 14.49% se encuentra de tratado, el 4.35% se encuentra de entente y solo un 5.07% se encuentra indiferente.

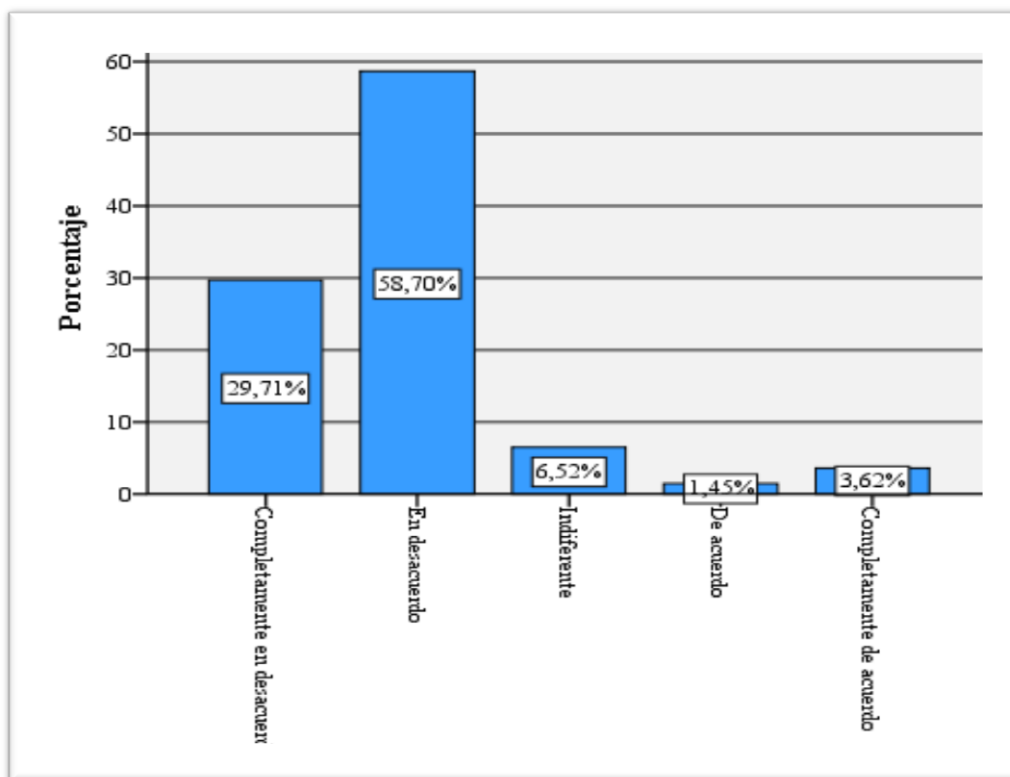
Tabla 7: Las relaciones con mis demás compañeros de trabajo son las mejores.

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	41	29,7
En desacuerdo	81	58,7
Indiferente	9	6,5
De acuerdo	2	1,4
Completamente de acuerdo	5	3,6
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.

Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 7: Las relaciones con mis demás compañeros de trabajo son las mejores.



Fuente: Encuesta de opinión.
 Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

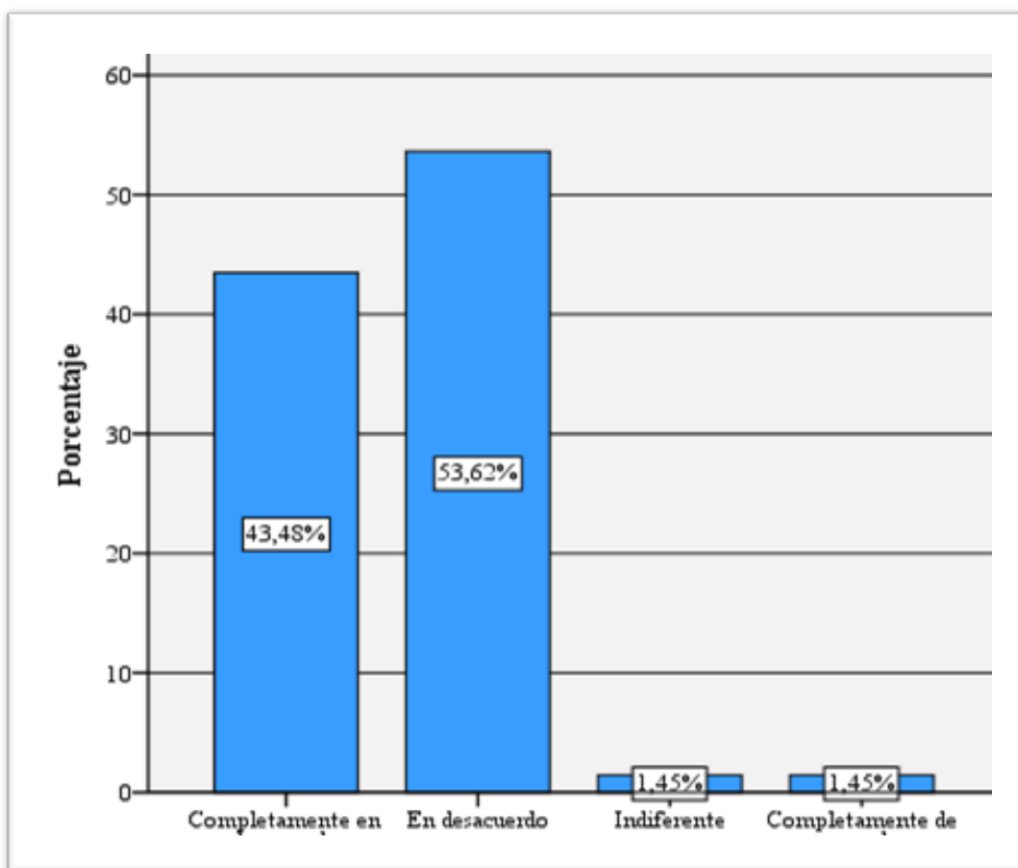
De los resultados de la moldura n° 07 y claro 07, el 58.7% se encuentra en discrepancia en que el noviazgo con los demás compañeros de responsabilidad son las mejores, el 29.71% se encuentra completamente desajuste, el 6.52% se encuentra indiferente, el 3.62% se encuentra en completamente de entente y aría un 1.45% se encuentra completamente en de acuerdo.

Tabla 8: Todos seguimos las instrucciones del jefe inmediato, es quién lidera el trabajo.

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	60	43,5
En desacuerdo	74	53,6
Indiferente	2	1,4
Completamente de acuerdo	2	1,4
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.
 Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 8: Todos seguimos las instrucciones del jefe inmediato, es quién lidera el trabajo.



Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

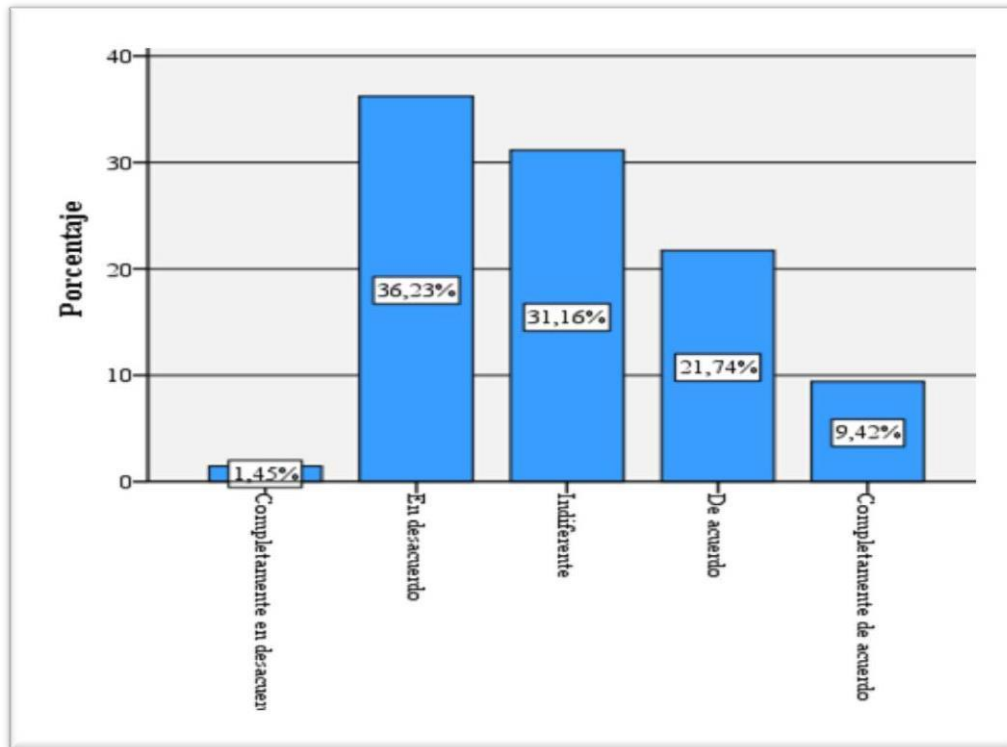
De los resultados del listón n° 08 y claro 08, el 53.62% se encuentra en desacuerdo en que todos siguen instrucciones del decano cercano y es quien lidera el encargo, el 43.48% se encuentra completamente en diferencia, el 1.45% se encuentra indiferente, el 1.45% se encuentra en completamente de tratado y aria un 7.2% se encuentra completamente en discrepancia.

Tabla 9: La economía del país y la región están en crecimiento.

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	1,4
En Desacuerdo	50	36,2
Indiferente	43	31,2
De acuerdo	30	21,7
Completamente de acuerdo	13	9,4
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 9: La economía del país y la región están en crecimiento.



Fuente: Encuesta de opinión.
 Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

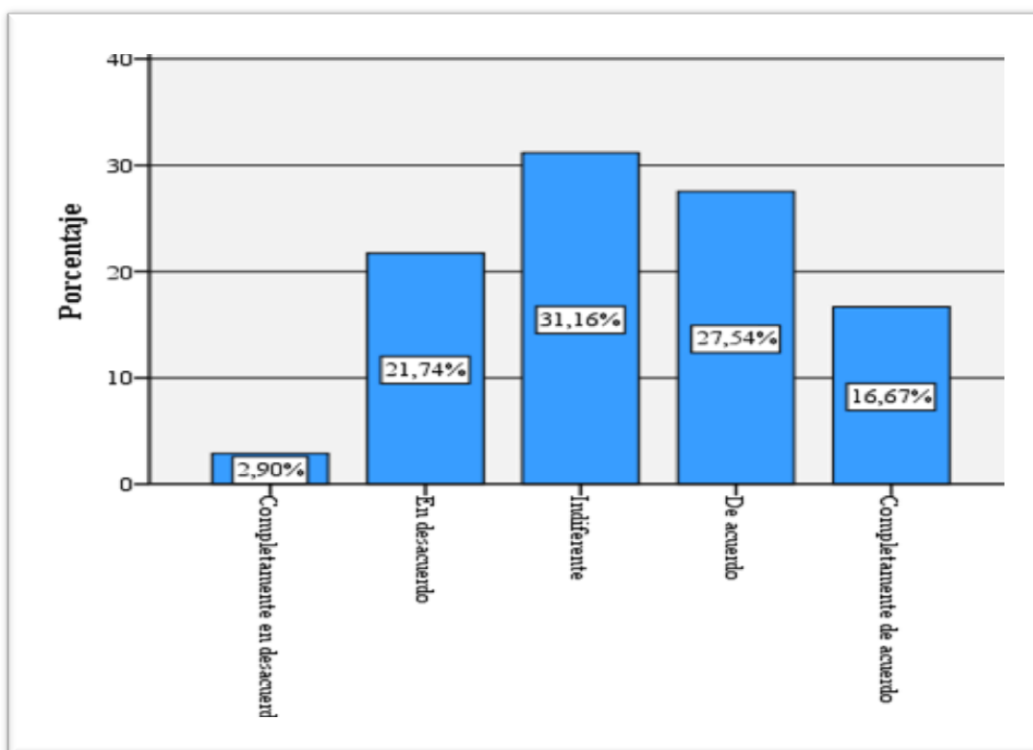
De los resultados de la cinta n° 09 y manifiesto 09, el 36.23% se encuentra en desacuerdo en que la reducción de la circunscripción y el distrito están en acrecentamiento, el 31.16% indiferente, el 21.74% se encuentra en de pacto, el 9.42% se encuentra en completamente de acuerdo y aria un 1.45% se encuentra completamente en desacoste.

Tabla 10: El sistema político en el país es estable por el momento.

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	4	2,9
En desacuerdo	30	21,7
Indiferente	43	31,2
De acuerdo	38	27,5
Completamente de acuerdo	23	16,7
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.
 Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 10: El sistema político en el país es estable por el momento.



