



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE TRABAJO
SOCIAL

TESIS

CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN EL TELETRABAJO
DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL
MINISTERIO PÚBLICO- FISCALÍA DE LIMA
NORTE, 2021

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

Autor(es)

Bach. Casanova Ormeño Rosa Marina
<https://orcid.org/0000-0002-1688-132X>

Bach. Ynga Rios Lludy Susana
<https://orcid.org/0000-0003-4169-1576>

Asesor(a):

Mg. Cortez Ciudad, Zoila Haydee
<https://orcid.org/0000-0002-1988-6513>

Línea de Investigación:
Comunicación y Desarrollo Humano
Pimentel – Perú
Año 2021

**CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN EL TELETRABAJO DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL MINISTERIO PÚBLICO- FISCALÍA
DE LIMA NORTE-2021**

Asesor (a):

MG. Cortez Ciudad, Zoila Haydee

.....

Presidente(a)

MG. Gonzales Montero Luz Angélica

.....

Secretario (a)

MG. Peláez Vines Edgard José

.....

Vocal (a)

MG. Liacs Vasquez Mercedes

.....

DEDICATORIA

Dedico esta tesis de investigación en primer lugar a mi hija Andrea Ramírez y a mi señora madre Rene Ormeño, por todo el empuje, así como sus palabras de aliento que tuvieron con mi persona, porque a pesar de las turbulencias; me enseñaron que todo lo que te propones lo puedes alcanzar, con dedicación y esfuerzo, que los años no son una barrera, para alcanzar mis metas.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia Ynga Ríos, por ser punto de apoyo incondicional al haber elaborado con esfuerzo y dedicación en base a las enseñanzas de los docentes quienes contribuyen a la formación de profesionales idóneos, actualizados, los mismos que se sentirán comprometidos a favorecer el bienestar de las personas que acudan a ellos en busca de un consejo o apoyo.

AGRADECIMIENTO

A Dios, que nunca me soltó la mano, que a pesar de que los caminos estuvieron llenos de obstáculos, uno puede salir adelante cuando los objetivos en tu vida los tienes trazados, a mi madre Rene por todo el apoyo, por sus enseñanzas por inculcarnos esa sabiduría de saber decir si lo puedo hacer, con perseverancia y lucha en todo lo que nos proponamos en nuestra vida.

A mi hija Andrea, porque muchas veces el cansancio era demasiado el trabajar, estudiar, y ver la casa, por los momentos que no podía compartir con ella, pero este es un ejemplo para ella, demostrándole que la edad no importa, que todo lo que uno se propone lo alcanza.

Al Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte, porque me dio la oportunidad de realizar esta Tesis de Investigación en Clima Laboral y Estrés en el Teletrabajo, materia con la que anhelo alcanzar mi grado de titulación.

RESUMEN

La presente tesis de investigación planteó como objetivo determinar la relación entre el Clima laboral y el Estrés en el teletrabajo de los trabajadores administrativos de la Fiscalía de Lima Norte – 2021, siendo una investigación de diseño no experimenta, con corte transversal, con nivel descriptivo correccional, el presente estudio utiliza la metodología de formulación de encuestas online, dirigidas a una población con determinadas características, a través de una muestra de 46 trabajadores administrativos, aplicando para ello técnicas utilizadas, :observaciones, revisión documental sobre dicho estudio cuantitativo al sistematizar conceptos con relación a las variables y sus dimensiones, clima laboral y estrés en el teletrabajo, la herramienta empleada fue el Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos a través del diagrama de dispersión de Pearson, evidenció que existe una correlación negativa débil entre las dos variables, arrojando un resultado de -0.214235165, por lo que la hipótesis es nula y se acepta la hipótesis alterna, que existe relación entre las dos variables Clima laboral y el estrés en el teletrabajo de los trabajadores administrativos de la Fiscalía de Lima Norte-2021

Palabras clave: Clima Laboral, estrés en el teletrabajo,

ABSTRACT

The present research thesis proposed as an objective to determine the relationship between the work environment and stress in the telework of the administrative workers of the Prosecutor's Office of Lima Norte – 2021, being a non-experimental design research, with a cross-section, with a correctional descriptive level, the present study uses the methodology of formulation of online surveys, aimed at a population with certain characteristics, through a sample of 46 administrative workers, applying for this purpose techniques used, :observations, documentary review on this quantitative study by systematizing concepts in relation to the variables and their dimensions, work environment and stress in teleworking, the tool used was Cronbach's Alpha. The results obtained through the Pearson scatter plot, showed that there is a weak negative correlation between the two variables, yielding a result of -0.214235165, so the hypothesis is null and the alternate hypothesis is accepted, that there is a relationship between the two variables Work environment and stress in teleworking of administrative workers of the Prosecutor's Office of North Lima-2021

Keywords: Work Climate, stress in teleworking,

INDICE

I.INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad Problemática	10
1.2. Antecedentes.....	13
1.3.1.Bases conceptuales	18
1.4. Teorías del estrés en el teletrabajo.....	19
1.4.1. Bases conceptuales	22
1.5. Formulación del problema.....	24
1.5.1. Problema General	24
1.5.2. Problema específico.....	25
1.6. Justificación e importancia del estudio	25
1.7. Hipótesis	26
1.7.1. Hipótesis General.....	26
1.7.2. Hipótesis específica.....	26
1.8. Objetivos.....	26
1.8.1. Objetivo General	26
1.8.2. Objetivos específicos	26
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	27
2.1. Tipo y diseño de investigación	27
2.3. Variables, Operacionalización	30
2.3.1. Variables	30
2.3.2. Operacionalización de variables.....	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
2.4.1. Confiabilidad.....	32
2.4.2. Validez de los instrumentos	32
2.5. Procedimiento de análisis de datos	32
2.6. Criterios éticos	35
2.7. Criterios de Rigor Científico	35
III. RESULTADOS	35
3.1. Presentación de Resultados	35
3.2. Discusión de Resultados.....	51
IV. CONCLUSIONES	58
V.RECOMENDACIONES	59
VII.ANEXOS.....	67

INDICE TABLAS

Tabla 1: Modalidad de Contrato /Antigüedad Laboral	36
Tabla 2: Edad / Genero	37
Tabla 3: Políticas de Calidad / Comunicación Asertiva.....	37
Tabla 4: Políticas de Calidad/ Empatía	39
Tabla 5: Seguridad y Salud en el Trabajo/ Salud Ocupacional	40
Tabla 6: Seguridad y Salud en el Trabajo/Ansiedad.....	42
Tabla 7: Políticas de Manejo de Personal / Empatía.....	43
Tabla 8: Remuneración y Reconocimiento /Identificación y Autorrealización en el trabajo.....	45
Tabla 9: Ausentismo laboral/Irritabilidad	46
Tabla 10: Identificación y Autorrealización en el trabajo/Promociones laborales.....	48
Tabla 11: Eficiencia y Satisfacción en el Trabajo/ Capacitaciones.....	49

INDICE FIGURAS

Figura 1: Modalidad de Contrato / Antigüedad Laboral	36
Figura 2: Antigüedad laboral / Genero	37
Figura 3: Políticas de Calidad / Comunicación Asertiva	38
Figura 4: Políticas de Calidad / Empatía.....	39
Figura 5: Seguridad y Salud en el Trabajo / Salud Ocupacional.....	41
Figura 6: Seguridad y Salud en el Trabajo / Ansiedad	42
Figura 7: Políticas de Manejo de Personal / Empatía	44
Figura 8: Remuneraciones – Reconocimiento / Identificación y Autorrealización en el trabajo.....	45
Figura 9: Ausentismo laboral / Irritabilidad.....	47
Figura 10: Identificación y Autorrealización en el trabajo / Promociones laborales.....	48
Figura 11: Eficiencia y Satisfacción en el Trabajo / Capacitaciones	50

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Para el estudio de la COVID-19 en Perú, la Organización Internacional del Trabajo, determinó que hubo desarrollo económico y puestos de trabajo, el desempeño económico fue moderado desde el 2017 traduciéndose en bajo ritmo la generación del empleo, lo que provocó reducción de la tasa laboral. El 2019 cerró con 697 mil desocupados en el país, quienes buscaban un empleo.

La Encuesta Nacional de Hogares, en adelante llamada ENAHO refirió que el segundo trimestre de 2020, la fuerza laboral, disminuyó a 6 millones aproximadamente, en contraste con el 2019. Incrementándose la desocupación en varones de 25 a 45 años, así como aquellos, con estudios técnicos con una mayor disminución en la población, construcción (-67,9%), área urbana (-49,0%), manufactura (-58,2%), servicios (-56,6%), rural (-6,5%) y comercio (-54,5%) también publicó que el periodo julio 2019 a junio 2020, el empleo informal aumentó a 74,3%, es decir, 1,7 % (PP.) más que el periodo 2018.

Adicionalmente a lo mencionado, el Instituto de Estudio peruano, refirió que, en junio 2020, sólo el 45% de trabajadores mantuvo su empleo, el 19% desarrolló teletrabajo, el 17% salió a trabajar con autorización mediante pases laborales y siendo el 8% trabajo informal.

El COVID-19, ocasionó crisis económica, laboral y sanitaria del país a mediados de marzo 2020, por lo que el gobierno central dispuso el restablecimiento de actividades desde mayo de 2020 – a lo que denominó fase 1, los indicadores de empleo avizoraba mejoría respecto al periodo de confinamiento; sin embargo, fueron peores en comparación a los meses de 2019, afectando esta pandemia los estratos sociales con mayor vulnerabilidad, previendo el gobierno programas de apoyo social, como un mecanismo para que enfrentara de alguna manera la disminución de efectos nocivos económicos y sociales en la población.

Por otro lado, en los últimos 6 meses de cuarentena, el entorno laboral ha cambiado respecto a las relaciones existentes que tienen el empleador y el empleado. Por dicho motivo, es necesario cuestionarnos si el empleador, al implementar los protocolos en salud y seguridad laboral, adquiere nuevas responsabilidades garantizando la salud y bienestar en sus trabajadores.

La OIT, según Yangali (2020), calcula que hay un aproximado de 2 millones 780 mil muertos por causa de la pandemia, de manera anual, y 374 millones de lesiones no mortales, las cuales provocaron pérdidas de horas hombre por ausentismo laboral anual, ocasionando un costo de 3.94% del (PBI), por año, involucrando a distintos países y produciéndose deficiencias respecto a prácticas de seguridad y salud provocando accidentes laborales y enfermedades profesionales, generando la anticipación de jubilaciones, pérdidas de empleados calificados, absentismo y primas elevadas en seguros.

Hoy en día la figura del trabajo formal está vigente, acompañado de todas las normas internacionales frente a esta pandemia; manteniéndose el derecho a un trabajo digno a pesar de las circunstancias que vivimos y cómo se está aplicando.

La Autoridad Nacional de Servicio Civil, nos indica que es un cambio para el mundo globalizado, siendo un reto la gestión de bienes y servicios, de las entidades mediante actividades, adaptando nuevos roles en el ejercicio de funciones laborales, sin dejar de atender requerimientos de los ciudadanos en bienes y servicios, promoviendo el trabajo remoto y /o mixto.

Al comienzo, la interrogante de muchos empleadores era si el trabajo podía continuar siendo productivo, aprendiendo ambos, en el camino, que a través de la implementación del trabajo mixto se podía ser agentes de cambio en este contexto, redefiniendo nuevas estrategias, comprendiendo el manejo de diversas herramientas informáticas.

Asimismo, debido a la coyuntura en la que nos encontramos, el Gobierno Central instauró diversas normas mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020

refiere a medidas excepcionales con el objetivo de prevenir la expansión del virus a través del artículo 16 “El trabajo remoto, es la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento, utilizando para ello cualquier medio o mecanismo, para realizar labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita” y artículo 17.- Aplicación del trabajo remoto, faculta a las instituciones privadas y públicas, a cambiar el lugar de la prestación de servicios, para la implementación del trabajo remoto, mencionado en dicho decreto, el cual no es aplicable en los casos confirmados con Sars Cov 2, ni subsidios por enfermedades, utilizando la suspensión perfecta de labores, sin afectar sus haberes, conforme a la normativa y considerando otras prestaciones económicas.

El Decreto Supremo N.º 009-2021-SA, publicado el 18 de febrero de 2021, prorrogándose a ciento ochenta (180) días calendario, la emergencia sanitaria la misma que fuera declarada mediante el D.S. N° 008-2020-SA, el 11 de marzo de 2020, disponiendo que todos los sectores privados y públicos adopten protocolos de bioseguridad, para evitar y prevenir los contagios al Covid-19, el mismo que fuera modificado a través de los D.S. N° 026-2020-, N° 027-2020-SA y N° 031-2020-SA, de fechas 3 de junio, 28 de agosto y 26 de noviembre de 2020.

Por lo que, el Ministerio Público – Fiscalía de la Nación, acatando las disposiciones promulgadas por el Gobierno central implementó políticas de bioseguridad a través de Resoluciones ,N° 133-2021-MP-FN y N° 210-2021-MP-FN, de fechas 29 de enero y 14 de febrero de 2021, con la finalidad de priorizar el trabajo remoto; en sus diferentes despachos y áreas, cuyas alertas epidemiológica se encuentren en niveles de alerta alto, muy alto y moderado en concordancia con el Decreto Supremo 184-2020-PCM, contemplando que por su naturaleza, el trabajo se tendría que realizar de manera presencial, mixto o remoto en coordinación con las jefaturas, contando para ello con medidas de bioseguridad (aforo, distanciamiento social y horarios escalonados), en ese sentido el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, elaboró un Manual de Prácticas Ergonómicas, para que las instituciones públicas y privadas puedan dar cumplimiento al inicio del trabajo remoto y/o teletrabajo, proporcionando orientación y apoyo técnico a los

empleadores, quienes deberán implementarlas de acuerdo a la naturaleza de su labor.

Es necesario, mencionar que hasta hace dos años anteriores, a la pandemia laboraban en la sede Fiscal, hasta la 16:45 pm., o un poco más, dependiendo la carga laboral; sin embargo con el comienzo de la pandemia no se tiene un horario establecido para el término de sus funciones inclusive laboran sábados y domingos, realizando el teletrabajo desde sus casas, los mismos que reportan su trabajo a través del anexo 3, donde se informa la planificación de actividades y el anexo 4, el tiempo en que ha utilizado para dichas actividades sumando esta sus 8 horas diarias realizadas, dando un total de 40 horas semanales.

Es importante mencionar que los servidores no estaban preparados, al no contar con los equipos ni mobiliarios correspondientes, muchos tuvieron que adquirir sus propios equipos (laptops, computadoras, impresoras) entre otros, a través de préstamos otorgados por medio del CAFAE (Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estimulo de los Trabajadores) de la Fiscalía de Lima Norte, generando de esta manera estrés, en los propios trabajadores, porque tenían que compartir sus tiempos de trabajo, con su hogar y sus hijos.

1.2. Antecedentes

Usma (2020), desarrolló “El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento”, cuyo objetivo fue el identificar y prevenir factores de estrés y ansiedad dentro de la organización, a través de un investigación cuantitativa, tuvo como muestra a una población de trabajadores administrativos y funcionarios, que laboran en la institución, para lo cual utilizó, la encuesta de estrés laboral, desarrollado por el mismo autor, dando por concluido que el estrés es generador de afectaciones físicas, mentales y emocionales en los seres humanos; principalmente en los empleados, trayendo consecuencias negativas afectando el clima laboral, aún más con la pandemia que ha estado presente en este tiempo; en varios estudios se ha evidenciado que el estrés ha tenido un gran incremento durante el tiempo de confinamiento al que se vio expuesto la sociedad.

Pazmiño (2020), lleva a cabo la investigación llamada “Prevalencia de estrés” en trabajadores de una empresa textil en Quito, que laboran en medio de las condiciones de emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19, tuvo como finalidad analizar la prevalencia de estrés en los trabajadores de una empresa textil durante la pandemia COVID -19 conforme a variables sociodemográficas, cuya investigación fue de estudio transversal, nivel descriptivo; cuya muestra fue de 101 trabajadores entre grupo operacional y administrativo de dicha empresa utilizó un instrumento de Test, referente a estrés laboral en III versión de la Universidad Javeriana-Colombia, concluyendo en este estudio de investigación que el estrés laboral es una dificultad con supremacía en los trabajadores del establecimiento textil evaluada. Recomendando talleres donde permita al trabajador poder manifestar sus necesidades de forma personales, para que así puedan estar emocionalmente sanos.