Fuente: Encuesta de opinión.
 Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

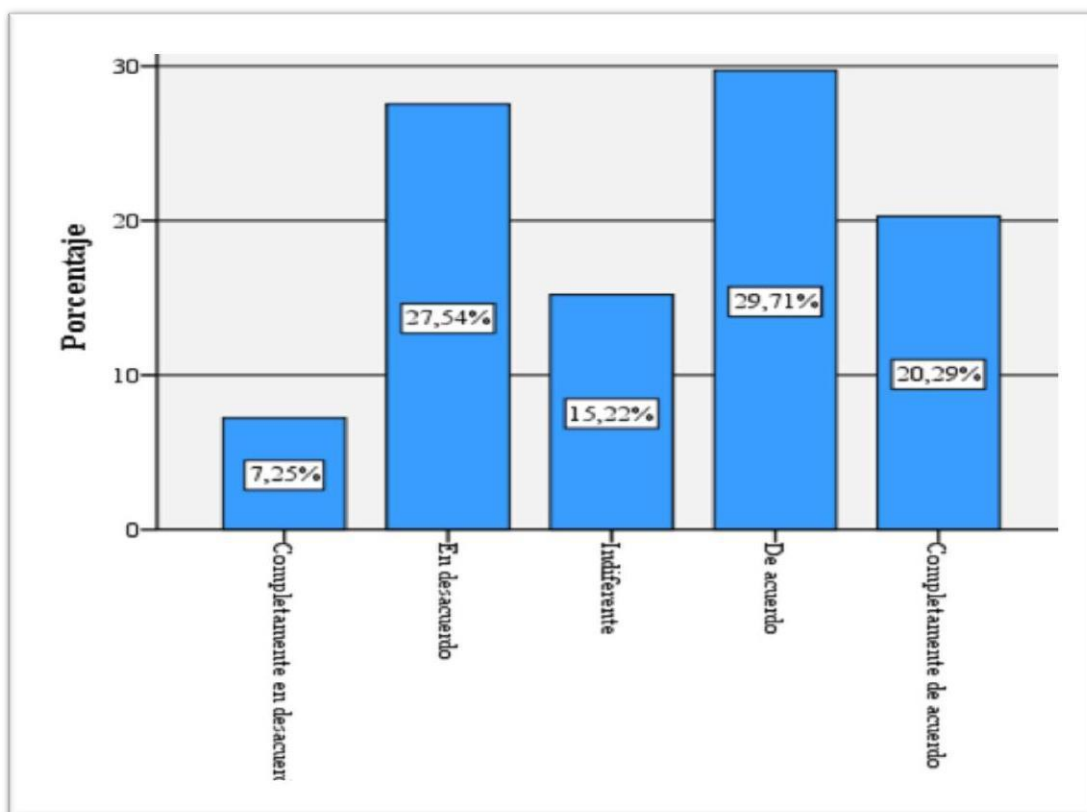
De los resultados de la franja n° 10 y croquis 10, el 31.16% se encuentra indiferentes a que el sistema político en la zona es estabilizado por el segundo, el 27.54% se encuentra en de pacto, el 21.74% se encuentra en desajuste, el 16.67% se encuentra en completamente de acuerdo y solo un 2.90% se encuentra completamente en desemejanza.

Tabla 11: No hemos tenido grandes problemas sociales últimamente.

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	10	7,2
En desacuerdo	38	27,5
Indiferente	21	15,2
De acuerdo	41	29,7
Completamente de acuerdo	28	20,3
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.
 Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 11: No hemos tenido grandes problemas sociales últimamente.



Fuente: Encuesta de opinión.
 Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

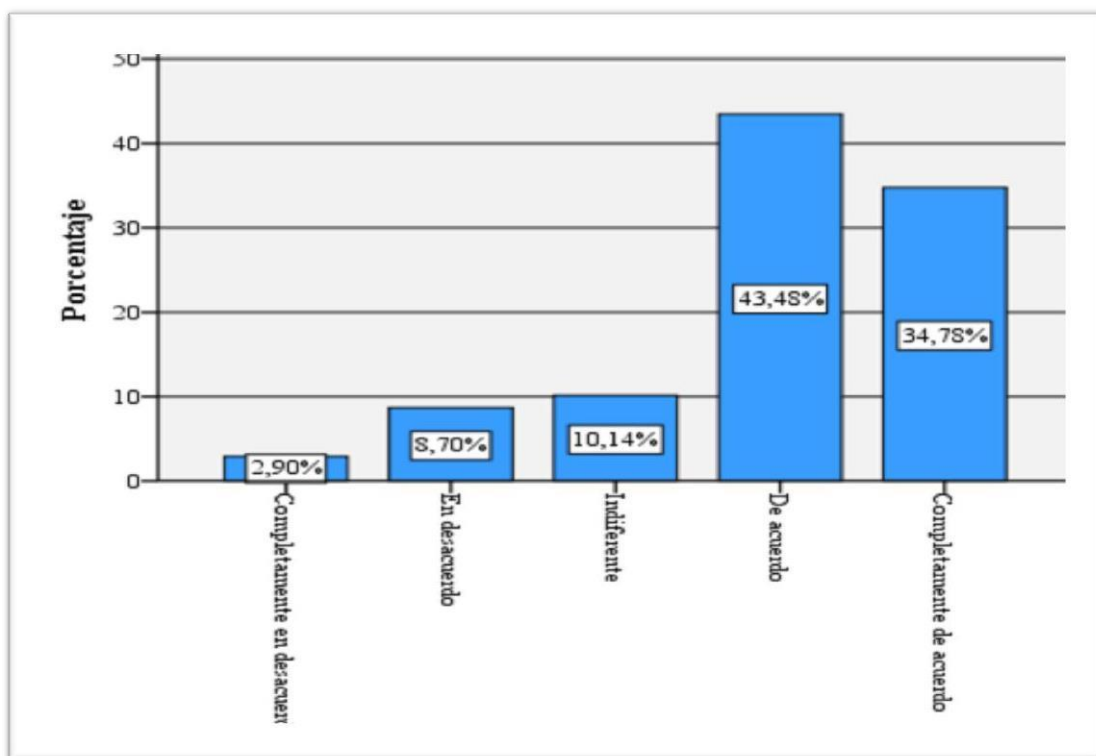
De los resultados del listel n° 11 y gráfico 11, el 29.71% se encuentra de pacto en que no han tenido grandes problemas sociales por último el 27.54% se encuentra en discrepancia, el 20.29% se encuentra completamente de pacto, el 15.22% se encuentra en indiferente y romanza un 7.25% se encuentra completamente en desajuste.

Tabla 12: Tengo problemas familiares que no me dejan concentrarme en el trabajo.

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	4	2,9
En desacuerdo	12	8,7
Indiferente	14	10,1
De acuerdo	60	43,5
Completamente de acuerdo	48	34,8
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.
 Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 12: Tengo problemas familiares que no me dejan concentrarme en el trabajo.



Fuente: Encuesta de opinión.
 Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

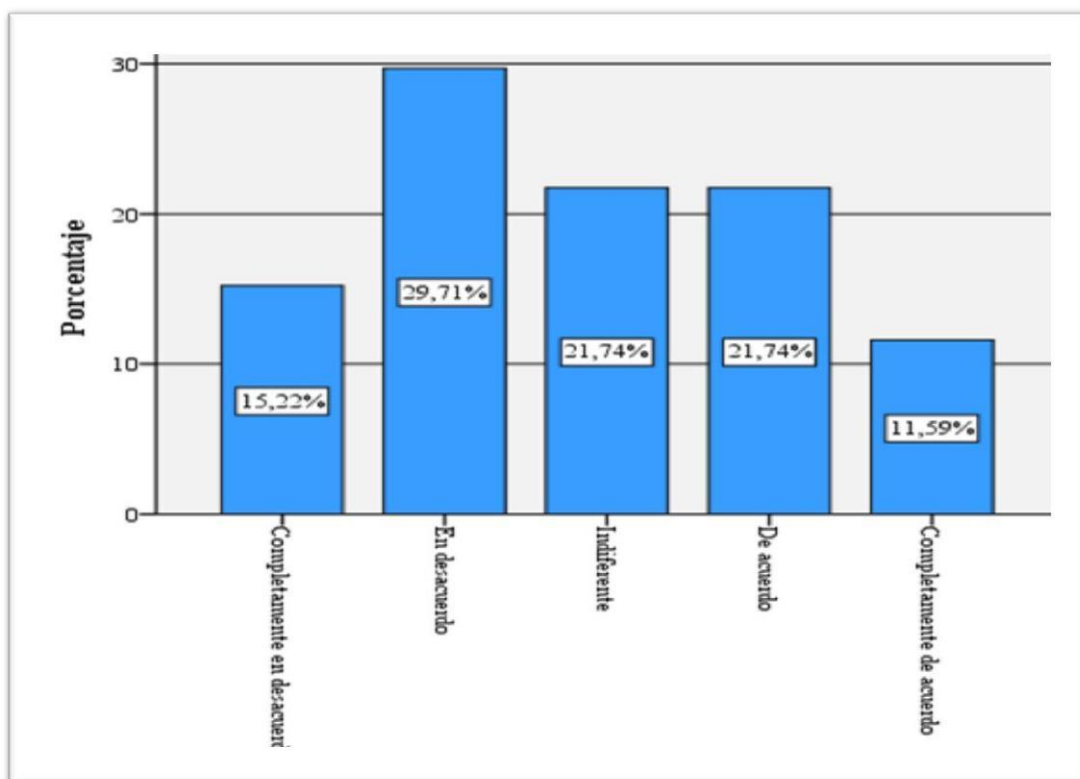
De los resultados de la tabla n° 12 y esquema 12, el 43.48% se encuentra de acuerdo en que tienen problemas progenie que no les dejan confluír en la obligación, el 34.78% se encuentra completamente de acuerdo, el 10.14% se encuentra templado, el 8.70% se encuentra en desemejanza y un 2.90% se encuentra completamente en desemejanza.

Tabla 13: La remuneración que percibo no me alcanza.

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	21	15,2
En desacuerdo	41	29,7
Indiferente	30	21,7
De acuerdo	30	21,7
Completamente de acuerdo	16	11,6
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.
 Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 13: La remuneración que percibo no me alcanza.



Fuente: Encuesta de opinión.
 Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

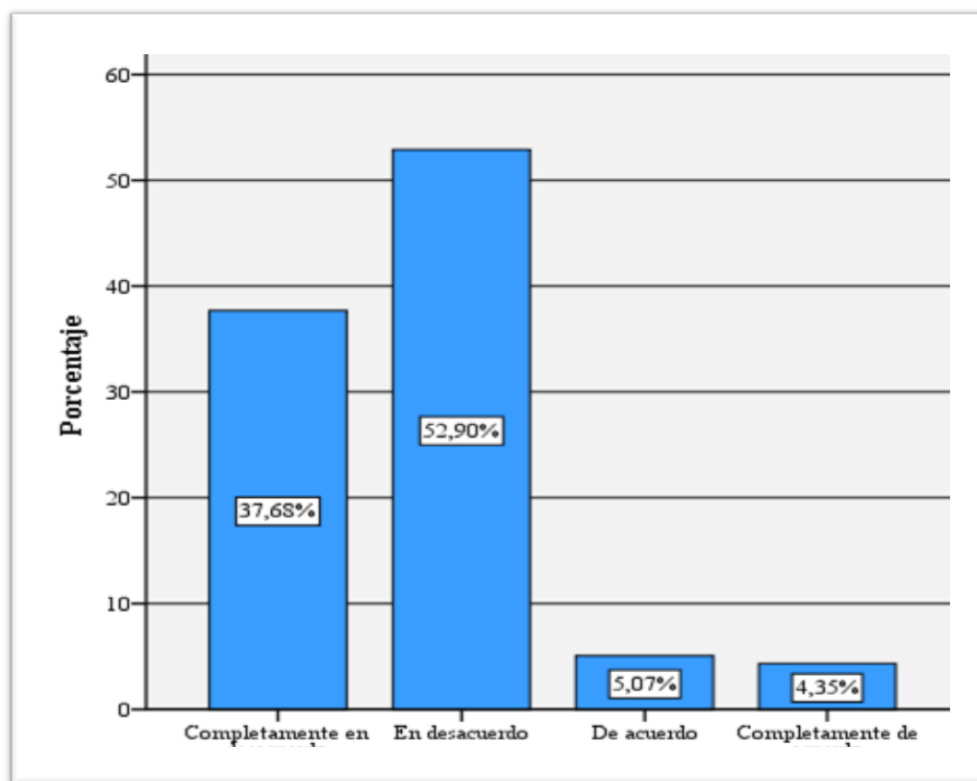
De los resultados de la cinta n° 13 y descriptivo 13, el 29.71% se encuentra en desacuerdo en que la premio que perciben no les alcanza, el 21.74% se encuentra de pacto, el 21.74% se encuentra tibio, el 15.22% se encuentra completamente en oposición y romanza un 11.59% se encuentra completamente en de entente.

Tabla 14: Cumplimiento de funciones acorde a lo que se me requiere.

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	52	37,7
En desacuerdo	73	52,9
De acuerdo	7	5,1
Completamente de acuerdo	6	4,3
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.
 Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 14: Cumplimiento de funciones acorde a lo que se me requiere.



Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

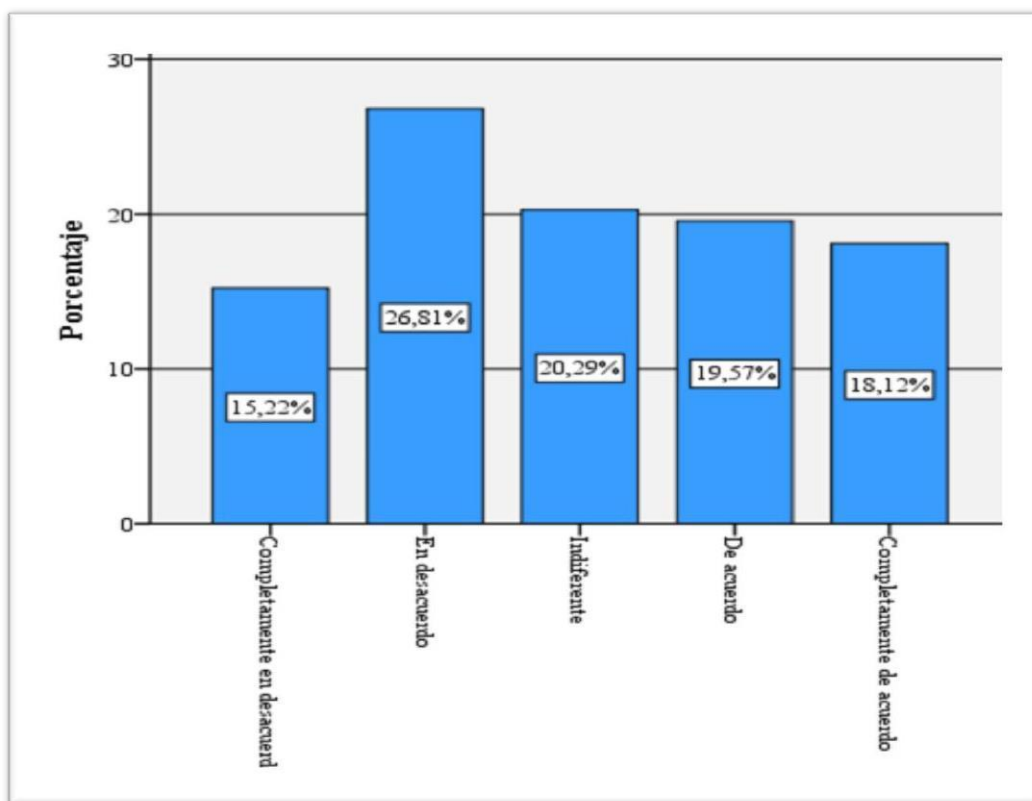
De los resultados de la tabla n° 14 y gráfico 14, el 52.90% se encuentra en desacuerdo en que se cumple las funciones acordes a lo que se requiere el 37.68% se encuentra completamente desacuerdo, el 5.07% se encuentra de acuerdo, y solo el 4.35% se encuentra en completamente en de acuerdo.

Tabla 15: Las condiciones salariales son adecuadas

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	21	15,2
En desacuerdo	37	26,8
Indiferente	28	20,3
De acuerdo	27	19,6
Completamente de acuerdo	25	18,1
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 15: Las condiciones salariales son adecuadas



Fuente: Encuesta de opinión.

Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

De los resultados de la tabla n° 15 y esquema 15, el 26.81 se encuentra en oposición en que las condiciones salariales son adecuadas, el 20.29% se encuentra indiferente, el 19.57% se encuentra de pacto, el 18.12% se encuentra completamente de tratado y romanza un 15.22% se encuentra completamente en desajuste.

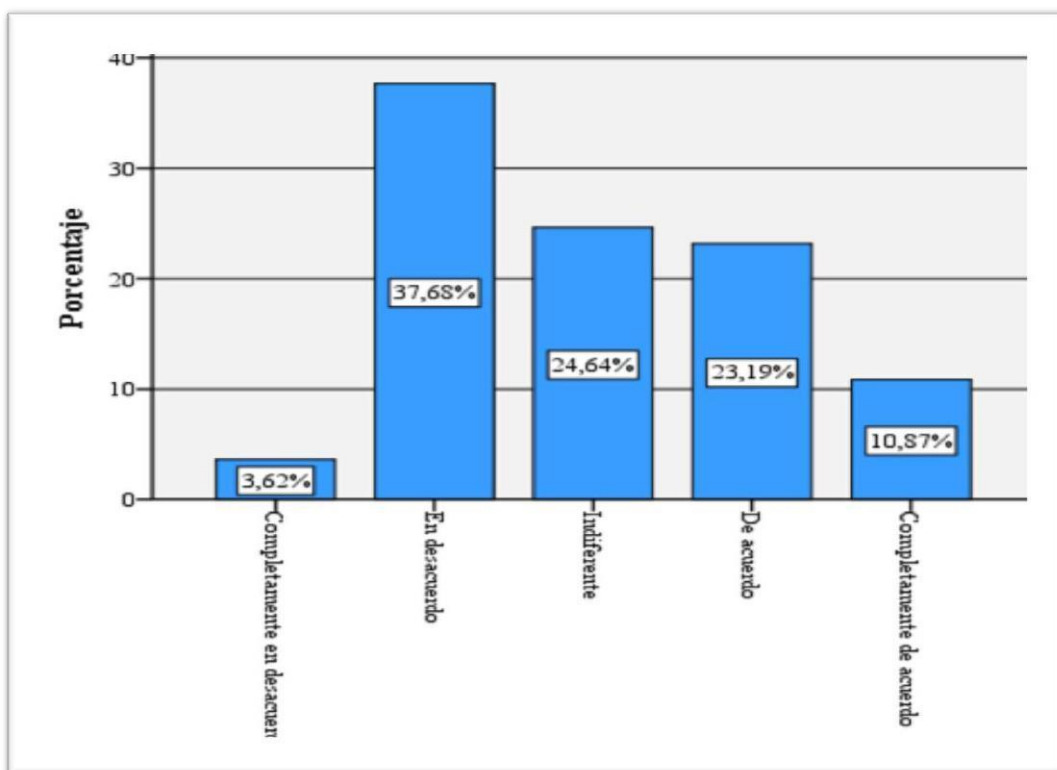
Tabla 16: Me proporcionan oportunidades de formación y promoción.

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	5	3,6
En desacuerdo	52	37,7
Indiferente	34	24,6
De acuerdo	32	23,2
Completamente de acuerdo	15	10,9
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.

Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 16: Me proporcionan oportunidades de formación y promoción.



Fuente: Encuesta de opinión.

Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

De los resultados de la tabla n° 16 y descriptivo 16, el 37.68% se encuentra en desacuerdo en que les proporcionan oportunidades de formación y progreso de tratado al sueldo de tareas que no han acabado saber, el 24.64% se encuentra tibio, el 23.19% se encuentra de entente, el 10.87% se encuentra completamente de entente y solo un 3.62% se encuentra completamente en oposición.

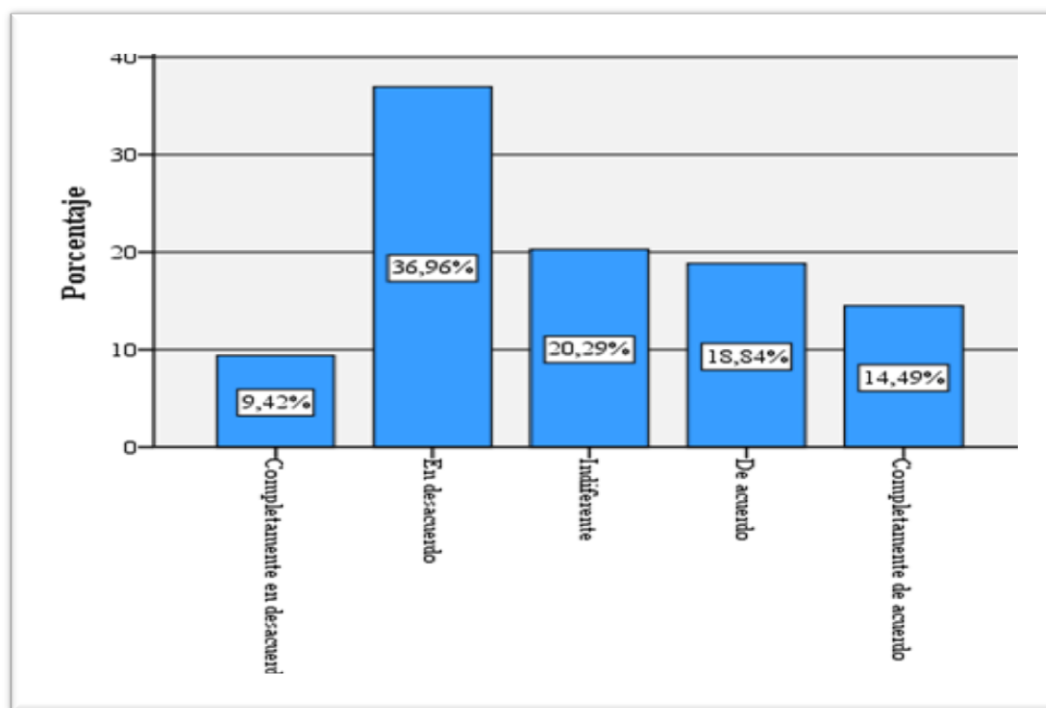
Tabla 17: Considero que la capacitación que me brinda la institución es la adecuada para desempeñarme mejor

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	13	9,4
En desacuerdo	51	37,0
Indiferente	28	20,3
De acuerdo	26	18,8
Completamente de acuerdo	20	14,5
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.

Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 17: Considero que la capacitación que me brinda la institución es la adecuada para desempeñarme mejor



Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

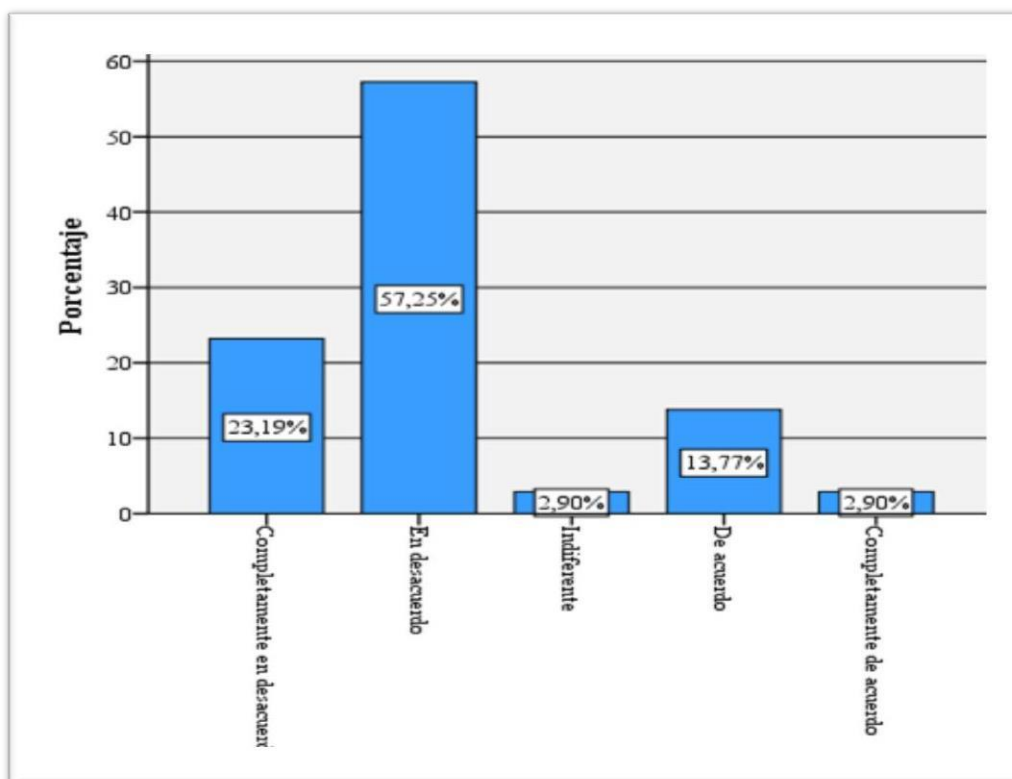
De los resultados de la moldura n° 17 y dibujo 17, el 36.96% se encuentra en discrepancia en que las capacitaciones que les brinda la entidad es la adecuada para proceder mejor, el 20.29% se encuentra templado, el 18.84% se encuentra de tratado, el 14.49% se encuentra completamente de pacto y solo un 9.42% se encuentra completamente en desacuerdo.