Álvarez & Espinoza (2018), ambos autores en su estudio tuvieron como propósito reconocer cual es la relación del clima laboral con respecto al estrés de los colaboradores en un lugar productivo de la ciudad de Guayaquil – Ecuador, cuyo estudio fue descriptivo, cuantitativo y deductivo, para lo cual se contó con la participación de 243 colaboradores, empleando la técnica de cuestionario de estrés laboral OIT/OMS, instrumento cuya fiabilidad fue medida mediante el Alfa de Cronbach, generando una consistencia interna de 0.93. Concluyendo que los trabajadores se encuentran expuestos a mucho estrés por: exceso de horas de trabajo, poco descanso luego de su jornada laboral, ambiente laboral pesado, entre otros, incidiendo en un nivel alto de estrés afectando el clima laboral de dicha empresa.

Ruiz y Vega (2016) examinaron la correlación del estrés laboral y desempeño en los trabajadores, tomando como muestra 20 administrativos de rango medio de una organización del rubro de construcción. El estudio se dio con una población de 362 colaboradores, cuyas edades promediaban los 21 y 50 años, mismos que sumaban 133 muestreados, aplicándose la escala de la OIT y la OMS, sobre el ejercicio individual proporcionada por Williams & Anderson. Concluyendo a través de los resultados, que el estrés influye de sobremanera con la labor del

personal de dicho rango, teniendo mayor tensión los que poseen más estudios, con buen rendimiento laboral.

Gonzales (2014), en su investigación titulada "Estrés y Desempeño Laboral" (Investigación realizada en la Serviteca Altense de Quetzaltenango), cuya finalidad fue la de encontrar la relación entre ambas variables, empleando en dicho estudio un método la correlación de las variables con un corte transversal de diseño explicativo, cuyos instrumentos utilizados fue la prueba psicométrica y la escala de apreciación del estrés, EAE, llegando a la conclusión que que el estrés se compone de diversos factores dentro del clima laboral, impactando en el desempeño de los colaboradores de dicha compañía, confirmando que si existe una relación significativa entre las variables.

Cerrón y Poma (2017), el análisis de estudio es descriptivo correlacional, no experimental, siendo el propósito de comprobar si existe relación entre el ambiente laboral con el estrés en los colaboradores del sector sanitario de las Micro redes de salud para lo cual se contó con una muestra de 150 trabajadores, cuya técnica empleada fue a través de cuestionario y encuestas las mismas que sirvieron como medición de estrés, este cuestionario fue bajo la escala de de Burnout de Maslach, dado a que abarca una serie de 22 interrogantes y el clima organización fue el EDCO-MINSA-2011, el cual consta de que consta de 28 interrogantes. Para el procesado de datos se utilizó el SPSS 21 y Excel, concluyendo, que el estrés laboral se sitúa en el nivel bajo 54% y con respecto al clima laboral, se comprobó que se encuentra un nivel alto, de 67.3%, todo ello generando una relación inversa, aceptando la hipótesis nula.

Liza (2020), su objetivo fue determinar la relación existente entre el clima laboral y el estrés de los trabajadores de la compañía Buen Vivir S.A.C en el año 2020, para lo cual utilizó la metodología descriptiva, correlativa y no experimental, cuya muestra fue de 30 trabajadores administrativos de la empresa, la técnica fue a través de la encuesta para el clima organizacional. Para la variable independiente se ejecutó los cuestionarios con estructura fijada sobre la escala de Likert en este caso el estrés laboral. En conclusión, posteriormente a la

aplicación de correlación se encontró un coeficiente de correlación de $r_s=1,00$ lo cual se interpretó como una relación elocuente y de gran impacto entre ambas variables.

Broncano (2018), determina mediante el enfoque cuantitativo correlacional, con corte transversal, que los cuestionarios aplicados de la OIT-OMS, en las dimensiones se encuentran asociados al estrés en el trabajo, donde las asociaciones positivas son relevantes por la carga laboral y tipo de función que desempeña de acuerdo al nivel académico, en comparación con las asociaciones negativas condicionando la interacción social, el lugar de trabajo y su remuneración por rendimiento, significando con ello ($p\text{-valor} < 0.05$), que la sistematización de estos indicadores, permitió la hipótesis alternativa respecto al estrés laboral: el 52% presentó nivel bajo, el 32% intermedio, y un porcentaje alto el 16%.

Machaca & Aquino (2016), realizó el estudio “Influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa productora de gases industriales y medicinales Oxyman Arequipa – 2016”, identificando las causas de estrés en la empresa, cuya investigación fue de tipo correlacional causal, su diseño no experimental, con una muestra censal de 95 colaboradores, utilizó el instrumento test de Prieto T., Teresita y Trucco B., Marcelo y el cuestionario de ISHI INTERCOL. Reconociendo que la asociación al estrés psicológico ratifica la valoración elevada (245 puntos) excediendo en el estrés común, evidenciando fuerte estrés, en los colaboradores, no concilian el sueño, padeciendo de estrés fisiológico en un grado medio, aunque, menor número de reactivos donde se muestra al estrés fisiológico como elevado, expresando irritabilidad y alteración.

1.3. Teorías del clima laboral

Se consultó para este análisis a los autores Fernández y Sánchez (1996) quienes en su investigación “clima y compromiso organizacional” concluyen que en el comportamiento de los individuos está en relaciones al ambiente laboral de cada institución, para lo cual establece al clima laboral como el comportamiento organización, enmarcando todo ello en los orígenes de las corrientes del estudio cognitivo de la psicología.

Likert (1968) en su trabajo de investigación “factor humano de la empresa” planteo que el comportamiento adoptado por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones laborales que dichos colaboradores perciben, por lo que concluye que la reacción está determinada por la percepción de cada individuo.

El marco teórico revisado sobre clima organizacional, según Chiavenato (2015), lo conceptualiza como la índole o las cualidades contextuales notadas y comprobadas por los integrantes de la compañía, las cuales tienen un gran impacto en su forma de comportarse.

Frederick Herzberg (1954), formula la teoría de los dos factores para interpretar mejor el comportamiento de los individuos un clima laboral, determinando dos factores: el comportamiento de las personas, una causa extrínseca la cual se origina en el ambiente así como las situaciones físicas del trabajo; el otro factor intrínseco, son los que están controlados por las personas, surgiendo la satisfacción generando en el colaborador la realización de sus funciones a realizar encontrando factores de insatisfacción, produciendo bajos niveles de concentración, desmotivación, horarios laborales mayores a los que se está acostumbrado, entre otros.

Teoría Ecológica de Bronfenbrenner, U. (1986), quien en su investigación *Ecology of the family as a context for human development: research perspectives*, define que el desarrollo de los individuos se basa en el ambiente en que se desenvuelven influyendo ello notoriamente, en su desarrollo cognitivo, moral y racional; en ese sentido como complemento podemos, incidir que la dimensión de ansiedad se encuentra estrechamente ligada con el indicador de seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente tomaremos la Teoría de Maslow (1943) enmarcando nuestras variables, dimensiones e indicadores; a fin de poder reconocer las necesidades existentes de nuestros colaboradores en esta investigación, cuyo objetivo es lograr

un mejor clima laboral para el bienestar de los trabajadores, garantizando el éxito en la institución, aplicándose esta teoría fácilmente en el entorno laboral, puesto que para todo colaborador el camino en una empresa empieza cuando sus necesidades fisiológicas, seguridad, reconocimiento, autorrealización y afiliación se encuentran cubiertas, ejemplo : percibir un salario, contar con un seguro, ambiente laboral agradable, que proporcione garantías, entre otros, así como las relaciones interpersonales en el trabajo, los mismos que aumentarán el rendimiento, generando un buen clima laboral, con una comunicación asertiva entre empleado y empleador para crear en los trabajadores el sentimiento de pertenencia.

1.3.1. Bases conceptuales

Goncalves (2000) También es denominado como una cualidad específica de acuerdo a la naturaleza de determinada organización que la diferencia de otras, estas cualidades son perdurables en lo que respecta al tiempo de vida de cada organización que condicionan en la conducta de las personas que integran determinada institución.

Forehand y Von Gilmer (1964) es así que citan al clima laboral como una forma establecida a partir de la apreciación de los trabajadores y que tiene razón de ser, en cuanto que existe una idea para interpretar el entorno de la organización, el ambiente laboral se interpreta en la manera de sentir su espacio laboral, no lo consideremos como un concepto individual sino grupal o de organización y el mismo encaja con una realidad socio cognitiva de las instituciones. Peiro y Prieto (1996).

Salazar (2009) y Miño (2012) definen el clima laboral, como aquello que conlleva tratar un determinado conjunto de 15 elementos causales que, en su totalidad, brindan una perspectiva general de la compañía.

Toro (2010), menciona tres conceptos de la terminación denominada clima organizacional; primer lugar, lo conceptualiza como aquella variable independiente, la cual es causante de consecuencias resaltantes sobre lo concerniente a aspectos

motivadores, satisfactorios y productivos, lo cual se tiene como segundo puesto a que puede ser una variable dependiente, ya que puede ser manejada en términos laborales para el individuo como la antigüedad en su puesto, la edad y las condiciones prestadas para las labores al igual que otras semejanzas.

Goleman (1995) uno de los factores predominantes dentro del Clima laboral es la empatía que forma parte de las habilidades enmarcado dentro de la inteligencia emocional, a grandes rasgos, podemos decir que es la capacidad de imaginarte a ti mismo en la piel de otra persona, entendiendo las situaciones y los sentimientos que se encuentra viviendo la otra persona. Para un mejor entendimiento, vamos a nuestra realidad y la de muchos países donde se demostró que con esta pandemia- coronavirus a pesar de tantas muertes diarias, las personas no ponían en práctica el chip de la empatía, no respetando órdenes ni medidas de protección, para su autocuidado y el cuidado de las demás personas: entorno familiar, laboral, amical; sin importarnos lo que pudiera pasar, esta falta de empatía conlleva a muchas muertes no sólo en nuestro país si no a nivel mundial.

Por lo que podemos acotar, que en lo concerniente al clima laboral, la perspectiva de la productividad en una organización se mide mediante intervenciones sociales e indicadores mensuales los que nos indican mediante las variables las señales de alerta de que en la institución se deben de realizar mejoras en el entorno laboral tanto en satisfacción de necesidades de los trabajadores, incidiendo para ello con programas de activaciones, elaborando para ello un plan anual de capacitaciones que en sí son herramientas o habilidades para un buen manejo del entorno laboral

1.4. Teorías del estrés en el teletrabajo

El estrés laboral en la modalidad del teletrabajo es el fenómeno actual que ha encontrado nuevas formas que se vienen incorporando cada vez más, en estos últimos dos años a causa de la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia, ocasionando sin lugar a dudas una oportunidad laboral, pero está no exime de los riesgos como el estrés, pues las obligaciones del trabajo en muchos casos pueden

afectar el equilibrio entre las áreas familiares como profesionales, dado a que las responsabilidades abruma y sobrepasa al trabajador.

Juárez (2008) propone la teoría demanda-control de Karasek, evidenciando que la capacidad de adaptación ante diferentes escenarios los trabajadores los conlleva a generar estrés moderado, encaminándolos al logro de sus objetivos, o de lo contrario llevarlos a desencadenar niveles altos de estrés, generando enfermedad/o afecciones en la salud mental y física. De otro lado la ausencia de atención y prevención de las instituciones genera un ambiente laboral negativo tanto para los colaboradores como para la institución, afectando la productividad.

Canepa, Briones, Pérez, Vera y Juárez, (2008). Menciona la teoría desequilibrio – esfuerzo -recompensa de Siegrist, relacionando el ambiente laboral con la salud física de los colaboradores, donde el trabajador se forma diversas expectativas, las cuales no siempre son reconocidas por su institución reconocimientos, promociones laborales, ocasionando de esta manera desmotivación, bajo rendimiento en la productividad, irritación, entre otras.

En ese sentido, se analizó, esta teoría con algunos autores como Rubbini (2012) que, haciendo una recopilación, enmarca los efectos más importantes del trabajo desde casa con relación a los riesgos, quien además, destacó que las causas que generan estrés en el teletrabajo con dificultades para establecer parámetros son por ejemplo: horarios, alimentación, sueño, relaciones familiares, así como el sedentarismo, impactando de manera negativa en la vida laboral y personal del trabajador.

Asimismo, podemos mencionar también a Moreno (2014), quien en su estudio realizado a una compañía española, los directivos respondieron que a cada trabajador se les encomienda un trabajo o tarea, manifestando que los mismos encuentran dificultades para controlar los horarios de trabajo, la supervisión, concentración, y además se refieren al aislamiento, esto les genera mayor estrés, contrario a si estuviera en sus centros de laborales.

Sánchez (2010) al realizar un estudio donde participaron (18) teletrabajadores, donde la mitad eran del sexo femenino, quienes tenían mayor dificultad para establecer los horarios de labores por la conexión que hay entre la labor doméstica, familiar y laboral, intentando realizar todas las tareas juntas, originándoles mucho más estrés.

Price y Murphy (1984) manifiestan en su estudio que el síndrome de estrés en un proceso en el que al trabajador le cuesta la adaptación a su nueva labor y las situaciones diarias que se le presentan y cómo debe manejarlas, las mismas que se alejaron con el pasar de los días y él adquiriera cierta experiencia.

Rodríguez - Marín (1995) nos describe que el síndrome de Burnout no debe de ser considerado como un estrés psicológico ya que siendo una respuesta a diferentes estímulos debemos de entenderlo como el resultado de indicios de estrés crónico que se presentan en las relaciones sociales propias.

Freudenberger (1974), teniendo en cuenta esta investigación, el estrés laboral, se encuentra latente en las empresas, por lo que se tiene que poner mayor énfasis teniendo que realizar diversas actividades a fin de conseguir que los servidores puedan tener un mejor manejo de emociones para obtener una mayor productividad en sus funciones.

Martínez (2004) demostró con su investigación que el estrés laboral, se da en cualquier contexto del trabajo, identificando circunstancias o causas generales y específicas, las que actúan aisladas o en conjunto como agentes estresores, dado que no sólo afecta la parte laboral, sino también la personal y familiar, los factores típicos del estrés son: ambiente laboral, espacio físico, herramientas y logística para el trabajo, distribución de trabajo a lo largo del día, turnos laborales, relaciones sociales en el trabajo, conflictos personales, clima laboral, aislamiento social, pandemia, medidas preventivas, control emocional, comunicación asertiva entre otras.

1.4.1. Bases conceptuales

La situación mundial sanitaria que se vive por la pandemia causada por el Covid-19, ha traído una serie de cambios radicales, logrando también modificar ciertos procesos que fueran realizados durante años en varias empresas, acarreando el aumento de estrés y la dificultad de adaptación a nuevos cambios en de manera relevante. El trabajo como factor principal para subsistir ha sido también el mayor causante de estrés por tan altas exigencias o sobrecargas laborales que esta situación ha traído incluso con la nueva implementación del teletrabajo; sin embargo, la presencia de estrés y ansiedad ha estado siempre presente más aún en el medio laboral, antes de la situación actual.

Ferreyra y Ocampo (2020) proponen alternar el tiempo de trabajo con el ocio, a fin de evitar el estrés, siendo uno de los iniciadores Francia al sugerir el Loi El Khomri (medida de adaptación de tiempo de los trabajadores)

Gómez, Guarín, Uribe y Vergel (2019), al realizar un análisis encuentran algunos factores de alarmas al realizar labores en la modalidad de teletrabajo por encontrarse expuestos a exposiciones ergonómicas y psicosociales, siendo el actor principal el sedentarismo y el aislamiento incidiendo en los niveles de estrés, afectando sus estilos de vida.

Flores (2019) nos dice que el teletrabajo ocasiona estrés en los trabajadores por no tener la oportunidad de ascensos, los abusos laborales, la excesiva carga laboral, los cambios en las jornadas laborales, entre otros.

De otro lado se puede mencionar que según algunos conceptos respecto al estrés en el teletrabajo mencionan que no es negativo ni positivo, dado a que aún no se prueba de una manera concluyente si ocasiona mayor estrés, debido a que esta modalidad de trabajo tiene relación con el aislamiento social debido a la pandemia por causa del Covid-19, como consecuencia de la emergencia sanitaria en que se vive, estando los trabajadores a realizar este tipo de trabajo.

OIT (2019) manifestó, que en los últimos años, se incrementó el estrés laboral, observando el aumento del ausentismo laboral, enfermedades con diagnóstico psiquiátrico, trastornos mentales, ansiedad, agotamiento y dolencias músculo esqueléticas vinculadas con el exceso de trabajo, por lo que Pizzolante (2004), determina que la comunicación interna relaciona situaciones en donde los trabajadores pueden intercambiar, compartir principios ideas o sentimiento de una institución con una visión global, para lo cual toda organización necesita estrategias de comunicación interna para todo los colaboradores, a fin de permitir desarrollar confianza, empatía, conocimiento de los aspectos emocionales que experimentaran los servidores en cada área laboral, para lo cual es preciso que toda empresa cuente con un plan estratégico de imagen, plan organizacional, reglamento interno de trabajo, plan de comunicaciones entre otros. Según la editorial Trelles (2016 pg10) la comunicación asertiva es la que se encuentra presente en un dialogo con equilibrio y respeto por una mismo y por los demás. Uno de los factores importantes del estrés laboral es el control emocional enmarcado en las fortalezas como la inteligencia emocional por lo que Goleman (1995) explica que el manejo de nuestras emociones conlleva a saber controlar y equilibrar nuestros pensamientos y sentimiento en forma positiva y empática para poder afrontar con entereza las diferentes adversidades en cualquier circunstancia de nuestra vida ya sea laboral o personal. Otro factor importante, que hoy por hoy tenemos que tener en cuenta a fin de evitar en nuestros colaboradores el estrés laboral dentro de una institución y/o empresa se es la salud ocupacional, por lo que el MTPE a través del D. S. N° 002-2013-TR, aprobó "Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo", que determina la promoción de cultura de prevención es trascendental, garantizando un entorno laboral progresivo, seguro y saludable, para todos los empleados en Perú; según Ley N° 29783, cuyo objetivo principal es la de protección de la seguridad, salud e integridad física - mental a todos los servidores, mediante la prevención de enfermedades y accidentes laborales que a través del artículo 10°, crea el Consejo Nacional de SST, como instancia máxima de concertación.

En este sentido, el Ministerio Público Fiscalía de la Nación en adelante denominado MPFN, en atención al Reglamento establecido en la Ley 29873

aprobado por el D.S. N° 005-2012-TR y modificado con el Decreto Supremo N° 006-2014-TR, con Resolución N° 411-2021-MP-FN, (publicado 01 de abril del 2021), crea el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio Público, mediante el Acta N° 003-2021-MP-FN-CSST de fecha 19 de febrero de 2021, el mismo que tiene la finalidad de la fiscalización y el control del Estado peruano, con la participación de los empleados y los sindicatos, quienes, a través del diálogo, velan por la difusión, la promoción y el cumplimiento de dicha normativa, en concordancia a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, promovida con diversas actividades tales como son las pausas activas, que se desarrollan dentro de las jornadas laborales, en horarios determinados , se utilizan como periodos de descanso entre una y otra tarea rutinaria , teniendo un tiempo aproximado de 10 minutos con días intercalados, procurando disminución del estrés laboral, a través de la oficina de Bienestar y Desarrollo Humano en coordinación con el Instituto Peruano del Deporte, para un mejor desempeño y eficiencia en el trabajo, así mismo se otorgan guías de prevención y orientación frente al coronavirus compartiendo información sobre el uso correcto de las mascarillas, lavado de manos, entre otros. Sin embargo, al encontrarnos en esta pandemia dichas pausas activas se realizan desde sus hogares los días martes y jueves a las 6 p.m. a través de la aplicación Zoom.

Por último, mencionaremos que la pandemia acentuó el estrés en los trabajadores, no sólo al ejecutar el teletrabajo, ya que muchos de ellos realizaban por primera vez este tipo de actividad desde sus hogares, aislados de sus compañeros de trabajo, amigos y muchas veces incluso de sus familiares. Sus rutinas cotidianas se vieron cambiadas causando mayor estrés, tensión, cansancio físico y mental, por lo que se requiere que las instituciones, deben proponer una serie de políticas con relación al teletrabajo incorporando

1.5. Formulación del problema

1.5.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el Clima laboral con el estrés en el teletrabajo de los trabajadores administrativos del Ministerio Público-Fiscalía de Lima Norte, 2021?

1.5.2. Problema específico

¿Cuál es la relación entre la dimensión de productividad y el estrés en el teletrabajo de los trabajadores administrativos del Ministerio Público-Fiscalía de Lima Norte, 2021?

¿Cuál es la relación existente entre la dimensión de satisfacción de necesidades con el estrés en el teletrabajo de los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte, 2021?

¿Cuál es la relación de la dimensión motivacional y comportamiento de los trabajadores con el estrés en el teletrabajo de los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte, ¿2021?

1.6. Justificación e importancia del estudio

Para esta justificación, nos apoyamos en el autor a Hernández (2006) quien nos manifiesta que para que exista una buena justificación debe contar con tres grandes factores que son teórico, práctico y metodológico dentro de una investigación.

En ese sentido a través de esta investigación hemos tomado nuestras dos variables, las mismas que se encuentran enmarcadas en la teoría de la Cultura Organizacional y la de Maslow (1943), teniendo como consecuencia el clima laboral y estrés por el teletrabajo, que se encuentran latentes en muchas empresas privadas y públicas a consecuencia de la pandemia.

Los resultados de esta investigación servirán para poder diseñar nuevas estrategias o planes de trabajo que servirán para aportar mejoras en el ambiente laboral coadyuvando al rendimiento profesional de los colaboradores de la institución, para lo cual se realizará las siguientes estrategias: implementación en el uso de CMR (software), que permitirá a la organización optimizar, segmentar y personalizar el envío de sus mensajes a los colaboradores que cumplan años; implementar la plataforma de Whatsapp, para poder comunicar de forma inmediata efectiva y personalizada para cada área; realización de eventos de integración, realización de activaciones, Focus group., entre otros, las que ayudaran para futuros estudios de investigación.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis General

¿Qué relación hay entre el clima laboral y el estrés en el teletrabajo en los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte 2021?

1.7.2. Hipótesis específica

¿Existe relación entre la productividad y el estrés en el teletrabajo de los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte-2021.?

¿Existe relación entre motivacional y comportamiento de los trabajadores y el estrés en el teletrabajo de los trabajadores administrativos del Ministerio Público-Fiscalía de Lima Norte-2021.?

¿Existe relación entre la satisfacción y el estrés en el teletrabajo de los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte, -2021.?

1.8. Objetivos

1.8.1. Objetivo General

✓ Determinar la relación entre el clima laboral y el estrés en el teletrabajo de los trabajadores administrativos del Ministerio Público- Fiscalía de Lima Norte - 2021.

1.8.2. Objetivos específicos

✓ Establecer, la relación entre la productividad y el estrés en el teletrabajo de los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte, 2021

✓ Identificar la relación entre la satisfacción de necesidades y el estrés en el teletrabajo de los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte, 2021 contribuye a mejorar la comunicación organizacional.

✓ Determinar la relación que existe entre la motivación y comportamiento de los trabajadores y el estrés en el teletrabajo de los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte-2021.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

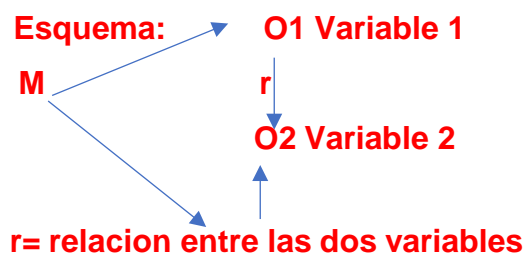
Para responder a los problemas de investigación planteados y contrastar la hipótesis de investigación formulada, se seleccionó el diseño; no experimental, según Hernández, Fernández y Bautista (p.206) porque se realizará sin manipular deliberadamente alguna de las variables, ya que los efectos generados entre ellas existen. Es decir se trata de observar el problema tal como se da en la realidad para después comprobarse.

De tipo correlacional, para Bernal (2006 p.136), este tipo de investigaciones se muestra a través de narraciones, reseñas e identificación de los hechos, situaciones y rasgos característicos de un objeto a estudio para investigar, la misma que se realiza a través de la formulación de encuestas, entrevistas, observaciones y revisión documental, es cuantitativa por que recoge y actualizan datos sobre variables.

Con un nivel de investigación descriptiva, según Dankhe (1986), se manifiesta determinando fenómenos a través de un análisis en que se miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes a investigar por medio de características que se consideran relevantes para una investigación.

De corte transversal, según Hernández, Fernández y Baptista (2006 p.139) porque describiremos las relaciones existentes entre dos o más variables, en determinado momento para lo cual recogeremos información una sola vez por mediante del instrumento – encuestas Online.

Diseño:



2.2. Población, Muestra y Muestreo

Bernal (2006 p.10) es la población, elementos o individuos con determinadas características, a las que se realiza dicho estudio. Estando la población del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte del Área de Administración conformada por 173 trabajadores administrativos, reflejándose en las siguientes tablas.

Tabla 1.

Regímenes laborales

D. Leg. N° 276 (Nombrados)	D.Leg. N°728 (Indeterminados)	CAS (Ley 31131) emitida el 10/03/2021	Total, trabajadores unidad orgánica de la administración
5	24	144	173

Nota: elaboración propia del equipo a través del CUF.

Tabla 2

Por sexo

Masculino	Femenino	Total
135	38	173

Nota: elaboración propia del equipo a través del CUF.

La población correspondiente a esta investigación es finita ya que la cantidad de unidades de análisis es conocida y menor a 100,000. El conjunto de elementos o sujetos a los cuales se les realizó las mediciones poseen características, propiedades, cualidades y atributos homogéneos es decir que dichas unidades de análisis son representativas, tomando como autor a Matta (1997 P.47), quien manifiesta que un muestreo probabilístico estratificado, se encuentra caracterizado por subgrupos de una población a investigar.

La población está conformada por 173 trabajadores administrativos del Ministerio Público- Fiscalía de Lima Norte.

N=173 (población total) 100%

$n = 164$ (tamaño de la muestra) 95 %

$N_h = 49$ (población del estrato o investigación) 30%

$f_h = 164/173 = 0.9479$

$n_h = N_h * f_h = 49 * 0.9479$

$n_h = 46$

Características de la Unidad de Análisis-Muestra

En el Ministerio Público Fiscalía de la Lima Norte, sólo se encuentran laborando el 40% de servidor administrativos y sus diferentes subunidades: personal, bienestar social, almacén, logística, archivo central, transporte y trámite documentario, con horarios escalonados de manera mixta y presencial 8:00 a 13 horas, 9:00 a 14 horas, de acuerdo al MIRT (Módulo Interno de Trabajo Remoto), el mismo que se actualiza mensualmente, y las horas faltantes de labor las compensan en sus hogares, mediante plataformas digitales-Teletrabajo implementadas para cumplir con las disposiciones de protocolo de seguridad por la pandemia, de acuerdo al “cuadro de ubicación física” el personal se encuentra bajo los Regímenes Laborales (276) nombrados, (728) plazo indeterminado y Decreto Legislativo Contrato Administrativo de Servicios CAS, (1057) ahora Ley 31131, divididos con diversos cargos, analistas, especialistas administrativos, asistentes administrativos, auxiliares administrativos; la mayoría de los trabajadores tienen laborando un promedio mayor a 05 años en el Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte.

La cantidad de unidades de análisis correspondes a la muestra será equitativa a la población por criterio o conveniencia de los investigadores. La decisión de trabajar con dicha muestra se debe a diferentes criterios y factores, tiempo, RRHH, tecnológicos entre otros.

Para la selección de las unidades de análisis a investigar se utilizará la técnica de muestreo no probabilístico, conformada por 46 servidores administrativos de la Administración del Ministerio Publico – Fiscalía de Lima Norte.

Criterios de inclusión: Se tomarán a los trabajadores de la administración, que realizan labor presencial en dicha sede fiscal.

Criterios de exclusión: No se consideran los colaboradores como, Fiscales, terceros y personal que realiza trabajo remoto ni mixto.

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Variables

Clima Laboral V1

Estrés en el Teletrabajo V2

2.3.2. Operacionalización de variables

Clima laboral

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica e Instrumento
Clima Laboral	Conjunto de atributos, propiedades y cualidades relativas dentro de un ambiente laboral, las cuales son percibidos o experimentados por las personas que comparten en una organización, mismas que influyen sobre sus conductas. Goncalves (2000)	Fenómeno que interviene los factores del sistema organizacional motivacionales traducidas en un comportamiento o teniendo consecuencias dentro de la organización Rujaba (2002)	Productividad - Satisfacción de necesidades	Políticas de Calidad	Técnica: encuesta, guía de observación Instrumento Cuestionario Archivos como medio de observación
				Implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	
				Políticas de Manejo del Personal	
			Motivacionales-comportamiento del colaborador	Remuneración, Reconocimiento	
				Ausentismo laboral	
				Capacitaciones	
				Promociones laborales	

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación sistematizado del documento Goncalves (2000) y Rujaba (2002)

Estrés en el Teletrabajo

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumento
Estrés en el Teletrabajo	El estrés en el teletrabajo, es la dificultad para establecer límites en su entorno laboral y personal, generando desequilibrio en la salud y relaciones interpersonales Rubini (2012) Investigación "Los Riesgos psicosociales en el teletrabajo"	Trabajadores, expuestos a riesgos ergonómicos y psicológicos, infiriendo en niveles de estrés (Gómez, Guarín, Uribe y Vergel (2019))	Riesgos psicosociales	Irritabilidad	Técnica: encuesta, guía de observación Instrumento Cuestionario. Archivos como medio de observación
				Ansiedad	
			Inteligencia emocional	Empatía	
				Identific. y autorrealización en el trabajo	
				Eficiencia y satisfacción en el trabajo	
Comunicación asertiva					

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación sistematizado del documento Rubini (2012)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Bernal (2006 p.147-148) considera que toda encuesta se define como una técnica primaria, donde se puede conseguir información diseñada a fin de recopilar datos necesarios para un investigador, arrojándose resultados para obtener el estado del problema a investigar.

Por dicho motivo, el equipo de investigación de Clima Laboral y Estrés en el Teletrabajo, dirigido a los trabajadores del Ministerio Público- Fiscalía de Lima Norte 2021 a quienes se les aplicará la técnica de encuesta, con preguntas de tipo test, a través de formularios por medio del sistema Online, guía de observación por medio del Smartphone, adicionalmente utilizaremos análisis documental, archivístico.

2.4.1. Confiabilidad

Según Hernández, Fernández,& Baptista(2014), explican que la confiabilidad del cuestionario, está representada por la capacidad de obtener idénticos resultados; cuando se aplican las mismas preguntas en relación a los mismos fenómenos, donde la confiabilidad se determina a través de métodos estadísticos a fin de reflejar la validez del instrumento; el mismo que se midió por medio de la prueba estadística de alfa de cron Bach; determinando que el instrumento era confiable, siendo N= 173 (población total), n= (164), tamaño de la muestra, Nh=49, (población del extracto o investigación) 30%, y el fh (división del tamaño de la muestra entre nuestra población total) dando como resultado 0.9479 de confiabilidad.

2.4.2. Validez de los instrumentos

La validación se realizará por expertos en la materia: Mg. en Metodología, Trabajo Social y un especialista en estadística.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Los ítems están conformados por una afirmación o juicio que está relacionado con el clima laboral y el estrés en el teletrabajo y una escala valorativa que permite al sujeto exteriorizar su reacción eligiendo uno de los cuatro puntos.

Para mayor comprensión del cuestionario y facilitar la recolección de la información clara y concisa, se presenta a continuación un conjunto de orientaciones.

Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente en acuerdo
1	2	3	4	5

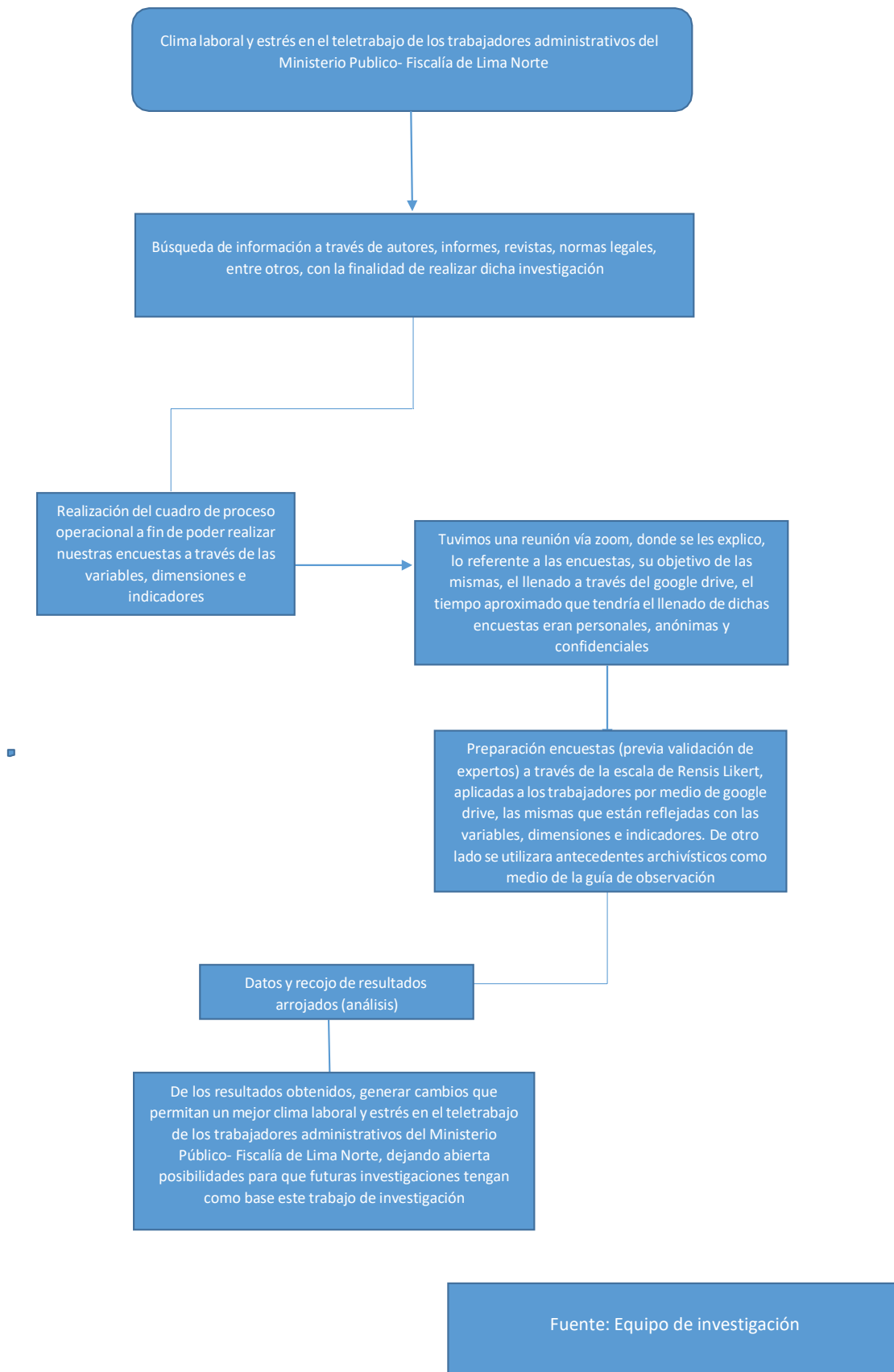
Procedimiento de Recojo de Información

- ✓ Búsqueda de información a través de autores, informes, revistas, normas legales, entre otras para la realización del trabajo de investigación.
- ✓ Realización del Cuadro de Proceso Operacional, a fin de poder realizar nuestra encuesta a través de las variables, dimensiones e indicadores.

- ✓ El equipo de investigación, sostuvo reuniones con la población objetivo del estudio, con la finalidad de explicar cómo sería el llenado de las encuestas, a través de que plataforma, asimismo se les explicándoles que se remitirían a sus correos institucionales, siendo estas anónimas y confidenciales.
- ✓ El equipo de investigación preparó las encuestas a través de la escala de Likert, siendo estas revisadas y validadas por los expertos.
- ✓ Datos y recojo de resultados obtenidos

De los resultados obtenidos, generar cambios que permitan un mejor clima laboral y estrés en el teletrabajo de los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte, dejando abiertas posibilidades para futuras investigaciones, tengan como base este trabajo.

PROCEDIMIENTO DE RECOJO DE INFORMACION



2.6. Criterios éticos

Según Wiesman y Jurs (2008) muestran dos aspectos importantes el consentimiento de aprobación del participante como parte de una investigación, así como la confiabilidad del mismo; en este sentido es que los trabajadores administrativos del Ministerio Público –Fiscalía de Lima Norte, antes que sean involucrados en nuestra investigación, se les propuso que sean partícipes, solicitándoles cordialmente nos brindaran su apoyo para el llenado de una encuesta, que obedece a un trabajo de investigación que se viene realizando sobre "El Clima Laboral y el Estrés en el Teletrabajo" cuya información obtenida servirá para medir nuestras fortalezas y debilidades, y los resultados de dicha investigación ayudarán a mejorar el desarrollo del teletrabajo y aminorar el estrés de la labor virtual para lo cual se les informo, que el llenado de dicha encuesta, se realizara previa a su firma del formato de consentimiento, el mismo que tendrá carácter de confidencialidad, las cuales fueron remitidas a cada trabajador de nuestro estrato, mediante su dirección de correo institucional.

2.7. Criterios de Rigor Científico

Guba (1981 p.104) plantea que los métodos a utilizarse en una investigación científica es la credibilidad por medio de técnicas e instrumentos para lo cual en esta investigación nos apoyaremos en el instrumento de las encuestas las mismas que serán virtualmente de forma online, donde el trabajador marcara las preguntas, dándole un tiempo propicio, teniendo la confiabilidad y transparencia por el resultado de respuestas en tablas estadísticas. Asimismo, los resultados que arrojaran estos instrumentos no van a poder ser transformados en otros contextos que no se haya investigado en siendo esta de manera lógica y objetiva.

III. RESULTADOS

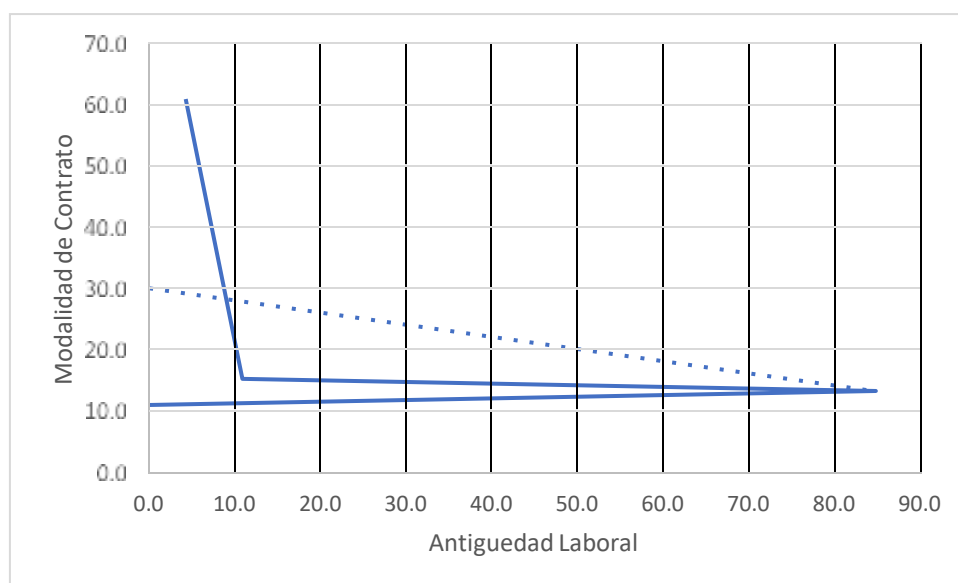
3.1. Presentación de Resultados

Tabla 1: Modalidad de Contrato /Antigüedad Laboral

Escala 1	Frecuencia	%	Escala 2	Frecuencia	%
D. Legislativo 276	2	4.3	0- a 5 años	28	60.9
D. Legislativo 728	5	10.9	6 a 10 años	7	15.2
Cas Ley 31131	39	84.9	11 a 15 años	6	13.2
Otros	0	0	De 15 a más	5	10.90
Total	46	100		46	100

Nota: elaborado por el equipo de investigación, cuestionario aplicado 8 y 9 de septiembre a los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte

Figura 1: Modalidad de Contrato / Antigüedad Laboral

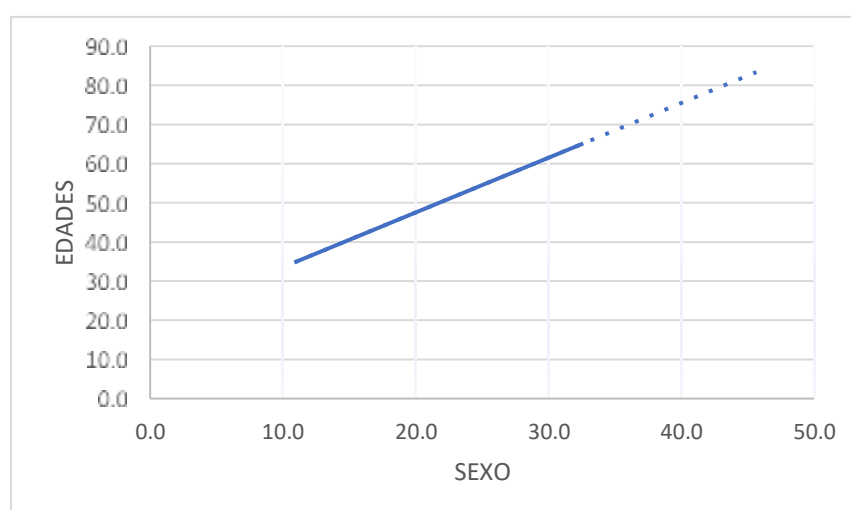


Interpretación: En la tabla 1, del 100% de los trabajadores administrativos en el estudio; el 84.8% es personal CAS, encontrándose contratados a partir la nueva Ley 31131, el 10.9% se encuentra bajo el Régimen Legislativo 728 y sólo el 4.3% pertenece al Régimen Legislativo 276. Con referencia a la antigüedad laboral, el 60.9% es personal con menor tiempo de servicio en la institución, el 15.2% se encuentra laborando aproximadamente 10 años, el 13% tiene una antigüedad laboral de 15 años y sólo el 10.9% trabaja en la institución aproximadamente de 15 a más años en la institución.

Tabla 2: Edad / Genero

Escala 1	Frecuencia	%	Escala 2	Frecuencia	%
18 a 25 años	5	10.86	Femenino	16	34.80
26 a 35 años	15	32.61	Masculino	30	65.20
36 a 50 años	21	45.65			
51 a más	5	10.90			
Total	46	100		46	100

Nota: elaborado por el equipo de investigación, cuestionario aplicado 8 y 9 de septiembre a los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte

Figura 2: Antigüedad laboral / Genero

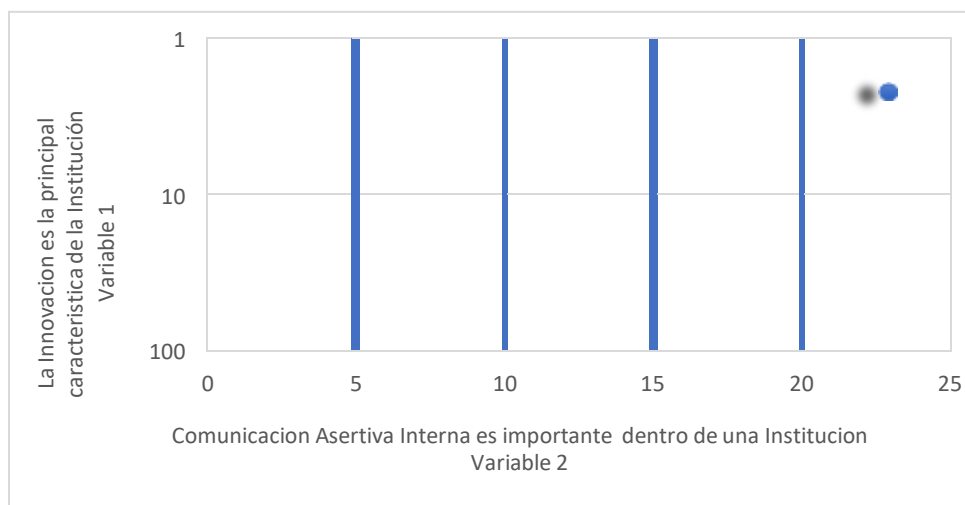
Interpretación: En la **tabla 2**, se puede apreciar que del 100% de los trabajadores administrativos en estudio, el 45.7 % es la edad más representativa en este estudio, seguido de un 32.6%, por otro lado, en esta investigación se apreció que el 65.2% lo representa el personal masculino, seguido del 34.8% el personal femenino.

Tabla 3: Políticas de Calidad / Comunicación Asertiva

Escala	Indicador 1 Frecuencia	%	Indicador 2 Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	23	50	1	2
En desacuerdo	3	7	1	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	17	15	33
De acuerdo	11	24	18	39
Totalmente de acuerdo	1	2	11	24
Total	46	100	46	100

Nota: elaborado por el equipo de investigación, cuestionario aplicado 8 y 9 de septiembre a los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte

Figura 3: Políticas de Calidad / Comunicación Asertiva



Al trasladar los porcentajes obtenidos en la aplicación del instrumento, a través del diagrama de Dispersión de Pearson, se determinó que existe una correlación negativa débil entre las dos Variables, arrojando un resultado de: **-0.24929885**, por lo que la hipótesis es nula.

Prueba de Hipótesis

Ho: $p=0$ (No existe correlación lineal)

H1: $p \neq 0$ (Existe correlación lineal)

$$T = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2} \quad T = -1.70757545$$

Estadística de Prueba

Valor crítico

$n = 46$

$g l = (n-2) 44$

$\alpha = 0.05 \quad 5\%$

$t(\alpha/2, n-2) = 2.02$

Decisión: No se debe rechazar la hipótesis nula

Conclusión: Existe evidencia suficiente para concluir que el coeficiente de correlación es negativo, es decir que las variables se relacionan inversamente.

Como podemos ver respecto a estos resultados, la innovación para los trabajadores no existe en la institución, dado a que no se ha implementado nuevos procesos, ideas, servicios con el objetivo de impulsar los resultados finales, para que estos se vean reflejados en el mejoramiento de sus servicios tanto para el cliente interno como externo

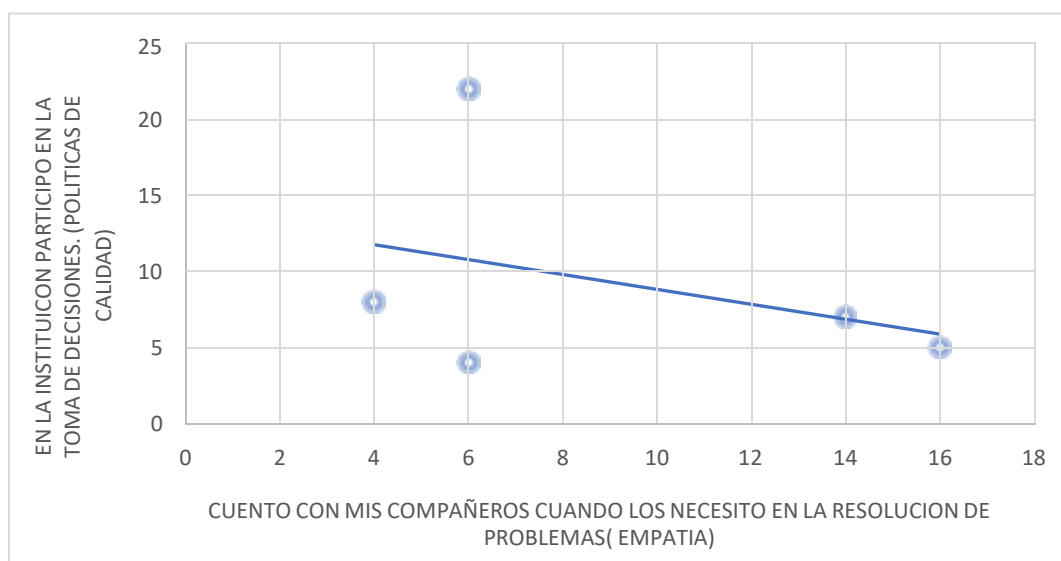
expresándose esto en mayor eficiencia, retención del talento humano, quienes manifestaron que cuando ellos ingresaron a laboral a la institución se sentían satisfechos pero que conforme ha ido pasando los años, los han relegado de sus puestos, al haber contrato personal nuevo, sin experiencia; a quienes les han otorgado mejores ambientes laborales, responsabilidades a través de encargaturas incide, capacitaciones entre otras cosas. Con respecto a lo relacionado con la Comunicación asertiva, se tiene que aumentar el nivel de comunicación interna siendo esta vertical, en todas las áreas a través de la optimización reforzando los canales de comunicación, de una manera eficaz y clara, para que esta llegue a cada uno de los miembros de la administración.