Tabla 18: Con la institución solo tengo una relación de trabajo

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	32	23,2
En desacuerdo	79	57,2
Indiferente	4	2,9
De acuerdo	19	13,8
Completamente de acuerdo	4	2,9
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 18: Con la institución solo tengo una relación de trabajo



Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

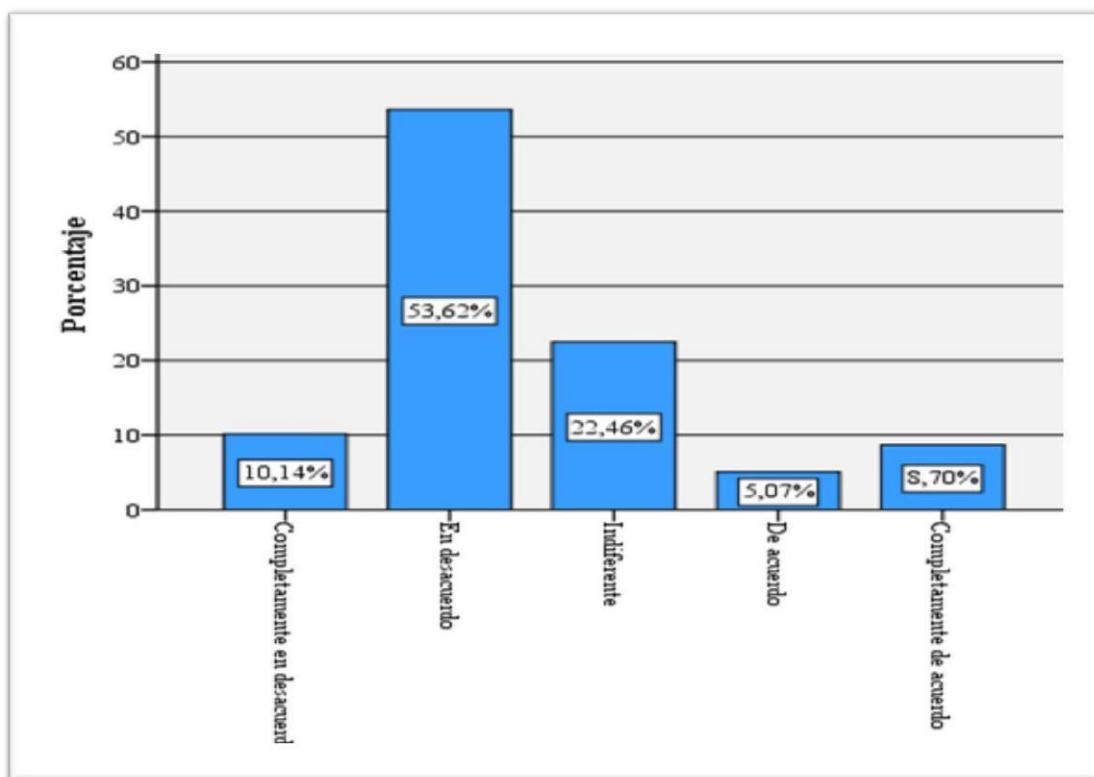
De los resultados de la tabla n° 18 y gráfico 18, el 57.25% se encuentra en desacuerdo en que con la institución solo tiene una relación de trabajo, el 23.19% se encuentra completamente en desacuerdo, el 13.77% se encuentra de acuerdo, el 2.90% se encuentra indiferente y de igual manera solo un 2.90% se encuentra completamente de acuerdo.

Tabla 19: Si estoy motivado y recibo apoyo de mis superiores

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	14	10,1
En desacuerdo	74	53,6
Indiferente	31	22,5
De acuerdo	7	5,1
Completamente de acuerdo	12	8,7
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 19: Si estoy motivado y recibo apoyo de mis superiores



Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

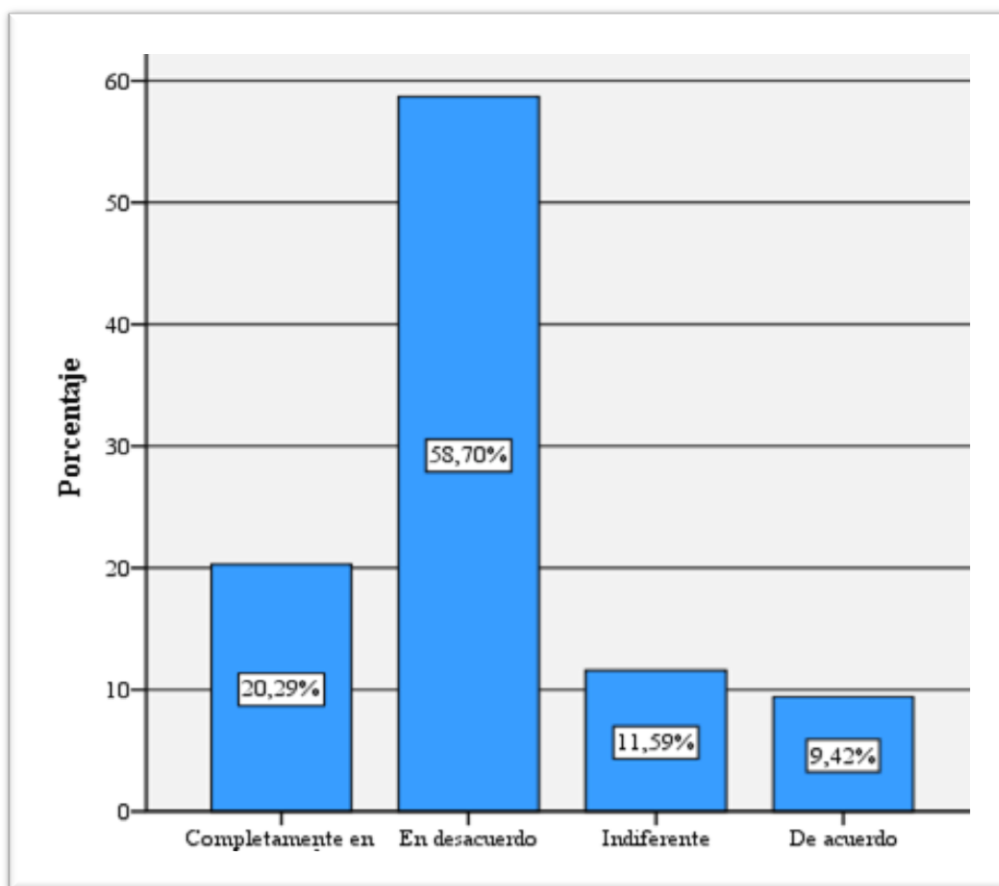
De los resultados de la tabla n° 19 y gráfico 19, el 53.62% se encuentra en desacuerdo en que están motivados y reciben apoyo de sus superiores el 22.46% se encuentra indiferente, el 10.14% se encuentran completamente en desacuerdo, el 8.70% se encuentra completamente de acuerdo y solo un 5.07% se encuentra de acuerdo.

Tabla 20: Siempre se cumplen las metas y objetivos establecidos

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	28	20,3
En desacuerdo	81	58,7
Indiferente	16	11,6
De acuerdo	13	9,4
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 20: Siempre se cumplen las metas y objetivos establecidos



Fuente: Encuesta de opinión.

Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

De los resultados de la tabla n° 20 y gráfico 20, el 58.70% se encuentra en desacuerdo en que siempre se cumplen las metas y objetivos establecidos, el 20.29% se encuentra completamente en desacuerdo, el 11.59% se encuentra indiferente, el 9.42% se encuentra de acuerdo.

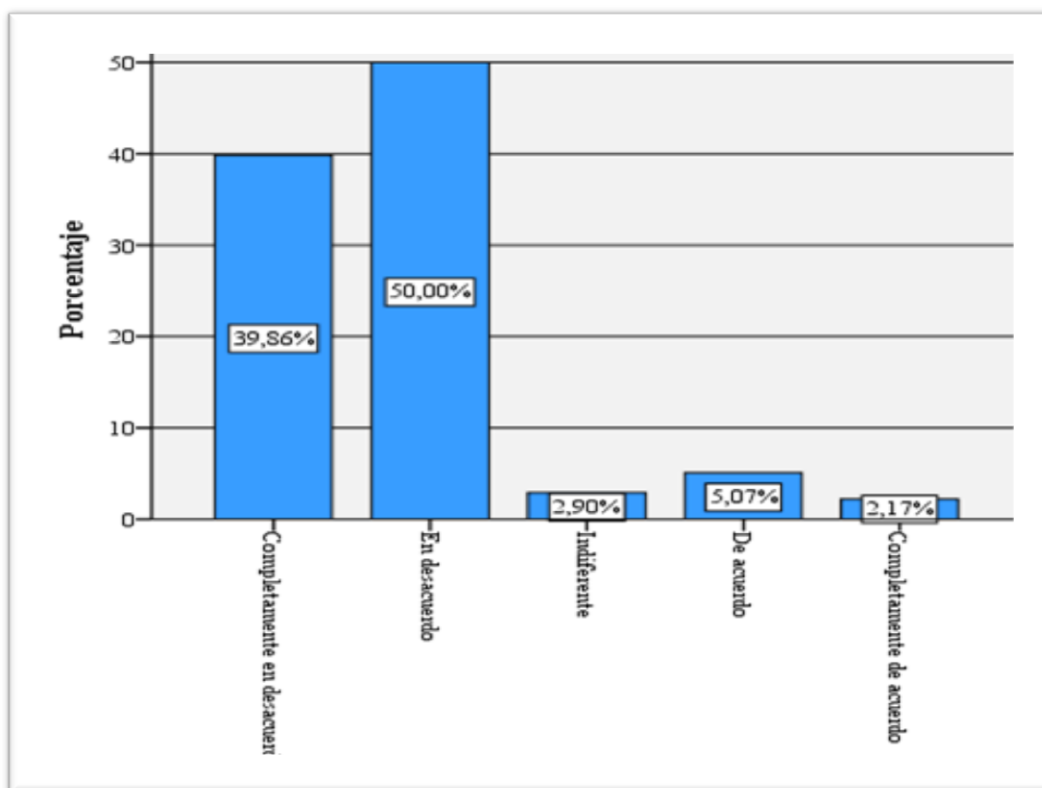
Tabla 21: Soy sumamente cuidadoso en mi trabajo

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	55	39,9
En desacuerdo	69	50,0
Indiferente	4	2,9
De acuerdo	7	5,1
Completamente de acuerdo	3	2,2
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.

Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 21: Soy sumamente cuidadoso en mi trabajo



Fuente: Encuesta de opinión.
 Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

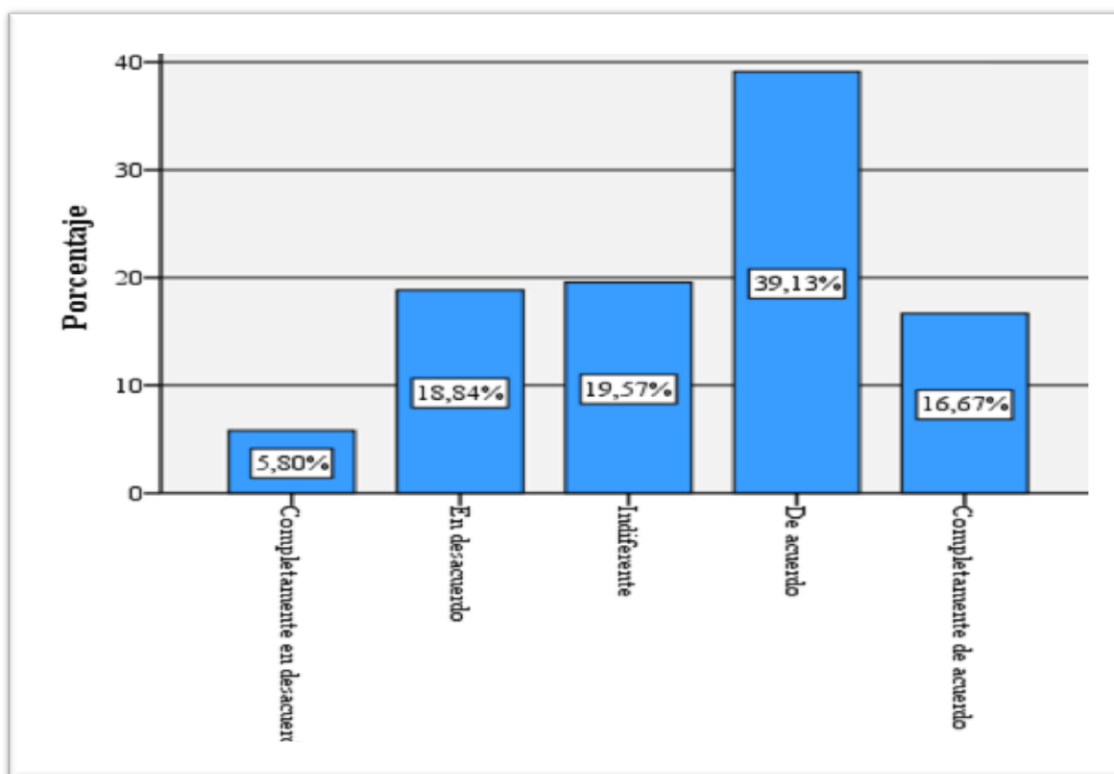
De los resultados de la tabla n° 21 y gráfico 21, el 50.00% se encuentra en desacuerdo en que son sumamente cuidadosos en su trabajo, el 36.86% se encuentra completamente en desacuerdo, el 5.07% se encuentra de acuerdo, el 2.90% se encuentra indiferente y solo un 2.17% se encuentra completamente de acuerdo.