Tabla 4: Políticas de Calidad/ Empatía

Escala	Indicador 1 Frecuencia	%	Indicador 3 Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	6.5	1	2
En desacuerdo	5	10.9	2	4.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	50	22	48
De acuerdo	13	28.3	13	28.3
Totalmente de acuerdo	2	4.3	8	17.4
Total	46	100	46	100

Nota: elaborado por el equipo de investigación, cuestionario aplicado 8 y 9 de septiembre a los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte

Figura 4: Políticas de Calidad / Empatía



Al trasladar los porcentajes obtenidos en la aplicación del instrumento, a través del diagrama de dispersión de Pearson, se determinó que existe una correlación positiva considerable entre las dos variables, arrojando un resultado de: **0.88115418**, por lo que se debe de rechazar la hipótesis nula.

Prueba de Hipótesis

Ho: $p=0$ (No existe correlación lineal)

H1: $p \neq 0$ (Existe correlación lineal)

$$T = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2} \quad T = 12.3615831$$

Estadística de Prueba

Valor crítico

$n = 46$

$g l = (n-2) 44$

$\alpha = 0.05$ 5%

$t(\alpha/2, n-2) = 2.02$

Decisión: Se debe rechazar la hipótesis nula

Conclusión: Existe evidencia suficiente para concluir que el coeficiente de correlación es diferente de 0.

Con respecto a este diagrama podemos apreciar y que sobre la toma de decisiones, no todos pueden participar, sólo son escuchados los encargados de las unidades, siendo muchas veces personal que no se encuentra calificado, sino que están ahí por recomendaciones.

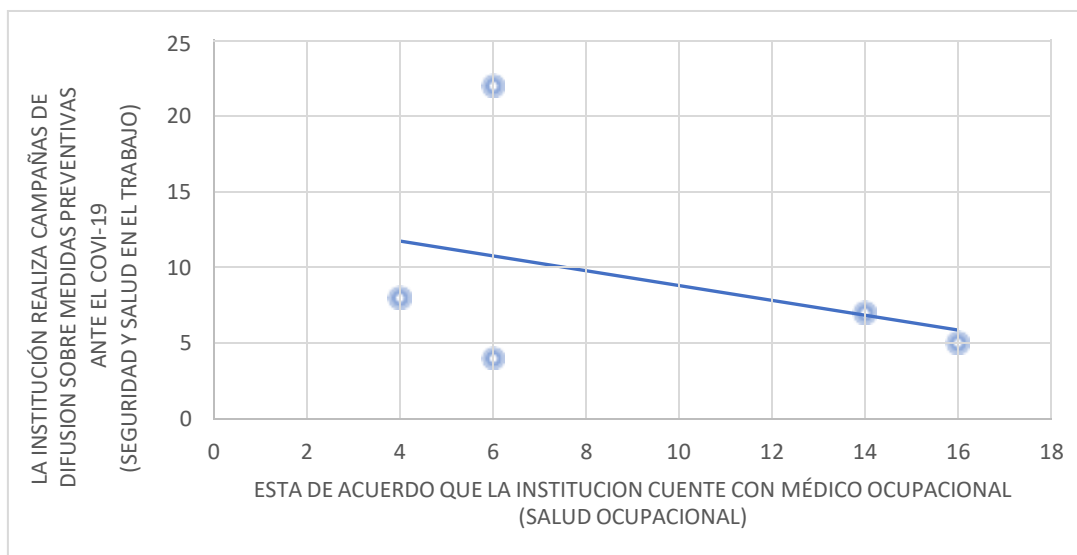
De otro lado, se pudo apreciar que la empatía no es cualidad, entre los servidores, más aún se pudo hacer notoria en esta pandemia.

Tabla 5: Seguridad y Salud en el Trabajo/ Salud Ocupacional

Escala	Indicador 1 Frecuencia	%	Indicador 3 Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	19	41.5	0	0
En desacuerdo	3	7	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	19	14	30.4
De acuerdo	10	21.7	18	39.1
Totalmente de acuerdo	5	11	14	30.4
Total	46	100	46	100

Nota: elaborado por el equipo de investigación, cuestionario aplicado 8 y 9 de septiembre a los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte

Figura 5: Seguridad y Salud en el Trabajo / Salud Ocupacional



Al trasladar los porcentajes obtenidos en la aplicación del instrumento, a través del diagrama de dispersión de Pearson, se determinó que existe una correlación negativa débil, entre las dos variables, arrojando un resultado de: **-0.22314892**, por lo que la hipótesis es nula.

Prueba de Hipótesis

Ho: $p=0$ (No existe correlación lineal)

H1: $p \neq 0$ (Existe correlación lineal)

$$T = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2} \quad T = -1.51849222$$

Estadística de Prueba

Valor crítico

$n = 46$

$g l = (n-2) 44$

$\alpha = 0.05$ 5%

$t(\alpha/2, n-2) = 2.02$

Decisión: No se debe rechazar la hipótesis nula

Conclusión: Existe evidencia suficiente para concluir que el coeficiente de correlación es negativo, es decir que las variables se relacionan inversamente.

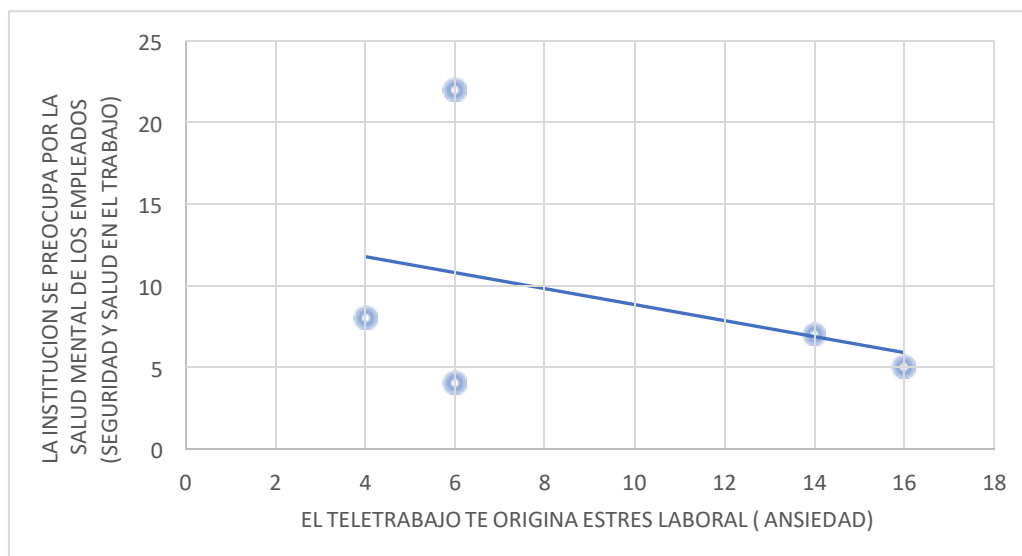
Mencionan, en la Sede de Lima Norte, no se contaba con el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, no contaban con médico ocupacional, y más aún en esta pandemia, que se tenían que comunicar con los médicos de Lima Sede Central, lo cual les originaba molestias ya que muchas veces no eran atendidos por estos, que tenían que esperar días para que puedan ser atendidos tanto por los médicos ocupacionales como por servicio médico.

Tabla 6: Seguridad y Salud en el Trabajo/Ansiedad

Escala	Indicador 1 Frecuencia	%	Indicador 3 Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	22	48	0	0
En desacuerdo	8	17	3	7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	1	1	2
De acuerdo	5	31	31	67
Totalmente de acuerdo	4	11	11	24
Total	46	100	46	100

Nota: elaborado por el equipo de investigación, cuestionario aplicado 8 y 9 de septiembre a los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte

Figura 6: Seguridad y Salud en el Trabajo / Ansiedad



Al trasladar los porcentajes obtenidos en la aplicación del instrumento, a través del diagrama de dispersión de Pearson, se determinó que existe una correlación negativa media, entre las dos variables, arrojando un resultado de: **-0.50973194**, por lo que la hipótesis es nula.

Prueba de Hipótesis

Ho: p=0 (No existe correlación lineal)

H1: p≠0 (Existe correlación lineal)

$$T = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \quad T = -3.93008066$$

Estadística de Prueba

Valor crítico

n = 46

gl = (n-2) 44

a = 0.05 5%

t(a/2, n-2) = 2.02

Decisión: No se debe rechazar la hipótesis nula

Conclusión: Existe evidencia suficiente para concluir que el coeficiente de correlación es negativo, es decir que las variables se relacionan inversamente.

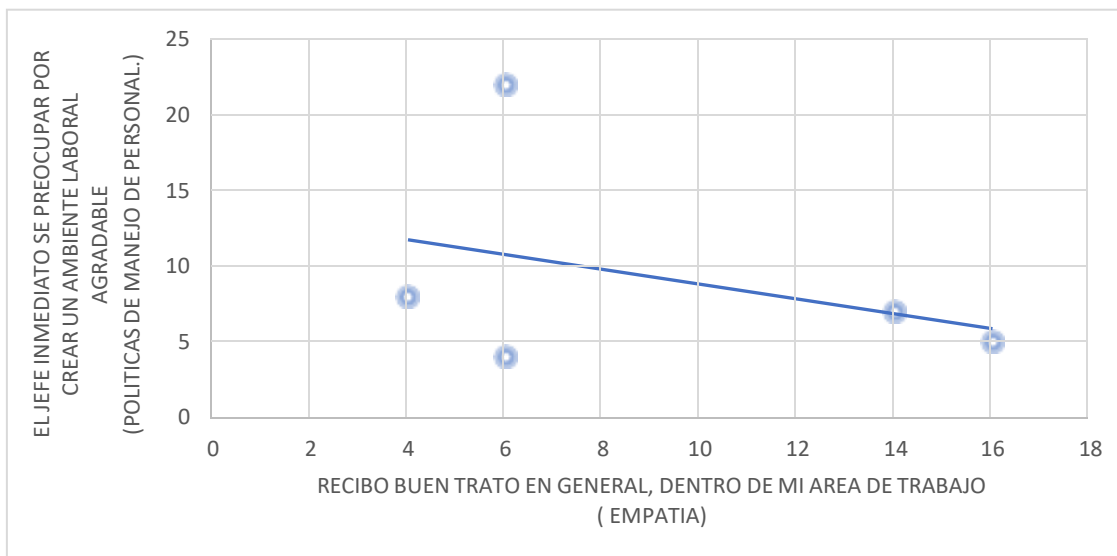
La importancia de contar con un médico ocupacional, en una institución brinda seguridad y protección al trabajador, oportunidades de desarrollo, mejoras de relaciones sociales, autoestima, entre otros, todo ello aplicado a la prevención de riesgos laborales.

Tabla 7: Políticas de Manejo de Personal / Empatía

Escala	Indicador 1 Frecuencia	%	Indicador 3 Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	6	13	5	10.8
En desacuerdo	4	8.7	3	6.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	41.3	22	48
De acuerdo	12	26.1	9	19.5
Totalmente de acuerdo	5	10.9	7	15.2
Total	46	100	46	100

Nota: elaborado por el equipo de investigación, cuestionario aplicado 8 y 9 de septiembre a los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte

Figura 7: Políticas de Manejo de Personal / Empatía



s del
ción
de:

Prueba de Hipótesis

Ho: $p=0$ (No existe correlación lineal)

H1: $p \neq 0$ (Existe correlación lineal)

$$T = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \quad T = 20.5441508$$

Estadística de Prueba

Valor crítico

$n = 46$

$g l = (n-2) 44$

$\alpha = 0.05$ 5%

$t(\alpha/2, n-2) = 2.02$

Decisión: Se debe rechazar la hipótesis nula

Conclusión: Existe evidencia suficiente para concluir que el coeficiente de correlación es diferente de 0

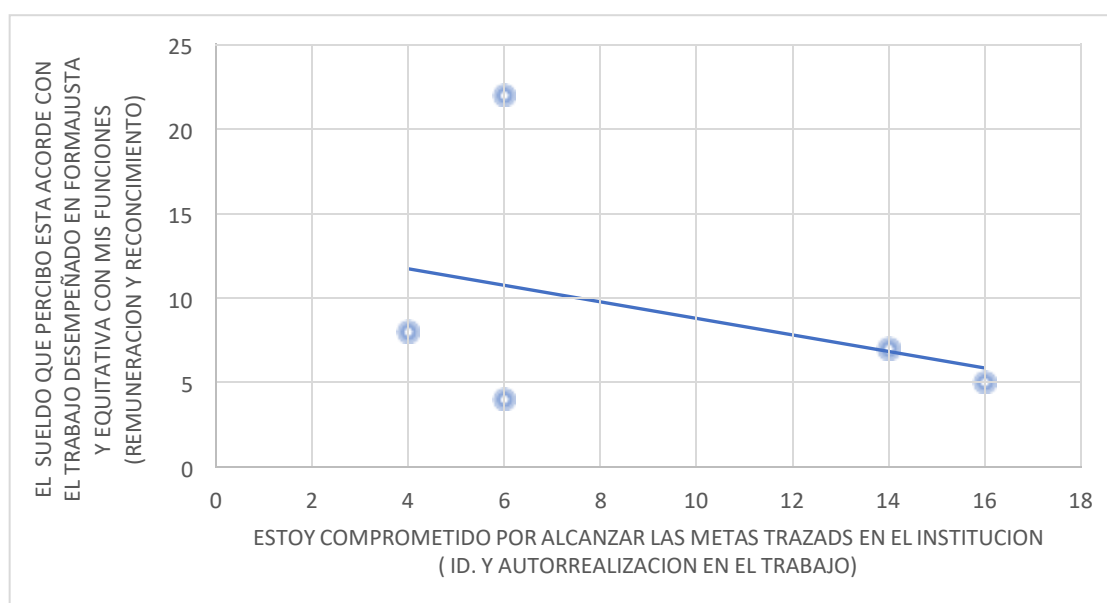
Es relevante en la hora de analizar la percepción individual del clima laboral de cada trabajador, pues como se ha expresado en la medida que trabajador, se sienta satisfecho contribuirá al mejoramiento continuo de los servicios que la institución brinde en la organización y por ende incrementara el sentido de pertenencia a la entidad.

Tabla 8: Remuneración y Reconocimiento /Identificación y Autorrealización en el trabajo

Escala	Indicador 2 Frecuencia	%	Indicador 3 Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	2	4	5	10.8
En desacuerdo	11	24	3	6.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	46	22	48
De acuerdo	12	26	9	19.5
Totalmente de acuerdo	0	0	7	15.2
Total	46	100	46	100

Nota: elaborado por el equipo de investigación, cuestionario aplicado 8 y 9 de septiembre a los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte

Figura 8: Remuneraciones – Reconocimiento / Identificación y Autorrealización en el trabajo.



Al trasladar los porcentajes obtenidos en la aplicación del instrumento, a través del diagrama de dispersión de Pearson, se determinó que existe una correlación negativa media, entre las dos variables, arrojando un resultado de: **-0.5183684**, por lo que la hipótesis es nula.

Prueba de Hipótesis

Ho: $p=0$ (No existe correlación lineal)

H1: $p \neq 0$ (Existe correlación lineal)

$$T = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \quad T = -4.02085852$$

$$1 - r^2$$

Estadística de Prueba

Valor crítico

$$n = 46$$

$$g l = (n-2) 44$$

$$a = 0.05 \quad 5\%$$

$$t(a/2, n-2) = 2.02$$

Decisión: No se debe rechazar la hipótesis nula

Conclusión: Existe evidencia suficiente para concluir que el coeficiente de correlación es negativo, es decir que las variables se relacionan inversamente.

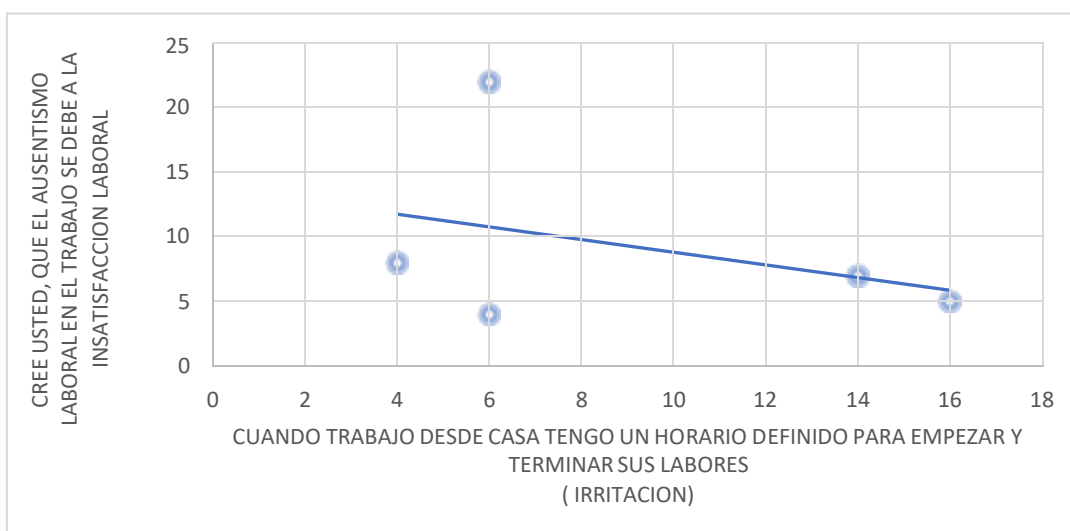
Para los trabajadores, a pesar de haberse incrementado la carga laboral y responsabilidad; la remuneración seguía siendo la misma, no se ha dado un aumento salarial, a pesar de las paralizaciones realizadas por el personal administrativo, no se llegaba a ningún acuerdo económico con la superioridad, el aumento de sueldo sólo beneficiaba a los señores fiscales y además de esto como la mayoría es contratado como personal CAS, los mismos que temen hacer despedidos, no se unen a las marchas convocadas por el sindicato de trabajadores administrativos, asimismo manifiestan que los bonos por cumplimiento se dejaron de entregar, los que significaban una motivación en ellos.

Tabla 9: Ausentismo laboral/Irritabilidad

Escala	Indicador 2 Frecuencia	%	Indicador 3 Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	2	24	52.1
En desacuerdo	0	0	7	15.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	57	5	11
De acuerdo	13	28	8	17.3
Totalmente de acuerdo	6	13	2	4.3
Total	46	100	46	100

Nota: elaborado por el equipo de investigación, cuestionario aplicado 8 y 9 de septiembre a los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte

Figura 9: Ausentismo laboral / Irritabilidad.



Al trasladar los porcentajes obtenidos en la aplicación del instrumento, a través del diagrama de dispersión de Pearson, se determinó que existe una correlación negativa media, entre las dos variables, arrojando un resultado de: **-0.41656552**, por lo que la hipótesis es nula.

Prueba de Hipótesis

Ho: $p=0$ (No existe correlación lineal)

H1: $p \neq 0$ (Existe correlación lineal)

$$T = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2} \quad T = -3.03945193$$

Estadística de Prueba

Valor crítico

$n = 46$

$g l = (n-2) 44$

$\alpha = 0.05 \quad 5\%$

$t(\alpha/2, n-2) = 2.02$

Decisión: No se debe rechazar la hipótesis nula

Conclusión: Existe evidencia suficiente para concluir que el coeficiente de correlación es negativo, es decir que las variables se relacionan inversamente

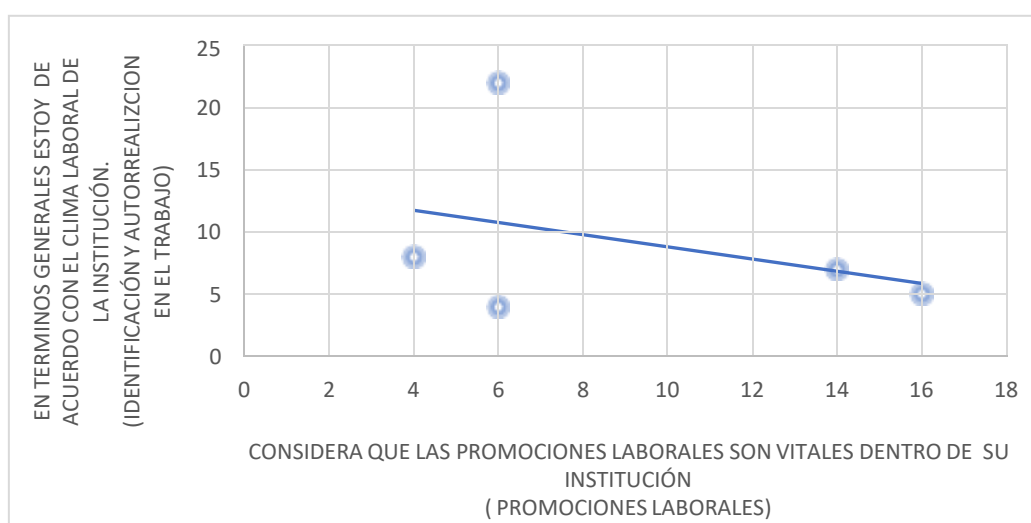
Como investigadoras pudimos apreciar que la falta motivación en los trabajadores los lleva a que se encuentren desmotivados, cumplen el trabajo porque lo necesitan pero que realmente esta realidad de laborar en forma de teletrabajo y no contar con las herramientas tecnológicas los ha hecho caer en estrés, y sobre todo sienten que la institución no se preocupó, al no ser apoyados en la facilidad de poder facilitarles dichos equipos, teniendo muchos que acceder a un préstamo a través del CAFAE, para que puedan adquirir dichos equipos informáticos, para que puedan cumplir con las tareas encomendadas por el superior inmediato.

Tabla 10: Identificación y Autorrealización en el trabajo/Promociones laborales

Escala	Indicador 3 Frecuencia	%	Indicador 1 Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	2	4	0	0
En desacuerdo	5	11	1	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	52	1	2
De acuerdo	10	22	27	59
Totalmente de acuerdo	5	11	17	37
Total	46	100	46	100

Nota: elaborado por el equipo de investigación, cuestionario aplicado 8 y 9 de septiembre a los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte

Figura 10: Identificación y Autorrealización en el trabajo / Promociones laborales.



Al trasladar los porcentajes obtenidos en la aplicación del instrumento, a través del diagrama de dispersión de Pearson, se determinó que existe una correlación

negativa muy fuerte, entre las dos variables, arrojando un resultado de: -
0.09161023, por lo que la hipótesis es nula.

Prueba de Hipótesis

Ho: $p=0$ (No existe correlación lineal)

H1: $p \neq 0$ (Existe correlación lineal)

$$T = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \quad T = -0.61$$

Estadística de Prueba

Valor crítico

$n = 46$

$g l = (n-2) 44$

$\alpha = 0.05 \quad 5\%$

$t(\alpha/2, n-2) = 2.02$

Decisión: No se debe rechazar la hipótesis nula

Conclusión: Existe evidencia suficiente para concluir que el coeficiente de correlación es negativo, es decir que las variables se relacionan inversamente

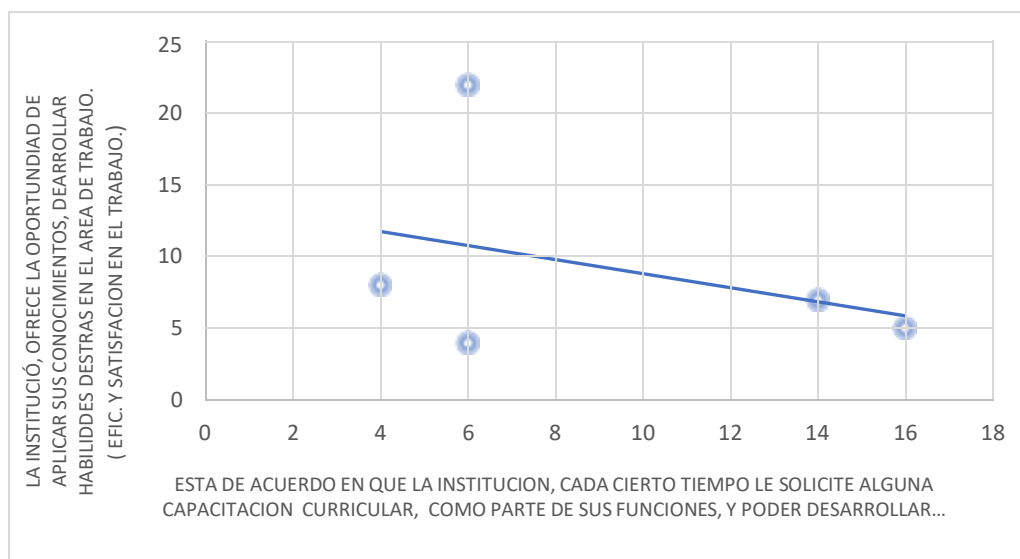
Los trabajadores administrativos de la Fiscalía de Lima Norte, indican que dentro de las políticas sobre promociones laborales, estas no se dan, dentro de la institución, por lo que si un servidor desea ascender a una mejor posición laboral, según normativa vigente, debe de renunciar a su actual puesto y postular como nuevo.

Tabla 11: Eficiencia y Satisfacción en el Trabajo/ Capacitaciones

Escala	Indicador 3 Frecuencia	%	Indicador 2 Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	2	4	3	6.5
En desacuerdo	3	7	4	9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	48	22	48
De acuerdo	14	14	14	30
Totalmente de acuerdo	5	30	3	6.5
Total	46	100	46	100

Nota: elaborado por el equipo de investigación, cuestionario aplicado 8 y 9 de septiembre a los trabajadores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte

Figura 11: Eficiencia y Satisfacción en el Trabajo / Capacitaciones



Al trasladar los porcentajes obtenidos en la aplicación del instrumento, a través del diagrama de dispersión de Pearson, se determinó que existe una correlación positivamente muy fuerte entre las dos variables, arrojando un resultado de: **0.98977719**, por lo que se debe de rechazar la hipótesis nula

Prueba de Hipótesis

Ho: $p=0$ (No existe correlación lineal)

H1: $p \neq 0$ (Existe correlación lineal)

$$T = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2} \quad T= 46.03$$

Estadística de Prueba

Valor critico

n = 46

g l = (n-2) 44

a = 0.05 5%

t (a/2, n-2) = 2.02

Decisión: Se debe rechazar la hipótesis nula

Conclusión: Existe evidencia suficiente para concluir que el coeficiente de correlación es diferente de 0.

Sobre la realización de capacitaciones continuas para mejoras laborales, solo un grupo reducido es el beneficiado siempre; con respecto a los indicadores de eficiencia y satisfacción en el trabajo, es necesario manifestar que la satisfacción laboral, es un sentimiento de gratitud bastante relevante, analizando la percepción individual del clima laboral de cada empleado, un trabajador satisfecho siempre contribuirá al mejoramiento continuo de los servicios que brinda la organización, de otro lado, para ellos la satisfacción laboral, está basada en creencias y valores que cada uno puede desarrollar; la inteligencia emocional las percepciones que tienen frente a las distintas facetas de su entorno laboral y sus a los aspectos específicos, entre los cuales se encuentran mejoramiento económico, reconocimiento, promociones laborales, entre otros; siendo estos los condicionantes en sus trabajo, esfuerzos y los resultados individuales y condiciones de bienestar que otorga una institución.

3.2. Discusión de Resultados

En esta sección se presentan los hallazgos generales y se discutieron utilizando las bases teóricas, relacionadas al tema y los trabajos previos. El objetivo general es determinar la relación que existe entre el clima laboral y el estrés en el teletrabajo a través de nuestros indicadores, según los datos obtenidos de la **tabla 3**, podemos apreciar que el 57% de los trabajadores con relación a la Innovación, se encuentra en total desacuerdo, el 17% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y sólo el 26% de los servidores cree que si es una cualidad la innovación en el Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte, así mismo en el caso de Comunicación Asertiva por parte de los servidores podemos apreciar que el 63% se encuentra de acuerdo y el otro 33% no está de acuerdo.

Por lo que podemos acotar, basándonos en el diagrama de Pearson, que existe una correlación negativa débil entre las dos Variables, arrojando un resultado de: - **0.24929885**, por lo que la hipótesis es nula, relacionándose las variables inversamente.

Para reforzar lo mencionado nos hemos apoyado en la teoría del clima organizacional de Likert, estableciendo en su investigación que el comportamiento

asumido de los subordinados, dependiendo directamente de las condiciones organizacionales que la institución les ofrece.

Por otro lado, con respecto a la **tabla 4**; se pudo percibir que para la toma de decisiones el 50% de los trabajadores, se encontraron escépticos a la pregunta, encontrándose el 32.6% de acuerdo y sólo el 17.4% en desacuerdo; ante la pregunta sobre si puede contar con sus compañeros en la resolución de problemas, el 48% manifestó no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 45% se encuentra de acuerdo y un 6.3% en desacuerdo.

Concluyendo que existe una correlación positiva considerable entre las dos variables, arrojando un resultado de: **0.88115418**, por lo que se debe de rechazar la hipótesis nula.

De esta forma, queda demostrado lo que Freudenberger (1974), en su investigación "El síndrome de Bournout un proceso de estrés crónico" evidencia que el estrés laboral, se encuentra latente en las empresas, por lo que se tiene que poner mayor énfasis en implementación de políticas de calidad que incluyan en la toma de decisiones al trabajador, lo cual genera sensación de inclusión y empatía de parte de sus superiores.

Respecto a la **tabla 5**, se percibe que el 48.5% se encuentra en desacuerdo en relación a la pregunta sobre la difusión de medidas preventivas, y el 32% se encuentra de acuerdo solo el 19% no se abstuvieron a precisar, por otro lado percibidos en relación a la pregunta sobre si estarían de acuerdo que la intuición cuente con un profesional en la salud ocupacional el 69.5% se encontró de acuerdo y solo el 30.4 reservándose su opinión.

Estableciendo de esta manera a través de los resultados arrojados por medio del diagrama de Pearson, que existe una correlación negativa débil, entre las dos variables, arrojando un resultado de: **-0.22314892**, por lo que la hipótesis es nula, existe una relación una correlación negativa débil, entre las dos variables, al evidenciar el coeficiente correlacional negativo las variables se relacionan inversamente.

Estableciendo estos resultados con la Teoría de Maslow (1943), “en su investigación A Human Theory motivation” concluye que el individuo necesita satisfacer sus necesidades, las que están enmarcadas en nuestra dimensión de Productividad-Satisfacción de Necesidades y las encontramos que en el segundo escalón de la Pirámide, Maslow, donde nos demuestra que la salud forma parte de una de las necesidades más básicas en el ser humano.

De otro lado podemos establecer la relación existente entre las motivaciones y el comportamiento de los trabajadores de la Fiscalía de Lima Norte, respecto a este punto, en la **tabla 6**, cuando se les preguntó, si la institución se preocupa por su salud mental el 65% menciona, que se encuentran en desacuerdo y sólo el 42% está de acuerdo, con respecto a si el teletrabajo les genera estrés, el 91% incidió estar de acuerdo al contrario del 7% quienes refirieron estar en desacuerdo.

En este aspecto, podemos apreciar según nuestro diagrama de dispersión, se determinó que existe una correlación negativa media, entre las dos variables, arrojando un resultado de: **-0.50973194**, por lo que la hipótesis es nula, es decir dichas variables se relacionan inversamente.

Reforzando lo anteriormente mencionado no basamos en la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner, U. (1986), quien en su investigación Ecology of the family as a context for human development: research perspectives, define que el desarrollo de los individuos se basa en el ambiente en que se desenvuelven influyendo ello notoriamente, en su desarrollo cognitivo, moral y racional; en ese sentido como complemento podemos, incidir que la dimensión de ansiedad se encuentra estrechamente ligada con el indicador de seguridad y salud en el trabajo .

Podemos apreciar en la **tabla 7**, con relación a si están de acuerdo si su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente agradable, se percibió que el 41.3% se reservó de precisar su acuerdo o desacuerdo, indicando el 37% estar de acuerdo y el 21.7% encontrarse en desacuerdo, de otro lado, con relación a la pregunta si recibe un buen trato en su área laboral, el 48% nuevamente se abstuvo de dar una

opinión positiva y/o negativa, encontrándose el 34.7% de acuerdo con una diferencia del 17.3% que indico su desacuerdo.

Pudiéndose observar al trasladar obtenidos en la aplicación del instrumento, a través del diagrama de dispersión de Pearson, se determinó que existe una correlación positivamente muy fuerte entre las dos variables, arrojando un resultado de: **0.95162597**, por lo que se debe de rechazar la hipótesis nula.

Tomando en consideración a Likert, R. (1968) en su investigación “El factor humano de la empresa”, determina que el clima laboral, se encuentra compuesto de múltiples factores, tanto físicos como emocionales, incidiendo en el comportamiento y desempeño del equipo de trabajo tanto como en el manejo de personal reafirmando que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente de las condiciones organizacionales en la institución.