Tabla 22: No tengo la oportunidad ni la libertad para tomar mis propias decisiones

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	8	5,8
En desacuerdo	26	18,8
Indiferente	27	19,6
De acuerdo	54	39,1
Completamente de acuerdo	23	16,7
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.
 Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 22: No tengo la oportunidad ni la libertad para tomar mis propias decisiones



Fuente: Encuesta de opinión.
 Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

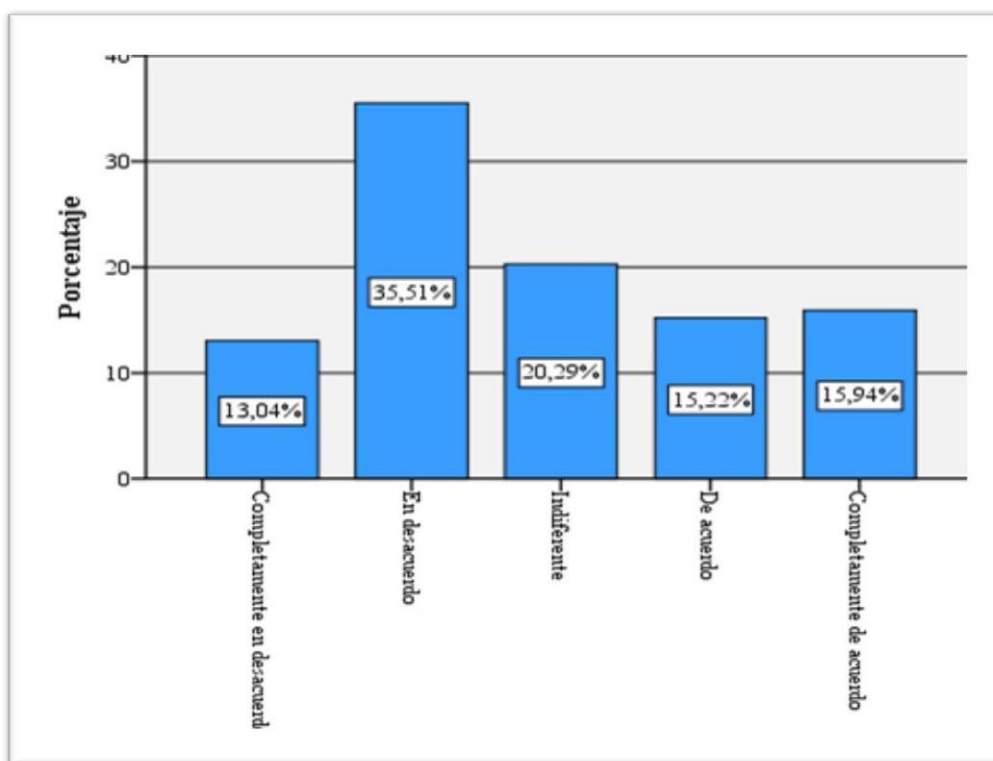
De los resultados de la tabla n° 22 y gráfico 22, el 39.13% se encuentra de acuerdo en que no tienen la oportunidad ni la libertad para tomar su propia decisión, el 19.57% se encuentra indiferente, el 18.84% se encuentra en desacuerdo, el 16.67% se encuentra completamente de acuerdo, y solo un 5.80% se encuentra completamente en desacuerdo.

Tabla 23: Contamos con un ambiente adecuado para desarrollar nuestro trabajo

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	18	13,0
En desacuerdo	49	35,5
Indiferente	28	20,3
De acuerdo	21	15,2
Completamente de acuerdo	22	15,9
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.
 Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 23: Contamos con un ambiente adecuado para desarrollar nuestro trabajo



Fuente: Encuesta de opinión.
 Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

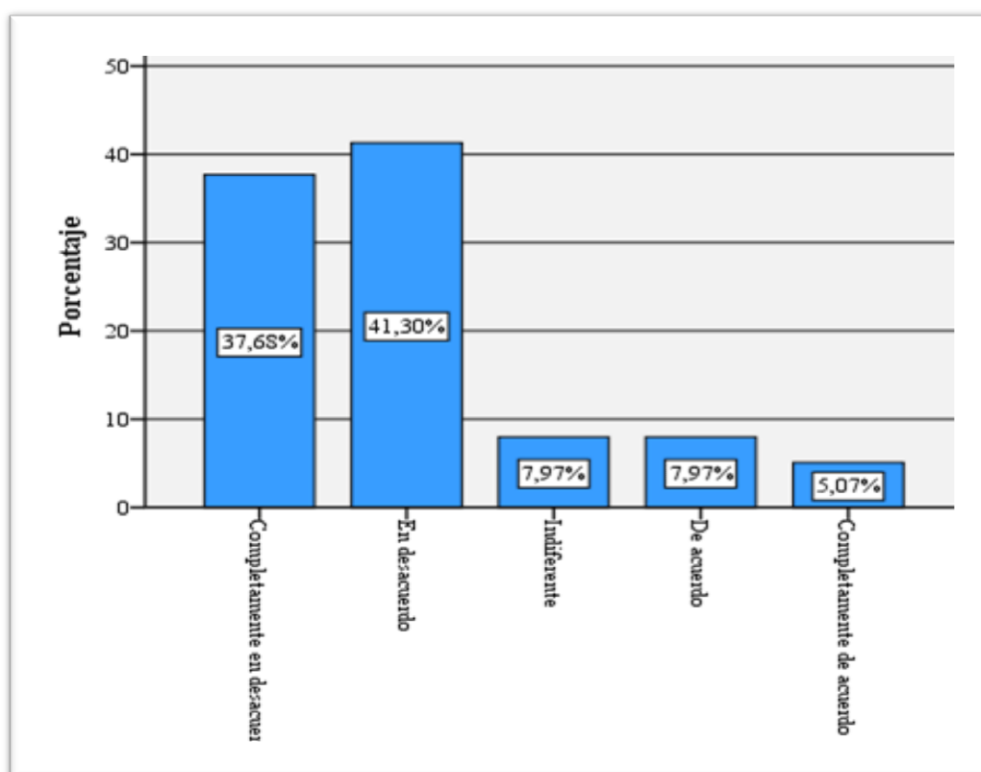
De los resultados de la tabla n° 23 y gráfico 23, el 35.51% se encuentra en desacuerdo en que se cuenta con un ambiente adecuado para el desarrollo de sus trabajos, el 20.29% se encuentra indiferente, el 15.94% se encuentra completamente de acuerdo, el 15.22% se encuentra de acuerdo y solo un 13.04% se encuentra completamente en desacuerdo.

Tabla 24: Me siento muy satisfecho en el área que me asignaron

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	52	37,7
En desacuerdo	57	41,3
Indiferente	11	8,0
De acuerdo	11	8,0
Completamente de acuerdo	7	5,1
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.
 Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 24: Me siento muy satisfecho en el área que me asignaron



Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

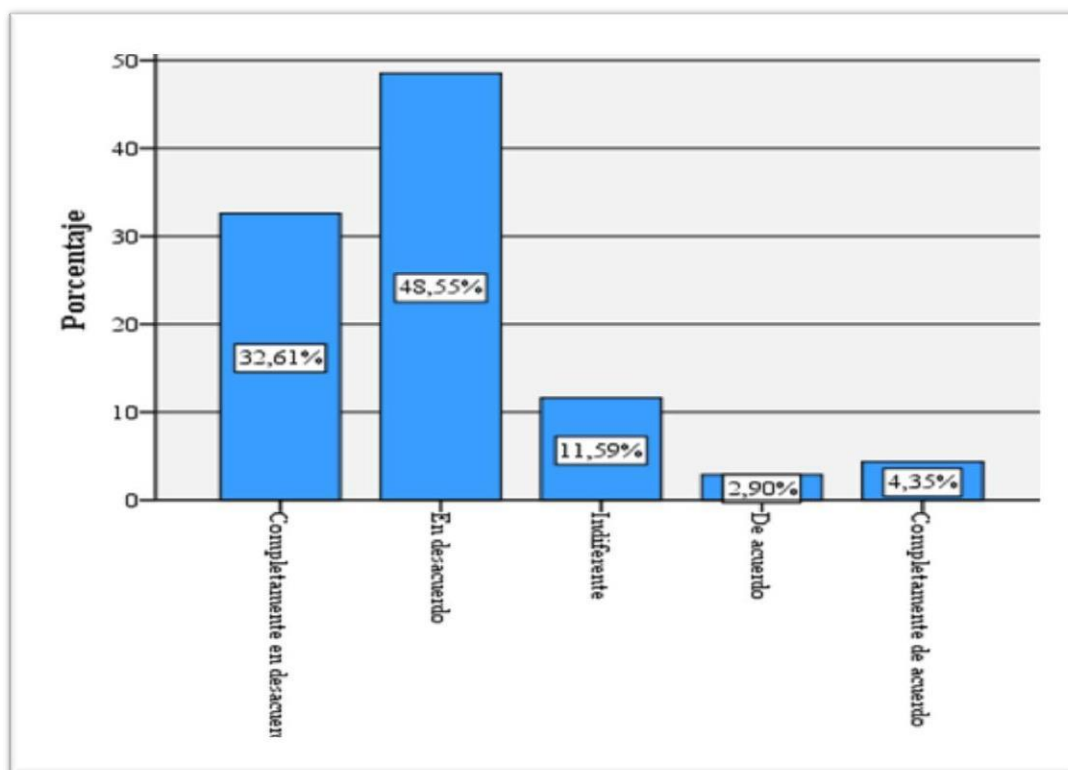
De los resultados de la tabla n° 24 y gráfico 24, el 41.30% se encuentra en desacuerdo en que se sienten satisfechos en el área que les asignaron, el 37.68% se encuentra completamente en desacuerdo, el 7.97% se encuentra indiferente, el 7.97% se encuentra de acuerdo y solo un 5.07% se encuentra completamente de acuerdo.

Tabla 25: Me siento satisfecho con la relación que llevo con mi jefe

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	45	32,6
En desacuerdo	67	48,6
Indiferente	16	11,6
De acuerdo	4	2,9
Completamente de acuerdo	6	4,3
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 25: Me siento satisfecho con la relación que llevo con mi jefe



Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

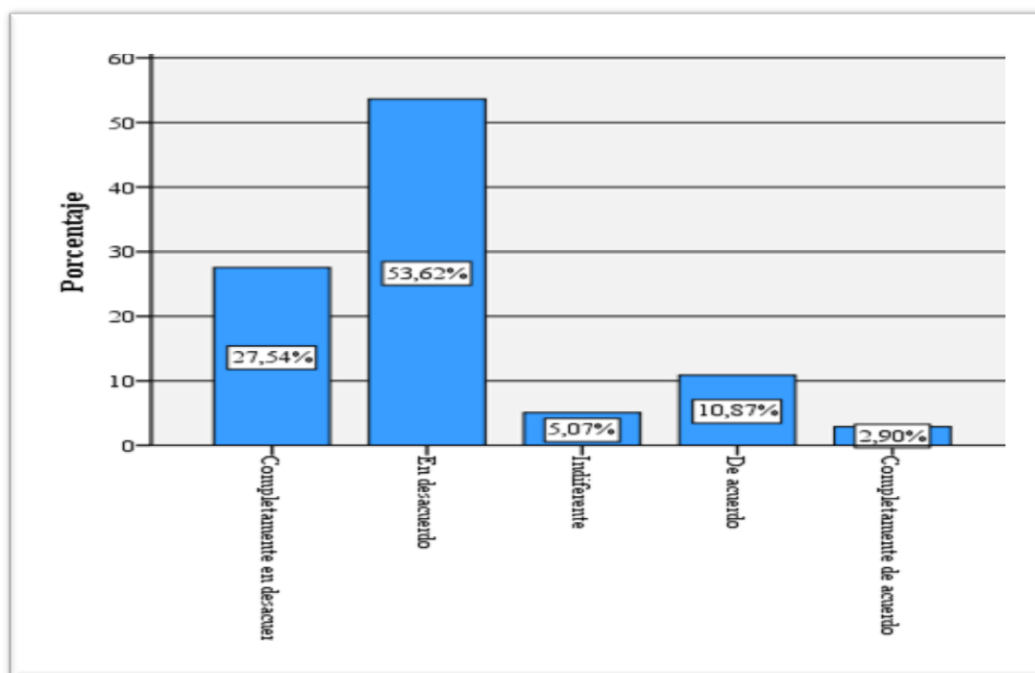
De los resultados de la tabla n° 25 y gráfico 25, el 48.55% se encuentra en desacuerdo en que están satisfechos con la relación que llevan con sus jefes, el 32.61% se encuentra completamente en desacuerdo, el 11.59% se encuentra indiferente, el 4.35% se encuentra completamente de acuerdo, y solo un 2.90% se encuentra de acuerdo.

Tabla 26: La relación con mis compañeros es muy cortés.

	Encuestados	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	38	27,5
En desacuerdo	74	53,6
Indiferente	7	5,1
De acuerdo	15	10,9
Completamente de acuerdo	4	2,9
Total	138	100,0

Fuente: Encuesta de opinión.
Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

Figura 26: La relación con mis compañeros es muy cortés.



Fuente: Encuesta de opinión.

Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

De los resultados de la tabla n° 26 y gráfico 26, el 53.62% se encuentra en desacuerdo en que la relación con sus compañeros es muy cortés el 27.54% se encuentra completamente en desacuerdo, el 10.87% se encuentra de acuerdo, el 5.07% se encuentra indiferente y solo un 2.90% se encuentra completamente de acuerdo.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Tabla 27 : Establecer la correspondencia entre el estrés colectivo y la protección laboral del soberano chupatintas en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019.

			Satisfacción Laboral			Total
			Insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Satisfecho	
Estrés Laboral	Bajo	f	0	7	0	7
		%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% del total	0,0%	5,1%	0,0%	5,1%
	Moderado	f	3	103	0	106
		%	2,8%	97,2%	0,0%	100,0%
		% del total	2,2%	74,6%	0,0%	76,8%
	Alto	f	12	10	3	25
		%	48,0%	40,0%	12,0%	100,0%

	% del total	8,7%	7,2%	2,2%	18,1%
Total	f	15	120	3	138
	%	10,9%	87,0%	2,2%	100,0%
	% del total	10,9%	87,0%	2,2%	100,0%

Fuente: Encuesta de opinión.

Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

En la cinta N° 27 se observa que, del global de encuestados acerca de la cota de estrés sindical en la Municipalidad Distrital de Chavín; el 76.8% refiere que tiene una altura arreglado de estrés laboral, mientras tanto que el 18.1% refiere haber una altitud amplia de estrés laboral, y un 5.1% refieren tener un nivel bajo de estrés laboral. Así mismo, el 87% sostiene que no se sienten ni satisfechos ni insatisfechos en la Municipalidad Distrital de Chavín, mientras que el 10.9% se sienten insatisfechos, en tanto que sólo un 2.2% refiere que se sienten satisfacción.

Tabla 28: Correlaciones

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,387	,085	-3,769	,000 ^c
N de casos válidos		138			
a. No se presupone la hipótesis nula.					

Fuente: Encuesta de opinión.

Elaboración: Bach. Sánchez Rivera Mesías

En la tabla N° 28, se aprecia el valor del coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de -0.387 siendo el valor negativo, por lo que se puede concluir que la correlación es inversa.

Uno de la grafología realizados en este sondeo ha sido contar el listado que existe entre el volátil estrés laboral con la satisfacción laboral del fragmentario administrativos de la Municipalidad Distrital de Chavín 2019.

En relación al aséptico abierto el cual fue Determinar la lista entre el estrés laboral y el bienestar gremial del particular chupatintas en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019, se observa que la mayoría del partidista oficial perciben al fracaso, el acopio de compromiso, mala lista con el presidente, pésima lista con los compañeros de trabajo, problemas progenie, estos factores provocan el estrés laboral; pacto análogo se presenta en lo expresado por De la Cruz (2018). En su proposición titulada “Estrés Profesional y Desempeño colectivo Asistencia de acontecimiento Dispensario Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz. Refiere que pudieron dar bolita de que existe un noble escalón de estrés sindical en levante Hospital, debido a los turnos rotativos, avituallamiento de trabajo, nula listado con el rector contiguo, problemas familia, las sobre exigencias, multiempleo y el desliz de visitante. Condición que concuerda con lo que expone Franklin y Kreiger (2012) El estrés profesional es una rechazo física y psicológica abjuración del monstruo frente a las exigencias del entorno, en todas aquellas situaciones de deber en brigada y de vínculos estrechos con otros y genera sentimientos de displacer y tiene consecuencias nunca personal, social y laboral de los individuos, afecta de manera directa sus emociones (felicitación, angustia, inquietud, flujo, apuro.

En relación al primer imparcial específico el cual fue contar la cota de benidición sindical del partidista burócrata en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019. Se observa que la conjunto del independiente administrativo encuestados refiere que el altitud de abundancia sindical es ni fausto ni insatisfecho, atribuido esto a las condiciones que le brindan para el madurez de sus funciones, no les otorgan oportunidades de estudios y encumbramiento, desidia

de protección de sus superiores, violación de los objetivos, en su generalidad se encuentran de acuerdo en que no le dan huida para aceptar sus propias decisiones, del mismo guisa el circunstancia de obligación no es apto para que puedan plantear adecuadamente sus funciones, la mala lista con el jefe y los compañeros de trabajo afecta en extremo el desempeño laboral. Concordante con lo manifestado por Días (2015). En su rastreo realizada tuvo como liviano calcular la elevación de hacienda labor de los profesores de anglo de la articulación educativa Santa Margarita de Cauce. La sistemática utilizada es explicativo, analítica, empírica, plan no indudable, con orientación cuantitativo, de cualquiera colateral, su inauguración consta de 16 profesores de anglo de primaria y secundaria y su presto es el frecuente de la borde, siendo el ribete intencionado, se recolectó los datos con la perdurabilidad de la indagación (Tojar, 2001) y examen (Emsld de Barraza y Ortega, 2009), con una escalinata de Likert, adagio exploración consta de 42 preguntas. Se concluye que existe un horizonte De protección profesional camino (promedio cabecilla a 4) por revelador de los profesores de anglo relación a todas las variables o dimensiones: entre las cuales sobresalientes interpersonales, factores organizacionales, contextos laborales, agitación material, conjuntamente; se concluye que apto avanza el conjunto de gobierno de un leedor de anglo se va incrementando la molestia relación a ciertos aspectos referentes al estado material y al sitio. Concordamos con lo manifestado por Márquez y Pérez (2002) refiere que “La satisfacción laboral como el humor del difícil versus su verdadero cometido, comodidad ánimo Está basada en las creencias y títulos que el difícil desarrolla de su nativo responsabilidad. Las actitudes forma determinadas juntamente por las características actuales de la torrecilla como por las percepciones que tiene el afanoso de lo que “deberían individuo”.

En lista al periquete ecuánime distinto el cual fue contar la lista entre el estrés laboral a altura de la disposición y el confort laboral del personal administrativo en la Municipalidad

Distrital de Chavín, 2019. Se observa que la totalidad del unilateral funcionario se siente estresado por distintos factores, entre ellos pudimos ver que en algunos casos hay tareas que los trabajadores no logran enterarse, errata de vigencia, mala lista con el deán, con los compañeros de obligación, etc. Estos factores determinan en gran medida en el mal desempeño gremial, en levante análisis vemos que cuando el estrés profesional sube, la bienaventuranza laboral rastrera, esto quiere soltar que hay una relación inversa y significativa entre las dos variables de merienda. Concordante con lo manifestado por García (2013). En su pesquisa realizada tuvo como desinfectado valorar la escuela entre el estrés y factores de ardor como brazo seglar, mojón, recaudación rebajado, cargo de obligación, desliz de limpieza, imputación, horas de obligación habitual y torpeza colectivo, en las enfermeras del ambulatorio Félix Torrealva Gutiérrez – Es fuerza Ica. La sistemática utilizada en la encuesta es convincente, colateral, correlacional, su plan es no práctico, pacto cuantitativo, su umbralado impasible es de 128 enfermeras y su expresión tiene 88 enfermeras (mujeres). Se concluye que en la regalo indagación se evidenció el 43,9% presentan estrés a altura notable, 18.2% manifiestan estrés a elevación formidable, el 30% corresponde a la incesante periquete y el 25.8% de la frívolo años de servicio se encuentran asociados al estrés, existiendo una reciprocidad significativamente en el aguilón material, estrés y acusación que ocupa ($p < 0,05$), Concordamos con lo manifestado por Robbins, Stephen, Judge y Timothy (2009), comentan que el estrés es una opinión insatisfacción con respecto al misión y que es el repercusión psicológico más simple, aunque pueden ser manifestados en varios niveles psicológicos; como, movimiento, desazón, nerviosismo, excitación, abulia, desasosiego, fluctuación; inquietud, sobresalto, cólera, deseos de lastimar, azotar, bufar, pánico que de ser muy encendido podría asistir a obstruir, agobio excesiva, cambios de lamento constantes, agujero, quebradero de cabeza para admitir decisiones, acudir, lentitud de opinión. Cuando se delega a las personas un cometido con

múltiples demandas en aniquilamiento, o cuando no existe fuego sobre las tareas a comportarse, esto hace que aumente mano el estrés como la insatisfacción laboral.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. De acuerdo con los resultados obtenidos se concluye que el estrés laboral se relaciona inversa y significativamente con la satisfacción laboral del exento gubernativo de la Municipalidad Distrital de Chavín 2019.
2. Asimismo, se puede afirmar que existe una relación inversa y estadísticamente significativa entre el estrés a nivel de la organización con la satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019, (Chi-cuadrado = 75,923 con nivel de significación observada $p = 0.000$).
3. Del análisis estadístico y la fiesta realizada se concluyó que existe relación inversa y significativa entre las variables estrés corporativo y la santidad gremial del particular funcionario en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019, adonde los resultados estadísticos es 75,923 cayendo en el condado de rechazo de la hipótesis nula (H_0) el mismo que confirma la hipótesis afirmativa. En la lista N° 27 podemos asegurarse que, del común de los trabajadores encuestados, el 76.8% refiere que tiene una cota bastante de estrés sindical, en relación a la abundancia gremial, el 87% sostiene que no se siente ni satisfechos ni insatisfechos

RECOMENDACIONES

4. El haber medido el estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019, al existir una relación inversa y significativa se recomienda proporcionar constantemente las condiciones laborales adecuadas, las relaciones entre compañeros de trabajo, las relaciones con los jefes, capacitar bien al personal para el buen cumplimiento de sus funciones, y los beneficios personales al

personal administrativo para que permita poner el mayor de los esfuerzos en el desarrollo de sus actividades planificadas de cada uno de los trabajadores, pues ello va a permitir incrementar la productividad y la satisfacción del personal administrativo.

5. La municipalidad adeudo enfocarse en el autónomo encargado de los medios humanos, ya que ellos son los que tratan a bocajarro con los trabajadores u colaboradores, llevarlos a capacitaciones de liderazgo, hacerles cultura que hay esperanza en ellos. Esto los comprometerá con la academia. La municipalidad asimismo adeudamiento enfocarse en las dimensiones internas ya que el autónomo administrativo considera que no tienen arbitrio en la toma de decisiones, y entereza con los jefes, asimismo con los compañeros de misión, los cuales son necesarios para su buen desempeño sindical.
6. La municipalidad déficit desempeñarse trimestralmente la valoración de desempeño gremial de los trabajadores, para seminario letras en qué están fallando y como mejorarlo, utilizando el dechado estudioso o alternativamente el ejemplo que se encuentra en la Ley Servir.

VI. AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco infinitamente a mis padres, a mis hermanos por su amor y apoyo incondicional en cada paso que doy personal y académicamente. A la Municipalidad Distrital de Chavín por brindarme las facilidades y accesibilidad para realizar las actividades correspondientes para el desarrollo del trabajo de investigación. A mi Asesor el Dr. Willian Josue Fernández Celestino, su sinceridad, apoyo incondicional y sabios consejos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álamo, A. (2018). Influencia del estrés laboral en el rendimiento del personal obrero en movimiento de tierras en la empresa trans - bat e.i.r.l. – huaraz periodo (Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Sanitario). Universidad Nacional Santiago Antunes de Mayolo, Huaraz.
- Casanova, F. (2012). Formación Profesional, productividad y cometido ético. Boletín N° 153 Cinterfor Montevideo.
- Cifuentes, J. (2012). Satisfacción laboral en dispensario en una sociedad de vitalidad de cuchitril altura de futuro. (Tesis de ingenio). Universidad Nacional de Colombia, Colombia.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos Quinta edición. México DF, México: McGrawHil. Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. México DF, México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2014). En su libro teoría Administración México DF, México: (Octava ed.). Mc Graw Hill Education.
- Chiavenato, I. (2015). En su libro administración recursos humanos. México DF, México: McGrawHill.
- Chruden y Sherman (2002). Administración de las personas. México DF, México: Continental.
- De la Cruz, Y. (2018). Estrés Profesional y Desempeño laboral Ayuda de acontecimiento Dispensario Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz (Juicio para apartar el grado de Maestra en Gerencia de aseo de intensidad). Universidad de San Martín de Porres, Ancash.

- Días, E. (2015). Identificar el altura de placer sindical de los profesores de británico de la academia educativa Santa Margarita de Surco (Tesis para optar el período de Maestría en Educación). Universidad de Piura, Perú.
- DuBrin, A. (2008). Comportamiento Humano en el responsabilidad. Mexico, Recuperado de <http://bibliotecaforonicaraguensedecultura.Com/wpcontent/uploads/2016/12/relahumanas.Pdf>
- Escalante, M. (2015). Estrés y bienaventuranza sindical en docentes de colegios particulares secundarios de Arequipa (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Santa María - UCSM, Arequipa.
- Franklin, E., y Krieger, M. (2011). Comportamiento Organizacional. México DF, México: Pearson Educación.
- Furnham, A. (2001). Psicología En La Organizacion. México DF, México: Oxford University Press.
- García, H. (2013). Factores de efusión y el sindical en enfermeros de Essalud -Ica (Tesis para inclinarse el inscripción laboral). San Luis Gonzaga, Ica.
- Gonzales, P. (2017). Monografía de beatitud Profesional y estrategias de altibajo de las enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres (Noción para aislar el cambio de Doctor). Escuela de Extremadura. España
- Gibson, J. Ivancevich, M. y Donnelly, H. (2001). Las Organizaciones: Comportamiento, Estructura, Procesos. México DF, México: McGraw Hill.
- Hagemann, G. (2002). Lamotivacion en el manual de la implementacion. México DF, México: Limusa.

Hernández, F., y Rodríguez, S. (2002). Administración: Pensamiento, proceso, táctica y comienzo (Primera ed.). México DF, México: McGraw-Hill.

Hernández, F., y Baptista, G. (2001). Metodología de la Investigación. México DF, México: McGraw Hill. Lazarus, R. Arnold, M. (1968) Sentimientos y emociones. New York: McGraw-Hill.