Con referencia al indicador, sobre remuneraciones y reconocimiento, podemos apreciar en la **Tabla 8**, al referirnos a la pregunta si su sueldo está de acuerdo con las funciones que vienen desempeñando el 48% se abstuvo a responder positiva o negativamente, el 28% manifestó no estar de acuerdo y sólo se percibió que el 26% está de acuerdo, al preguntarles si se encontraban comprometidos para alcanzar las metas trazadas el 48% indicó, no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 17.3% estar en desacuerdo y sólo el 34.7% estar de acuerdo.

Pudiéndose, a preciar a través del diagrama de dispersión de Pearson, se determinó que existe una correlación negativa media, entre las dos variables, arrojando un resultado de: **-0.5183684**, por lo que la hipótesis es nula, al evidenciar de esta manera que el coeficiente correlacional es negativo las variables se relacionan inversamente.

Nos apoyaremos en la Teoría de la Resiliencia, según Rutter (1992), cuyo argumento se basa en que la persona resiliente adquiere confianza en sí mismo gestionando los pocos recursos con los que cuenta, permitiéndole adquirir confianza y autoestima, reforzando estos resultados con la Teoría de Maslow (1943), “en su investigación A Human Theory motivation” concluye que el individuo necesita satisfacer sus necesidades , las que están enmarcadas en nuestra

dimensión de Productividad-Satisfacción de Necesidades y las encontramos que en el primer escalón de la Pirámide, Maslow, donde nos demuestra que los incentivos económicos cubren necesidades básicas en todo individuo.

De acuerdo a la **tabla 9**, se percibe con relación al indicar ausentismo laboral, que el 41% se encuentra de acuerdo, reservándose el 57%, su opinión si se encuentra de acuerdo o desacuerdo, y sólo un 02 % se encuentra en desacuerdo. Con respecto a la pregunta si al realizar el teletrabajo tiene un horario definido, se percibe que el 67.5% manifiesta estar en desacuerdo, encontrándose el 21.6% de acuerdo y sólo el 11% se abstiene en dar una opinión positiva o negativa.

Al trasladar los porcentajes obtenidos en la aplicación del instrumento, a través del diagrama de dispersión de Pearson, se determinó que existe una correlación negativa media, entre las dos variables, arrojando un resultado de: **-0.41656552**, por lo que la hipótesis es nula, Existe evidencia suficiente para concluir que el coeficiente de correlación es negativo, es decir que las variables se relacionan inversamente.

Apoyándonos en la Teoría Motivacional de Herzberg, los factores motivacionales están relacionados directamente con el individuo, por lo que al tener una institución un clima laboral favorable, se producirá un efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles de excelencia, reduciendo la ausencia en el trabajo y la rotación del personal.

Con relación a esta dimensión se hallaron diferentes estudios donde concluyó Ferrara C, que existen factores intrínsecos así como extrínsecos, los mismos que determinan el grado de ausentismo laboral, por múltiples aspectos, por lo cual es necesario contar con implementación en seguridad y salud ocupacional.

Otro estudio de investigación, realizado por Díaz C. Gutiérrez H, Amancio A. (2016), sobre el "ausentismo y su relación con el desempeño laboral, a los trabajadores del Nosocomio Sta. Rosa de Lima, evidenció que este se veía afectado por la sobrecarga familiar.

Con respecto al indicador sobre identificación y autorrealización, podemos evidenciar en la **tabla 10**, que los trabajadores administrativos el 33% se sienten de acuerdo con el clima laboral en su institución, mientras que el 52% prefiere no opinar ni a favor ni en contra y el otro 15% se encuentra en desacuerdo, con relación a las promociones laborales, se percibió en la respuesta a la pregunta sobre si consideran que las promociones laborales son importante dentro de una organización el 96% manifestó estar de acuerdo, mientras que el 04% se encontró en desacuerdo.

Por lo que al trasladar dichos porcentajes mediante el diagrama de Pearson se pudo se determinar que existe una correlación negativa muy fuerte, entre las dos variables, arrojando un resultado de: **-0.09161023**, por lo que la hipótesis es nula, concluyéndose que que el coeficiente de correlación es negativo, es decir que las variables se relacionan inversamente

Para este punto, una vez más nos apoyamos a Likert, R. (1968) en su investigación “El factor humano de la empresa”, determina que el clima laboral, se encuentra compuesto de múltiples factores, tanto físicos como emocionales, incidiendo en el comportamiento y desempeño del equipo de trabajo tanto como en el manejo de personal reafirmando que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente de las condiciones organizacionales en la institución, que encuentra el trabajador para el aumento y /o disminución de us productividad, o para encontrar su satisfacción.

En la **tabla 11**, respecto al indicador eficiencia – satisfacción laboral y capacitaciones, el 48% optó, por abstenerse en sus respuesta, y el 44% confirmó que la institución si ofrece la oportunidad de desarrollas sus conocimientos y habilidades y sólo el 48% prefirió no opinar con relación a las pregunta, asimismo para el 36.5% de los trabajadores administrativos, las capacitaciones de inducción son importantes a fin de que puedan desarrollar dentro de la institución sus conocimientos recibidos, estando el 48% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y sólo el 15.5% se encuentra en desacuerdo.

Por lo que al trasladar porcentajes obtenidos en la aplicación del instrumento, a través del diagrama de dispersión de Pearson, se determinó que existe una correlación positivamente muy fuerte entre las dos variables, arrojando un resultado de: 0.98977719, por lo que se debe de rechazar la hipótesis nula.

Para los resultados de esta tabla la relacionaremos nuevamente con la Teoría de la Resiliencia, según Rutter (1992), cuyo argumento se basa en que la persona resiliente adquiere confianza en sí mismo gestionando los pocos recursos con los que cuenta, permitiéndole adquirir confianza y autoestima, reforzando estos resultados con la Teoría de Maslow (1943), “en su investigación A Human Theory motivation” concluye que el individuo necesita satisfacer sus necesidades, las que están enmarcadas en nuestra dimensión de Productividad-Satisfacción de Necesidades y las encontramos que en el primer escalón de la Pirámide, Maslow, donde nos demuestra que los incentivos económicos cubren necesidades básicas en todo individuo.

3.3. Aporte practico

A partir de este estudio, luego de haber identificado la problemática existente entre los trabajadores respecto a cómo perciben el clima laboral del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte, se busca proponer a través de herramientas y mecanismos a corto, mediano o largo plazo, que permitan trabajar variables de productividad y satisfacción laboral con relación a las dimensiones toma de decisiones, resolución de problemas, ausentismo laboral entre otras, ya que son las que tuvieron una baja puntuación, puesto que estas son las que están estrechamente relacionadas con la organización. Por tal motivo, es importante potencializar dichas variables, a través de la oficina de RRHH, en coordinación con la Unidad de Bienestar, para contribuir a que los trabajadores puedan tener una mejor percepción del Clima laboral y por ende se puedan establecer mejores resultados en términos de relaciones interpersonales, relaciones jefe empleados, mejores resultados en términos de productividad, apuntando todo esto a mejores condiciones laborales, entendidas éstas en torno a estados motivacionales de los empleados, por medio de actividades: focus group, almuerzos de camaradería, ceremonias de premiación, entre otros.

IV. CONCLUSIONES

Con relacion al primer objetivo, se concluye la relacion que existe entre el clima laboral y estrés en el teletrabajo en los trabajadores administrativos de la Fiscalía de Lima Norte, jugando un papel muy importante en la adaptación de esta nueva forma de trabajo, denominada teletrabajo originándoles estrés laboral, afectando la productividad lo cual queda graficado a través del diagrama de dispersión de Pearson, se determinó que existe una correlación negativa débil entre las dos variables, arrojando un resultado de -0.214235165 , por lo que la hipótesis es nula.

Con relacion a nuestro segundo objetivo, sobre la satisfacción de necesidades relacionado con el estrés en teletrabajo se puede apreciar la existencia de una hipótesis nula, establecida por una correlación negativa débil entre las dos variables dependiente e independiente, arrojando como resultado -2.7 , significancia demostrada en base al diagrama de Pearson.

Otro de los puntos, que creemos importantes en referencia a nuestro tercer objetivo, es que dentro de una institución la innovación, se encuentra enmarcada dentro del clima laboral como un factor de motivación y satisfacción hacia los trabajadores lo que ayudara a sentirse identificados con la organización, donde tanto el jefe como el colaborador realicen procesos de mejoras continuas para promover, proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, pudiendo observar a través del diagrama de dispersión de Pearson, que existe una correlación negativa débil entre las dos variables, arrojando un resultado de -0.18170735 , por lo que la hipótesis es nula.

En este punto, sobre la satisfacción de necesidades, que forma parte del cuarto objetivo, se puede apreciar la existencia de una hipótesis nula, establecida por una correlación negativa débil entre las dos variables dependiente e independiente,

arrojando como resultado -2.7, significancia demostrada en base al diagrama de Pearson.

Asimismo, al trasladar los porcentajes obtenidos en la aplicación del instrumento, a través del diagrama de dispersión de Pearson, se determinó que existe una correlación positivamente perfecta, entre las dos variables, arrojando un resultado de 5.682595563 por lo que se debe de rechazar la hipótesis nula, referente al tema de satisfacción laboral.

De igual forma se pudo apreciar la relación correlación positivamente alta, entre las dos variables, existente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, arrojando un resultado de 0.875427717, por lo que se debe de rechazar la hipótesis nula.

Pudiendo concluir en relación a los objetivos planteados que si no existe un buen clima laboral, generará insatisfacción laboral, originando de esta manera estrés en los trabajadores, y más aún con esta nueva etapa de trabajo (teletrabajo); si no se cuenta con las herramientas necesarias, los horarios establecidos, entre otros; visualizándose ausentismo laboral, baja productividad y desmotivación.

V. RECOMENDACIONES

La Fiscalía Lima Norte, debe mejorar su clima laboral, logrando para ello, que sea una unidad ejecutora, a través de la Gerencia General, a fin de que pueda tener autonomía, permitiendo de esta manera el manejo presupuestario, a fin de optimización de sus unidades administrativas así como la Infraestructura entre otros.

Por otro lado la jefatura administrativa, mediante su área Bienestar Social en coordinación con el área de Imagen Institucional, de modo progresivo y sistemático realizar programas de bienestar social e incentivos y/o estímulos laborales orientados a cultivar y fomentar diversos valores sociales en los trabajadores con la finalidad de que puedan garantizar su satisfacción personal y laboral, lo que a su

vez coadyuvara a la institución a obtener, mantener y retener un adecuado clima laboral.

De otro lado, la Fiscalía de Lima Norte, a través de la Administración con el apoyo de las trabajadoras sociales, debe implementar, programas de buenas prácticas, desarrollo personal e integración, campañas de salud entre otros, en corto y/o mediano plazo.

Por último, se precisa que es importante convocar la contratación de un profesión en salud ocupacional, a fin de garantizar un seguimiento a la salud física y emocional a los trabajadores administrativos.

VI. REFERENCIAS

Álvarez Silva, L. A., & Espinoza Samaniego, C. E. (2018). Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial. (U. E. Santo, Ed.) Centro Sur

https://www.researchgate.net/publication/336128006_Diagnostico_de_estres

Bernal (2006 p.136) Editorial Trellos (2016 p.10) Comunicación asertiva

<https://www.eumed.net.URL>

<https://www.comunidadilgo.org.URL>

Bernal (2006 p.147-148) Metodología de la Investigación según Hernández Sampiere 6° Edición-Virtual. Urbe.edu.cap III –Bernal (2006)

Broncano (2018) factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una clínica privada de Lima

[file:///C:/Users/HP/Desktop/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicología%20\(Saúl%20Rupay%20Huarcaya\).pdf](file:///C:/Users/HP/Desktop/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicología%20(Saúl%20Rupay%20Huarcaya).pdf)

Canepa C, Briones J, Pérez C, Vera A, Juárez A, 2008. Desequilibrio. Esfuerzo-Recompensa y Estado de Malestar Mental en Trabajadores

<https://www.researchgate.net/>

Cerrón, C. y Poma, M. (2017). El estrés laboral Y clima organizacional de los trabajadores de salud de las Micro redes de la Red De Salud Jauja- 2017.

<http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/412/POMA%20M.%20>

Compendio Metodológico de la Investigación .MC Graw H:II- México (1997)

<https://dianet.uniroja.es>

<https://www.redalyc.org>

Chiavenato, I. (2015). Comportamiento Organizacional (Tercera ed.). México:Interamericana Editores

ENAH0 (2020). Nota de prensa: la población ocupa da en el país en el III Trimestre

<https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/la-poblacion-ocupada-del-pais-alcanzo-10-millones-272-mil-400-personas-en-el-ii-trimestre-del-2020-12346/>

Editorial Trelles (2016)

<https://www.pucp.edu.pe/profesor/jorge-aragon-trelles/>

Fernández y Sánchez (1996): Clima y compromiso organizacional

https://www.researchgate.net/publication/299134186_Clima_y_compromiso_organizational

Frederick Herzberg (1954)

<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>

Freudenberger (1974).El síndrome de burnout: Un Proceso de estrés laboral crónico-burnour-with-cover-page-2v.dp

Ferreyra , C.,&Ocampo, C.V. (2020) El derecho a la desconexión digital

<https://revists.ubp.edu.ar/indez.php/derecho-laboral/article/download/212185>

Forehand y Von Gilmer (1964) Clima laboral y su incidencia en la satisfacción

<https://dialnet.unirioja.es>

Goncalves 2000 Clima organizacional

<https://www.redalyc.org/pdf/214/21430556006.pdf>

Gonzales, M. (2014). Estrés y Desempeño Laboral” (Estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango).

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>

Gómez, S., Guarín, I., Uribe, Sandra L., Vergel, L., (2020). Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública. Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, vol. 8, no. 1, pp. 44-52

Guba (1981 p.104): criterios de rigor científico

<https://www.tdx.cat>

Inteligencia emocional – Colección de Ensayo editorial Kairos Goleman

https://www.researchgate.net/publication/299134186_Clima_y_compromiso_organizational

La Teoría Ecológica de Urie Bronfenbrenner

<https://psicologiaymente.com/desarrollo/teoria-ecologica-bronfenbrenner>

Liza, J. (2020), Estrés Laboral y Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Buen Vivir SAC 2020

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/7106/Liza%20Neciosup%2c%20Jos%C3%A9%20Jaime.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Machuca y Aquino (2018) Influencia en el estrés

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/>

Maslach y Jackson (1981): Síndrome de burnout

<https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>

Maslow (1943) Instituto europeo de Post grado

<https://www.iep.edu.es>

Miño, A. (12 de Noviembre 2020). Clima organizacional y estrés laboral asistencial (burnout) en profesores de Enseñanza. Revista Psicología Científica.com (2012).

<https://www.researchgate.net/publication/285409687>

Moreno y Báez (2010): Estrés laboral: estudio de revisión

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/679/67952833006/html/index.html>

Organización Internacional del Trabajo, (OIT) en el estudio de la COVID-19 para el caso Peruano la vulnerabilidad del mercado de trabajo (26/08/2019)

[https://www.google.com/search?rlz=1C1CHBF_esPE911PE911&sxsrf=ALeKk03MhtB6sGJoL_g8wFWSqZEXc06qsg:1629504494275&q=La+Organizaci%C3%B3n+Internacional+del+Trabajo,++\(OIT\)+en+el+estudio+de+la+COVID-19+para+el+caso+Peruano+la+vulnerabilidad+del+mercado+de+trabajo&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwicy6mk6cDyAhUQJ7kGHXzIB70QBSqAegQIARA0&biw=1366&bih=657](https://www.google.com/search?rlz=1C1CHBF_esPE911PE911&sxsrf=ALeKk03MhtB6sGJoL_g8wFWSqZEXc06qsg:1629504494275&q=La+Organizaci%C3%B3n+Internacional+del+Trabajo,++(OIT)+en+el+estudio+de+la+COVID-19+para+el+caso+Peruano+la+vulnerabilidad+del+mercado+de+trabajo&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwicy6mk6cDyAhUQJ7kGHXzIB70QBSqAegQIARA0&biw=1366&bih=657)

Pazmiño (2020) prevalencia, estrés en trabajadores de una empresa textil en Quito

<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4027>

Osorio (2016): **El estrés laboral y el desempeño**

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22024>

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/22024>

Pérez Sánchez, (2010) «El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?»