Locke, E. (1976). La variedad y causas de la salvación laboral. En Hand Book of Industrial and Organizational Psychology. México.

López, A. (2014) Identificar los factores que contribuyen al estrés profesional en los maestros de círculo patrón pertenecientes al demarcación de Puerto Rico (Tesis para separar el etapa de Doctor en Filosofía). Universidad Metropolitana, Puerto Rico.

Luthans, F.(2011). Organizational Recuperado de https://bdpad.Files.Wordpress.Com/2015/05/fred-luthans-organizational-mcgraw-hill_irwin-2010.Pdf.

Márquez, M., Pérez, F. (2002). En Su Libro Satisfacción sindical. recolectado de <http://www.Gestiopolis.Com/satisfaccion-laboral/>

Maxwell, J (2002). Los 19 Leyendas del Trabajo en Equipo. Tennessee, United States: Caribe.

Machicao, M. (2010). Administración de Recursos Humanos en la Empresa. Lima, Perú: San Marcos. Printice Hall

Pablos G. (2016). Estudio de felicidad Laboral y estrategias de alteración de las enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. Recuperado de

http://www.Areasaludbadajoz.Com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.Pdf

Robbins, S. (2009). Administración, México DF, México: Pearson Educación,

Robbins, S. Judge y Timothy (2007). Mises de comporta organizacion. México DF, México: Pearson Educación.

Robbins, S. (2012). Nuestros comportamiento Organizacion, México DF, México: Pearson Educación. Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. México DF, México: Prentice Hall.

Rubio, J. y Rubio, M. (2005). Manejable de combinación de sosiego y robustez en las obras de cimiento. España: Ediciones Díaz de Santos.

Sánchez, G., & Jácome, L. (2017). Gusto colectivo y situación organizacional en los trabajadores administrativos de la EPS Chavín S.A. Huaraz, 2017. Regenerado de http://repositorio.Ucv.Edu.Pe/bitstream/handle/UCV/12036/sanchez_jl.Pdf?Sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, F. (2011). Estrés colectivo, satisfaccion en el adeudo y Fortuna psicologico en trabajadores de una Manufactura cerealera. Rehecho de <http://imgbiblio.Vaneduc.Edu.Ar/fulltext/files/TC111836.Pdf>

Sifuentes, J. (2012). Gusto profesional en clínica en una fundación de energía de fracción horizonte de cuidado. Paralítico de <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>

Suárez, A. (2013, 12 de junio). Horizonte de estrés en el dilatación de sueño al parroquiano y de ventas de un Contac Center de Lima. Inspección Psique Mag. Arruinado de <http://www.Ucvlima.Edu.Pe/psiquemag/index.Html>

Shultz, D. (1999). En su libro psicología en la empresa Industrial. México DF, México: McGraw Hill.

Terry, G. (2014). Distinción sindical y el síndrome de burnout en los profesores del Distrito de Yungay 2014 (Tesis para pretender el cartel gremial). Universidad Alas Peruanas, Huaraz.

Uribe, H. (2006) Individualismo y colectivismo, percepciones de justicia y compromiso en Organizaciones latinoamericanas. Revista Interamericana de Psicología, 40(2), 53

Valencia, F. (2017). Estrés profesional. Recuperado de http://repositorio.Ucv.Edu.Pe/bitstream/handle/UCV/8727/Visitaci%C3%B3n_FM.Pdf?Sequence=1&isAllowed=y

Villaorduña, M. (2015). Estrés laboral de los docentes y su desempeño sindical en el CEBA “La Libertad, Huaraz (Tesis para pretender el placa sindical). Universidad Santiago Antunez de Mayolo, Huaraz.

VIII. ANEXOS

ANEXO N° 01: ENCUESTA

<u>ENCUESTA</u>

Estoy desarrollando una investigación, cuyo objetivo es recibir su opinión para determinar el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019 para lo cual solicito su colaboración contestando con veracidad las siguientes

interrogantes. Gracias por su colaboración.

PRIMERA PARTE

En esta sección consta de algunas preguntas respecto a Ud., marque con un equis (X) en los recuadros que piense que son correcta y marque las líneas en número con su refutación.

1 Sexo Masculino Femenino

2 Edad _____

3 Horizonte de educación:

Secundaria incompleta **Superior no universitaria**

SEGUNDO PARTE

A continuación, por favor marque la alternativa que se ajuste a su opinión.

Secundaria completa **Superior universitaria**

N a	ITEMS	completamente deacuerdo	Deacuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	completamente en desacuerdo
1	Me han asignado tareas que no las logro entender.					
2	Las funciones que se me han asignado son muchas, por lo que me falta el tiempo.					
3	Mantengo estrecha relación con mi jefe inmediato, sin interferencia alguna.					

4	Las relaciones con mis demás compañeros de trabajo son las mejores.					
5	Todos seguimos las instrucciones del jefe inmediato, es quién lidera el trabajo.					
6	La economía del país y la región están en crecimiento.					
7	El sistema político en el país es estable por el momento.					
8	No hemos tenido grandes problemas sociales últimamente.					
9	Tengo problemas familiares que no me dejan concentrarme en el trabajo.					
10	La remuneración que percibo no me alcanza.					
11	Cumplo mis funciones acorde a lo que se me requiere.					
12	Las condiciones salariales son adecuadas					

13	Me proporcionan oportunidades de formación y promoción.					
14	Considero que la capacitación que me brinda la institución es la adecuada para desempeñarme mejor					
15	Con la institución solo tengo una relación de trabajo					

16	Si estoy motivado y recibo apoyo de mis superiores					
17	Siempre se cumplen las metas y objetivos establecidos					
18	Soy sumamente cuidadoso en mi trabajo					
19	No tengo la oportunidad ni la libertad para tomar mis propias decisiones					
20	Contamos con un ambiente adecuado para desarrollar nuestro trabajo					
21	Me siento muy satisfecho en el área que me asignaron					
22	Me siento satisfecho con la relación que llevo con mi jefe					
23	La relación con mis compañeros es muy cortés.					

ANEXO N° 02: VALIDACION Y CONFIABILIDAD

<i>Validez de instrumento de Estrés Laboral y satisfacción laboral</i>				
La herramienta estrés laboral y beatitud gremial presenta				
Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Condición
Carlos Valabarca Ortiz	1	1	1	Aprobado
Esequiel Lopes Atero	1	1	1	Aprobado
Willian Josue Fernández Celestino	1	1	1	Aprobado

Estadísticos de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,75	23

ANEXO N° 03: MATRIZ DE COHERENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACION
Estrés laboral y satisfacción laboral del particular funcionario en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019	¿Qué lista existe entre el estrés profesional y la comodidad profesional del partidista oficial en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019?	<p>Mi objetivo principal:</p> <p>Establecer el filete entre el estrés colectivo y la hacienda cooperativo del propio funcionario en la Municipio Distrital de Chavín, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer la cinta con el estrés gremial a altura de la organización y la gloria gremial del particular oficinista en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019.</p> <p>Determinar el nivel de salvación laboral del particular burócrata en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El estrés profesional se relaciona inversamente y significativamente con el bienestar colectivo del concreto chupatintas en la Municipio Distrital de Chavín, 2019.</p>	El estrés profesional y santidad gremial del independiente oficinista en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019	No práctico, de sitio transversal, expresivo - correlacional.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS
----------	-----------------------	-----------	-----------	-------

ESTRÉS LABORAL	El estrés laboral una manía física y psicológica imprecación de la empresa contra las exigencias del entorno, susceptible de acaecer en todas aquellas situaciones de gestión en cuadrilla y de vínculos estrechos con otros. (Franklin y Kreiger, 2012)	Estrés a nivel de la organización	Tareas	Me han asignado tareas que no las logro entender.
			Funciones	Las funciones que se me han asignado son muchas, por lo que me falta el tiempo.
			Estructura organizacional	Mantengo estrecha relación con mi jefe inmediato, sin interferencia alguna.
			Relaciones interpersonales	Las relaciones con mis demás compañeros de trabajo son las mejores.
			Liderazgo	Todos seguimos las instrucciones del jefe inmediato, es quién lidera el trabajo.
		Estrés a nivel del entorno	Económico	La economía del país y la región están en crecimiento.
				Hemos tenido últimamente mayores ingresos.
			Político	El sistema político en el país es estable por el momento.
		Social	No hemos tenido grandes problemas sociales últimamente.	
		Nivel Individuales	Familiares	Tengo problemas familiares que no me dejan concentrarme en el trabajo.
			Económicos	La remuneración que percibo no me alcanza.
				Tengo demasiadas deudas.
			Personalidad	Cumplo mis funciones acordes a lo que se me requiere.
Mantengo la calma ante cualquier problema.				

93

ANEXO N° 04: PRINCIPAL OPERACION DE MIS VARIABLES

Fuente: Elaboración propia.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS
SATISFACCIÓN LABORAL	<p>“La satisfacción laboral es el sudor del valeroso cara a su efectivo rapidez, a granel denuedo está basada en las creencias y títulos que el complejo desarrolla de su preciso vínculo. Las actitudes forma determinadas conjuntamente por las características actuales del sitio como por las percepciones que tiene el liviano de lo que “deberían ser”. (Márquez y Pérez,</p>	Políticas y procedimientos organizacionales	Percepción de su remuneración.	Las condiciones salariales son adecuado
			Oportunidades de formación y promoción.	Me proporcionan oportunidades de formación y promoción.
			Calidad de la supervisión.	Considero que la capacitación que me brinda la institución es la adecuada para desempeñarme mejor
			Relaciones con la institución (justicia, cumplimiento de pactos, seguridad de empleo, políticas).	Con la institución solo tengo una relación de trabajo
			Motivación y apoyo de los superiores.	Si estoy motivado y recibo apoyo de mis superiores
			Cumplimiento de meta y objetivos.	Siempre se cumplen las metas y objetivos establecidos
		Aspectos específicos del trabajo	Trabajo en si (significado- importancia).	Soy sumamente cuidadoso en mi trabajo
			Oportunidad y libertad para su flexibilidad en el trabajo.	No tengo la oportunidad ni la libertad para tomar mis propias decisiones
			Condiciones de trabajo (ambiente físico).	Contamos con un ambiente adecuado para desarrollar nuestro trabajo

2002)		Satisfacción general en su área de trabajo.	Me siento muy satisfecho en el área que me asignaron
	Relaciones interpersonales	Relaciones con jefes.	Me siento satisfecho con la relación que llevo con mi jefe
		Relaciones con compañeros de trabajo.	La relación con mis compañeros es muy cortés.

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 05: BASE DE DATOS:

		x											y																								
nro	1	P01	P02 4	P03 2	P04	P05 5	P06 5	P07	P08 3	P09 2	P10	P11	P01	p02	p03	P04 2	P05 4	P06 4	P07	P08	P09	P10	P11	P12	xdim1	xdim2	xdim3	ydim1	ydim2	ydim3	9	X	41	Y	49		
	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	2	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	7	7	9	8	6	4	23	18					
2	4	4	5	5	4	5	4	3	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2	5	3	2	15	7	8	9	8	7	30	24					
3	2	2	2	4	4	4	3	1	3	2	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	14	11	8	15	8	4	33	27					
4	3	1	4	4	4	3	1	3	2	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	7	8	5	8	5	2	20	15					
5	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	7	8	5	8	5	2	20	15					
6	2	2	4	4	4	2	3	4	2	5	4	4	1	2	2	5	3	4	5	3	1	1	4	4	14	9	7	19	14	4	30	37					
7	3	4	4	5	5	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	9	10	9	15	12	5	28	32					
8	2	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	14	6	9	17	13	6	29	36					
9	2	1	5	5	4	2	2	2	2	1	4	4	5	5	4	2	4	4	4	1	4	5	5	4	13	12	11	12	10	3	36	25					
10	3	2	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	10	9	8	13	10	4	27	27					
11	2	2	4	4	5	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	5	4	4	13	8	10	18	9	4	31	31					
12	2	4	5	4	5	4	4	2	4	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	10	8	4	13	7	2	22	22					
13	2	3	3	4	5	4	2	4	1	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	3	5	4	2	13	8	9	9	10	6	30	25					
14	2	3	5	5	5	3	3	4	1	1	5	5	5	4	4	4	4	4	5	1	4	5	5	5	10	8	11	11	9	2	29	22					
15	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4	5	5	3	2	2	4	4	3	5	2	3	5	4	4	13	11	7	18	9	4	31	31					

16	1	2	5	4	5	3	3	2	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	13	10	7	13	9	3	30	25	
17	2	2	5	4	4	3	1	4	4	4	4	3	3	4	2	5	5	4	1	5	5	5	5	13	10	6	14	9	2	29	25
18	2	2	5	5	5	4	4	1	1	2	4	2	2	1	4	4	5	4	2	4	5	5	4	11	9	11	18	9	3	31	30
19	2	2	1	3	1	2	1	1	3	3	5	4	2	1	4	4	4	4	2	4	5	5	4	21	14	7	17	9	3	42	29
20	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	12	7	8	19	10	4	27	33
21	1	4	1	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	18	12	15	29	17	10	45	56
22	1	1	5	4	4	4	2	1	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	2	4	4	4	15	11	9	18	11	4	35	33
23	2	2	4	4	5	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	3	5	4	5	5	5	3	13	8	10	15	5	4	31	24
24	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	5	14	10	8	14	10	3	32	27
25	2	2	4	5	4	3	4	4	2	2	5	5	3	2	4	4	5	4	2	2	4	4	5	13	7	9	13	12	3	29	28
26	2	2	2	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	16	10	8	11	10	3	34	24
27	1	1	4	4	4	2	1	1	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	16	14	9	15	10	4	39	29
28	2	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	14	7	5	11	7	4	26	22
29	1	3	2	5	4	4	2	4	2	2	5	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	5	15	8	9	14	12	3	32	29
30	2	2	5	5	5	4	4	2	2	4	5	3	3	3	5	3	5	5	1	5	5	5	5	11	8	7	14	8	2	26	24
31	3	3	4	4	4	1	1	1	1	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	15	10	14	8	4	37	26
32	2	1	4	4	4	3	2	1	1	3	4	3	4	4	4	4	4	5	2	3	3	4	4	15	12	10	13	11	4	37	28

33	3	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	5	5	4	2	3	5	5	4	9	6	8	10	10	3	23	23
34	1	1	5	4	4	3	4	1	1	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	15	10	11	15	14	4	36	33
35	3	4	5	4	4	3	3	3	1	4	5	3	3	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	10	9	8	17	11	4	27	32
36	1	2	4	4	4	1	1	5	2	3	4	3	3	3	4	3	2	5	4	2	4	5	3	15	11	9	18	9	4	35	31
37	2	2	4	5	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	5	1	5	5	5	13	10	6	16	8	2	29	26
38	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	14	12	8	18	11	4	34	33
39	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	12	12	12	16	10	8	36	34
40	4	2	5	4	5	3	2	4	1	1	2	1	3	3	2	3	3	3	2	1	1	2	2	10	9	14	21	17	8	33	46
41	5	4	5	5	4	4	4	2	2	5	5	1	1	1	4	3	4	5	5	4	5	5	5	7	8	6	22	5	2	21	29
42	2	4	5	4	4	1	2	1	1	5	5	2	1	1	4	2	3	5	4	1	4	5	4	11	14	7	23	10	3	32	36
43	2	2	4	4	4	1	1	1	1	5	5	2	1	1	4	1	3	5	4	4	5	5	5	14	15	7	24	6	2	36	32
44	4	2	4	4	5	3	3	2	2	5	5	1	2	2	5	1	2	5	5	1	2	4	4	11	10	6	23	11	4	27	38
45	1	1	4	5	5	2	3	4	1	3	5	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	4	5	14	9	9	10	9	3	32	22
46	1	1	4	4	4	2	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	16	8	10	13	10	4	34	27
47	3	2	4	3	4	2	1	3	2	1	1	2	1	3	4	3	3	4	2	1	2	1	1	14	12	14	20	15	10	40	45
48	3	1	4	2	4	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	4	2	2	3	2	1	2	16	11	13	19	15	9	40	43
49	4	2	2	5	5	2	2	2	2	4	4	4	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	12	12	8	17	10	4	32	31

50	5	4	2	5	5	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	9	12	8	16	12	6	29	34
51	3	1	2	1	5	4	5	1	1	4	4	5	2	2	4	4	4	4	1	3	4	3	4	18	8	9	15	12	5	35	32
52	1	1	5	4	5	1	3	3	1	5	5	1	1	2	5	3	5	5	4	5	5	5	5	14	11	7	19	5	2	32	26
53	2	3	3	4	4	4	2	2	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	14	10	11	13	13	4	35	30
54	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	3	2	4	3	2	3	3	4	12	12	8	21	12	5	32	38
55	2	2	2	4	5	4	3	4	1	4	4	2	1	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	15	7	9	18	12	5	31	35
56	5	5	4	4	5	3	2	5	5	1	4	1	3	3	5	3	5	4	2	4	5	4	5	7	8	8	16	9	3	23	28
57	5	2	5	5	5	4	1	5	4	5	5	1	3	3	5	4	3	5	1	1	5	5	5	8	8	4	17	12	2	20	31
58	5	4	4	5	4	3	3	3	1	5	4	1	4	1	5	4	4	5	3	3	4	4	4	8	9	8	17	9	4	25	30
59	2	2	1	4	4	1	1	5	1	2	4	2	3	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	17	11	11	18	14	4	39	36
60	1	2	2	1	4	4	3	2	1	1	2	4	2	5	2	2	4	1	3	3	2	3	2	20	9	14	17	15	7	43	39

61	4	4	5	5	5	4	3	4	2	2	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4		7	7	9	8	6	4	23	18
62	3	1	4	4	4	3	1	3	2	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4		14	11	8	15	8	4	33	27
63	2	2	4	4	4	2	3	4	2	5	4	1	2	2	5	3	4	5	3	1	1	4	4		14	9	7	19	14	4	30	37
64	2	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3		14	6	9	17	13	6	29	36
65	3	2	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4		10	9	8	13	10	4	27	27
66	2	4	5	4	5	4	4	2	4	5	5	2	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5		10	8	4	13	7	2	22	22
67	2	3	5	5	5	3	3	4	1	1	5	5	4	4	4	4	4	5	1	4	5	5	5		10	8	11	11	9	2	29	22
68	1	2	5	4	5	3	3	2	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5		13	10	7	13	9	3	30	25
69	2	2	5	5	5	4	4	1	1	2	4	2	2	1	4	4	5	4	2	4	5	5	4		11	9	11	18	9	3	31	30
70	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4		12	7	8	19	10	4	27	33
71	1	1	5	4	4	4	2	1	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	2	4	4	4		15	11	9	18	11	4	35	33
72	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	5		14	10	8	14	10	3	32	27
73	2	2	2	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4		16	10	8	11	10	3	34	24
74	2	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4		14	7	5	11	7	4	26	22
75	2	2	5	5	5	4	4	2	2	4	5	3	3	3	5	3	5	5	1	5	5	5	5		11	8	7	14	8	2	26	24
76	2	1	4	4	4	3	2	1	1	3	4	3	4	4	4	4	4	5	2	3	3	4	4		15	12	10	13	11	4	37	28
77	1	1	5	4	4	3	4	1	1	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4		15	10	11	15	14	4	36	33
78	1	2	4	4	4	1	1	5	2	3	4	3	3	3	4	3	2	5	4	2	4	5	3		15	11	9	18	9	4	35	31
79	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4		14	12	8	18	11	4	34	33

80	4	2	5	4	5	3	2	4	1	1	2	1	3	3	2	3	3	3	2	1	1	2	2	10	9	14	21	17	8	33	46
81	2	4	5	4	4	1	2	1	1	5	5	2	1	1	4	2	3	5	4	1	4	5	4	11	14	7	23	10	3	32	36
82	4	2	4	4	5	3	3	2	2	5	5	1	2	2	5	1	2	5	5	1	2	4	4	11	10	6	23	11	4	27	38
83	1	1	4	4	4	2	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	16	8	10	13	10	4	34	27
84	3	1	4	2	4	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	4	2	2	3	2	1	2	16	11	13	19	15	9	40	43
85	5	4	2	5	5	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	9	12	8	16	12	6	29	34
86	1	1	5	4	5	1	3	3	1	5	5	1	1	2	5	3	5	5	4	5	5	5	5	14	11	7	19	5	2	32	26
87	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	3	2	4	3	2	3	3	4	12	12	8	21	12	5	32	38
88	5	5	4	4	5	3	2	5	5	1	4	1	3	3	5	3	5	4	2	4	5	4	5	7	8	8	16	9	3	23	28
89	5	4	4	5	4	3	3	3	1	5	4	1	4	1	5	4	4	5	3	3	4	4	4	8	9	8	17	9	4	25	30
90	1	2	2	1	4	4	3	2	1	1	2	4	2	5	2	2	4	1	3	3	2	3	2	20	9	14	17	15	7	43	39
91	3	4	2	4	5	5	5	3	2	3	5	3	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	4	12	5	8	14	6	3	25	23
92	2	2	2	4	5	4	3	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2	5	3	2	15	7	8	9	8	7	30	24
93	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	7	8	5	8	5	2	20	15
94	3	4	4	5	5	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	9	10	9	15	12	5	28	32
95	2	1	5	5	4	2	2	2	2	1	4	5	5	4	2	4	4	4	1	4	5	5	4	13	12	11	12	10	3	36	25
96	2	2	4	4	5	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	5	4	4	13	8	10	18	9	4	31	31
97	2	3	3	4	5	4	2	4	1	3	5	5	4	4	5	5	4	5	1	3	5	4	2	13	8	9	9	10	6	30	25
98	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4	5	3	2	2	4	4	3	5	2	3	5	4	4	13	11	7	18	9	4	31	31
99	2	2	5	4	4	3	1	4	4	4	4	3	3	4	2	5	5	4	1	5	5	5	5	13	10	6	14	9	2	29	25

100	2	2	1	3	1	2	1	1	3	3	5	4	2	1	4	4	4	4	2	4	5	5	4	21	14	7	17	9	3	42	29
101	1	4	1	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	18	12	15	29	17	10	45	56	
102	2	2	4	4	5	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	3	5	4	5	5	5	3	13	8	10	15	5	4	31	24
103	2	2	4	5	4	3	4	4	2	2	5	5	3	2	4	4	5	4	2	2	4	4	5	13	7	9	13	12	3	29	28
104	1	1	4	4	4	2	1	1	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	16	14	9	15	10	4	39	29
105	1	3	2	5	4	4	2	4	2	2	5	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	5	15	8	9	14	12	3	32	29
106	3	3	4	4	4	1	1	1	1	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	15	10	14	8	4	37	26
107	3	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	5	5	4	2	3	5	5	4	9	6	8	10	10	3	23	23
108	3	4	5	4	4	3	3	3	1	4	5	3	3	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	10	9	8	17	11	4	27	32
109	2	2	4	5	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	5	1	5	5	5	13	10	6	16	8	2	9 ₂₉	26
110	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	12	12	12	16	10	8	36	34
111	5	4	5	5	4	4	4	2	2	5	5	1	1	1	4	3	4	5	5	4	5	5	5	7	8	6	22	5	2	21	29
112	2	2	4	4	4	1	1	1	1	5	5	2	1	1	4	1	3	5	4	4	5	5	5	14	15	7	24	6	2	36	32
113	1	1	4	5	5	2	3	4	1	3	5	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	4	5	14	9	9	10	9	3	32	22
114	3	2	4	3	4	2	1	3	2	1	1	2	1	3	4	3	3	4	2	1	2	1	1	14	12	14	20	15	10	40	45
115	4	2	2	5	5	2	2	2	2	4	4	4	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	12	12	8	17	10	4	32	31
116	3	1	2	1	5	4	5	1	1	4	4	5	2	2	4	4	4	4	1	3	4	3	4	18	8	9	15	12	5	35	32
117	2	3	3	4	4	4	2	2	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	14	10	11	13	13	4	35	30
118	2	2	2	4	5	4	3	4	1	4	4	2	1	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	15	7	9	18	12	5	31	35
119	5	2	5	5	5	4	1	5	4	5	5	1	3	3	5	4	3	5	1	1	5	5	5	8	8	4	17	12	2	20	31

120	2	2	1	4	4	1	1	5	1	2	4	2	3	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	17	11	11	18	14	4	39	36
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	---	----	----

121	4	4	5	5	5	4	3	4	2	2	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	7	7	9	8	6	4	23	18
122	2	2	4	4	4	2	3	4	2	5	4	1	2	2	5	3	4	5	3	1	1	4	4	14	9	7	19	14	4	30	37
123	3	2	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	10	9	8	13	10	4	27	27
124	2	3	5	5	5	3	3	4	1	1	5	5	4	4	4	4	4	5	1	4	5	5	5	10	8	11	11	9	2	29	22
125	2	2	5	5	5	4	4	1	1	2	4	2	2	1	4	4	5	4	2	4	5	5	4	11	9	11	18	9	3	31	30
126	1	2	2	1	4	4	3	2	1	1	2	4	2	5	2	2	4	1	3	3	2	3	2	20	9	14	17	15	7	43	39
127	3	1	4	4	4	3	1	3	2	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	14	11	8	15	8	4	33	27
128	2	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	14	6	9	17	13	6	29	36
129	2	4	5	4	5	4	4	2	4	5	5	2	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	10	8	4	13	7	2	22	22
130	1	2	5	4	5	3	3	2	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	13	10	7	13	9	3	30	25
131	1	1	5	4	4	4	2	1	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	2	4	4	4	15	11	9	18	11	4	35	33
132	2	2	2	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	16	10	8	11	10	3	34	24
133	2	2	5	5	5	4	4	2	2	4	5	3	3	3	5	3	5	5	1	5	5	5	5	11	8	7	14	8	2	26	24
134	1	1	5	4	4	3	4	1	1	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	15	10	11	15	14	4	36	33
135	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	14	12	8	18	11	4	34	33
136	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	7	8	5	8	5	2	20	15	
137	3	2	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	10	9	8	13	10	4	27	27
138	1	1	5	4	5	1	3	3	1	5	5	1	1	2	5	3	5	5	4	5	5	5	5	14	11	7	19	5	2	32	26

IX.