<http://idp.uoc.edu/ojs/index.php/idp/article/view/n11-perez/n11-pere>

Price y Murphy (1984): BURNOUT: “SÍNDROME DE QUEMARSE EN EL TRABAJO

<http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v10n2/v10n2a12.pdf>

Pizzonlante (2004) La comunicación interna en las organizaciones

<https://www.eumed.net/ce/2012/smm.pdf>

Psicología de Iztacala (2016). Revista electrónica

<http://revistas.unam.mx/index.php/repi/index>

Quispe Flores (2019) Factores relacionados a estrés laboral en los trabajadores

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/h>

Reglamento de Ley 29783-D-S.N° 005-2012: Implementación según Sistemas de Gestión y Salud en el Trabajo.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file>

Rensis Likert (1986): Monografía Clima Organizacional. pdf

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/21111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=147E6965B1C09E163F7FEEBDB7BFA7EB.jvm1?sequence=1>

Rodríguez - Marín (1995) El síndrome de burnout, Uncuyo Universidad de Cuyo – enfermedades laborales como afecta en el entorno organizacional

(<http://revistas.um.es/analesps>

Ruiz y Vega (2016) en su investigación influyen del estrés laboral en los trabajadores de una empresa de ventas y servicios industriales

[file:///C:/Users/HP/Desktop/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicología%20\(Saúl%20Rupay%20Huarcaya\).pdf](file:///C:/Users/HP/Desktop/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicología%20(Saúl%20Rupay%20Huarcaya).pdf)

Salazar Estrada, José Guadalupe, Guerrero Pupo, Julio Cristóbal, Machado Rodríguez, Yadira Bárbara, & Cañedo Andalia, Rubén (12 de Noviembre 2020). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED, 20(4), 67-75 (2009)

<https://scielo.sld.cu/scielo.php>

Usma (2020) : El estrés laboral y su incremento

<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/28446>

Wiesman y Jurs (2008) Criterios éticos: La Ética de la Investigación en las Ciencias Humanas o Sociales

[file:///C:/Users/andre/Downloads/Dialnet- la ética de la investigación en las ciencias humanas o socia -776300.pdf.](file:///C:/Users/andre/Downloads/Dialnet- la ética de la investigación en las ciencias humanas o socia -776300.pdf)

Yangali (2020) Seguridad y Salud en el Trabajo en el contexto del Covid-19

<https://laley.pe/art/10114/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-el-contexto-del-covid-19>

Autoridad Nacional de Servicio Civil (Servir): Avances de la reforma y modernización del Estado en el Perú.

<https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/Avances-de-la-Reforma-y-Modernizacion-del-Estado-en-el-Peru.pdf>

Decreto de Urgencia N° 026-2020 (publicado el día 15-03-2020): que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional.

<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/460471-026-2020>

Decreto Supremo N° 009-2021-SA (publicado 19 feb. 2021) prorrogada por.

Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N°. 027-2020-SA y N° 031-2020-SA. Declaratoria de emergencia sanitaria.

<https://www.google.com/search?q=Decreto+Supremo+N%C2%BA+009-2021-SA&rlz=1C1CHBF esPE911PE911&sxsrf=ALeKk03gjoo1 VadXM12uld89oS3NY>

ciEA%3A1629506048774&ei=AEogYdbaLtbD5OUPtre8oAQ&oq=Decreto+Supremo+N%C2%BA+009-2021-SA&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAMyBggAEBYQHjoHCCMQ6glQJ0oECEEYAFCrF1jnImDuNWgBcAJ4AIABqQGIAYICkgEDMS4xmAEAoAEB0AECsAEKwAEB&scient=gws-wiz&ved=0ahUKEwjW2siJ78DyAhXWlbkGHbYbD0QQ4dUDCA4&uact=5

Resoluciones de la Fiscalía de la Nación N° 133-2021-MP-FN y N° 210-2021-MP-FN,(publicado 29 de enero de 2021)

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/disponen-que-se-priorice-el-trabajo-remoto-en-los-despachos-resolucion-no-133-2021-mp-fn-1924262-1>

Organización Mundial de la Salud Acuerdo Ottawa (1986) World Health Organization: Entornos laborales saludables, fundamentos y modelos de la OMS prácticas y literatura de soporte.- Catalogación Biblioteca de la OMS

Reglamento Ley 29783. Decreto Supremo N° 005-2012- Seguridad y Salud Ocupacional Superintendencia nacional de Fiscalización laboral Ley 28806- Ministerio de Trabajo y Promoción Social

<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/462577-005-2012-tr>

Decreto Supremo 002-2013-TR -Ley 29783-Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto Supremo 005-2012-TR modificado por Decreto Supremo 06-2014-TR
Resolución 411-2021-MPFN (publicación 01-04-2021)
Acta 003-2021-MPFN-CSST (publicación 19-02-2021)

www.mpfm.gob.pe

Resolución Ministerial 905-2020-MINSA

Dirección Sanitaria N° 089-MINSA/2021/cdc

<https://.Covid-19.MINSA.GOB.PE>

Rubbini, N. I. (2012) Los riesgos psicosociales en el teletrabajo [en línea]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata,

Argentina. En Memoria Académica. Disponible en:
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf

Sistemas de Gestión de la Calidad ISO 9001.

<https://www.intedya.com/internacional/1/consultoria-sistemas-de-gestion-de-la-calidad-iso-9001.html>

Sampieri (2003)

<https://es.slideshare.net/uabcpsique/diseos-no-experimentales-transversales-transversales-descriptivos-y-exploratorios>

vii. ANEXOS

VISTO

El informe N° 0126-2021/FH-DTS-USS de fecha 20 de setiembre del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social eleva el informe de los estudiantes quienes solicitan el cambio de los temas de Proyectos de investigación (Tesis) del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS, de la escuela profesional de Trabajo Social; Y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...)"*.

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, el Artículo 6 (¶.5) de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 Fines de la universidad que señala: *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística"*.

Que, de acuerdo al artículo N° 36 del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C. Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N°199-2019/PD-USS, que indica:

- Artículo N°36: *"El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de Investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional"*.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)"*

- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"*.

- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."*

Visto el informe N° 0126-2021/FH-DTS-USS de fecha 20 de setiembre del 2021, emitido por la Escuela Profesional de Trabajo Social, quien eleva el informe de los estudiantes quienes solicitan el cambio de los temas de Proyectos de investigación (Tesis) del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNVERSIDADES NO LICENCIADAS, de la escuela profesional de Trabajo Social que conforme a lo expuesto en líneas precedentes en atención a lo solicitado por los alumnos se debe dejar sin efecto las resoluciones primigenias mediante las cuales se aprobaron los proyectos de tesis.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

RESOLUCIÓN N° 1154-2021/FDH-USS
SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR Y APROBAR el cambio de los temas de los **PROYECTOS DE TESIS** del **CURSO TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS** de la escuela profesional de Trabajo Social, siendo los nuevos proyectos de tesis de los siguientes alumnos, conforme al siguiente detalle:

N°	APELLIDOS NOMBRES	TEMA
1	- ALDANA YAURI YULISA CELINA - BARRETO ESPINOZA NOLA	"DISFUNCIÓN FAMILIAR Y CONDUCTA AGRESIVA : INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA- COLONIA ANCÓN NRO 2 NIÑOS , DISTRITO ANCÓN 2021"
2	- AMEZQUITA MARTEL ROSARIO ELIZABETH - LEON VILCA JUDITH KARINA	"CONFLICTO INTERPARENTAL Y CONDUCTA PROSOCIAL EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, 2021"
3	- ARAPA ALVAREZ LUCERITO EDITH - ZEGARRA PESANTES MAYRA KARINA	"CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN MIRAFLORES, 2021"
4	ARIAS GIL NORMA ELIZABETH	"INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL DISTRITO SAN JUAN DE MIRAFLORES 2021"
5	- CASANOVA ORMEÑO ROSA MARINA - YNGA RIOS LLUDY SUSANA	"CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN EL TELETRABAJO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL MINISTERIO PÚBLICO- FISCALÍA LIMA NORTE 2021"
6	CUBA TAPIA MILAGROS ANGELA	"DISFUNCIÓN FAMILIAR Y EL GRADO DE CONDUCTA EN NIÑOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA JESÚS DIVINO NIÑO - DISTRITO BELLAVISTA"
7	HERNANDEZ ALJAGA CHRISBELL EYLI	"EL CIRCO SOCIAL COMO ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN CON ADOLESCENTES EN SITUACIÓN DE RIESGO EN ORGANIZACIONES CULTURALES – LIMA METROPOLITANA 2021"
8	JARA JAVEL YENNY YANETT	"ESTRATEGIAS DE EMPODERAMIENTO PARA PREVENIR EL MALTRATO LABORAL A LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR, SINTRAHOL - CERCADO DE LIMA, 2021"
9	- LEÓN CONDORI CLARA DORIS - RODRIGUEZ PADILLA CINTHYA PAOLA	"AUSENTISMO LABORAL Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL: SUBGERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL DE LA MUNICIPALIDAD DE PUEBLO LIBRE, 2021"
10	- LOAYZA ROMAN STEFANNY ALESSANDRA - ORE DELGADILLO NIKOL ANGIE	"INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL Y EL IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA LÍDER GRUPO CONSTRUCTOR, PROYECTO MAMBO- 2021"
11	- MITSUNAGA RAMIREZ KARLA PATRICIA - TADEO OBANDO JULY PAOLA	"VIOLENCIA Y DISFUNCIÓN FAMILIAR EN LOS ADOLESCENTES ATENDIDOS EN LA DEFENSORÍA MUNICIPAL DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE DISTRITO LOS OLIVOS 2021"
12	- QUIÑONES DUEÑAS NATHALY - SÁNCHEZ ORÉ MIDORI TATIANA	"LOS FACTORES ESTRESANTES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD JESÚS NAZARENO-AYACUCHO PROVINCIA HUAMANGA, 2021"
13	- REYES ALEGRIA JULIA ANTUANET - TORRES GUEVARA OLENKA O MARA	"SÍNDROME DE BURNOUT Y RESILIENCIA DEL PERSONAL DE SALUD DURANTE EL COVID-19 EN CENTRO DE SALUD MANCHAY- DISTRITO DE PACHACAMAC 2021"
14	- SIMON ATENCIO LUIS MIGUEL - UNOCC SAIRE RUTH LUZMILA	"PREVENCIÓN DEL ABUSO SEXUAL INFANTIL- PERCEPCIÓN DE PADRES DE FAMILIA EN INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL 168 MARÍA MANTILLA ARIAS - DISTRITO ATE VITARTE, 2021"

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

15	VALVERDE QUINO ANA SHIRLY	"LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PESQUERA PRIVADA- DISTRITO CALLAO, 2021"
16	VILLASANTE VALDEZ SOLSIREE	"CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO DE SALUD -DISTRITO LURIGANCHO, 2021"

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO las resoluciones que se proceden a detallar: **RESOLUCIÓN N° 0083-2021/FDH-USS, en el extremo** que corresponde a los siguientes estudiantes: ALDANA YAURI YULISA CELINA, BARRETO ESPINOZA NOLA, AMEZQUITA MARTEL ROSARIO ELIZABETH, LEON VILCA JUDITH KARINA, ARAPA ALVAREZ LUCERITO EDITH, ZEGARRA PESANTES MAYRA KARINA, ARIAS GIL NORMA ELIZABETH, CASANOVA ORMEÑO ROSA MARINA, YNGA RÍOS LLUDY SUSANA, CUBA TAPIA MILAGROS ANGELA, HERNANDEZ ALIAGA CHRISBELL EYLI, JARA JAVEL YENNY YANETT, LEON CONDORI CLARA DORIS, RODRIGUEZ PADILLA CINTHYA PAOLA, LOAYZA ROMAN STEFANNY ALESSANDRA, ORE DELGADILLO NIKOL ANGIE, MITSUNAGA RAMIREZ KARLA PATRICIA, TADEO OBANDO JULY PAOLA, QUIÑONES DUEÑAS NATHALY, SÁNCHEZ ORÉ MIDORI TATIANA, REYES ALEGRIA JULIA ANTUANET, TORRES GUEVARA OLENKA, OMARA, SIMÓN ATENCIO LUIS MIGUEL, UNOCC SAIRE RUTH LUZMILA, VALVERDE QUINO ANA SHIRLY, VILLASANTE VALDEZ SOLSIREE.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.



Lima Norte, 26 de julio del 2021

SEÑORES

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

ESCUELA DE PROFESIONAL DE HUMANIDADES – TRABAJO SOCIAL

Presente. -

Tengo a bien dirigirme a ustedes a fin de hacer de su conocimiento, que como representante del Ministerio Público – Fiscalía de Lima Norte, autorizo el permiso para el recojo de información pertinentes en función a la tesis de investigación denominado: "**CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN EL TELETRBAJO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL MINISTERIO PUBICO- FISCALIA DE LIMA NORTE-2021**"

Por la presente el que suscribe, señor ROLANDO SANTA RUZ OBREGON, con el cargo de ADMINSITROR, de este distrito fiscal de Lima Norte, AUTORIZO a las alumnas: Rosa Marina Casanova Ormeño, identificada con DNI N° 09473475 y Lludy Susana Ynga Ríos, identificada con DNI N°08883979, estudiantes de la Escuela Profesional de Humanidades – Trabajo Social del trabajo de investigación denominado "**CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN EL TELETRBAJO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL MINISTERIO PUBICO- FISCALIA DE LIMA NORTE-2021**", al uso de dicha información que conforma el expediente técnico, así como hojas de memoria, cálculos ente otros como planos para efectos exclusivamente académico de la elaboración de tesis de investigación, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente,


C.A. Rolando Santa Cruz Obregón
Administrador - Ministerio Público
Distrito Fiscal de Lima Norte

**ENCUESTA CLIMA LABORAL Y EL ESTRÉS EN EL TELETRABAJO DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL MINISTERIO PÚBLICO- FISCALÍA
DE LIMA NORTE 2021**

NO ESCRIBA SU NOMBRE (Sus respuestas son confidenciales y quedaran en el anonimato)

N°	ÍTEM	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	La innovación es la principal característica de nuestra Institución					
2	En la Institución, participo en la toma de decisiones					
3	La Institución realiza campañas de difusión como medidas preventivas ante el COVID-19					
4	La Institución se preocupa por la salud mental de los trabajadores					
5	El jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
6	El sueldo que percibo está acorde con el trabajo que desempeño en forma justa y equitativa con mis funciones					
7	Cree usted que el ausentismo laboral en el trabajo se deba a la insatisfacción laboral.					
8	Esta de acuerdo en que la Institución, cada cierto tiempo le solicite alguna capacitación como parte de sus funciones y poder desarrollar sus habilidades.					
9	Considera que las promociones laborales son vitales dentro de su Institución					
10	Esta de acuerdo que la Institución cuente con un médico ocupacional					

11	Cuando trabajo desde casa, tengo un horario definido para empezar y terminar mis labores.					
12	La comunicación interna asertiva es importante dentro de una Institución					
13	Puedo contar con los compañeros de trabajo cuando los necesito en la resolución de problemas, dentro mi área de trabajo					
14	Recibo un buen trato en general, dentro del área de trabajo					
15	Estoy comprometido por alcanzar las metas trazadas en el Institución					
16	En términos generales, estoy de acuerdo con el clima laboral de la institución					
17	La Institución, ofrece la oportunidad de aplicar nuestros conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas dentro de mi área de trabajo					
18	El teletrabajo, me origina estrés laboral					

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Solicitud de validación de instrumento de investigación

Lima, 05 de septiembre del 2021

Señor Licenciado
Jorge Luis Pecho Nuñez
Presente. -

Tengo a bien dirigirme a usted, a fin de saludarlo cordialmente y solicitar su valioso apoyo, en la revisión y aprobación del instrumento anexo, que será utilizado, con el objetivo de validar dicho instrumento, el mismo que servirá para el Trabajo de Investigación, realizado por las señoras: Lludy Ynga Ríos y Rosa Casanova Ormeño; alumnas de la Universidad Señor de Sipán; cabe mencionar que dicho estudio de investigación se está realizando en la Fiscalía de Lima Norte.

Asimismo, es importante mencionar que el tema de exploración es sobre "**CLIMA LABORAL Y EL ESTRÉS EN EL TELETRABAJO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL MINISTERIO PÚBLICO - FISCALIA DE LIMA NORTE 2021**", con la finalidad, de la obtención título de licenciatura en Trabajo Social.

Por lo antes expuesto, acudimos a usted, conocedoras de su amplia experiencia en el tema y su valioso, agradeciéndole de antemano el apoyo prestado a la presente, quedamos de usted.

Atentamente,


Lludy Ynga Ríos


Rosa Casanova Ormeño

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: ...Jorge Luis Pecho Nuñez

Centro laboral:Independiente.....

Título profesional:..... Licenciado en Ciencias de la Comunicación.....

Grado:.....Licenciado.....Mención:.....

Institución donde lo obtuvo:.....Universidad de San Martín de Porres

Otros estudios...Especialista en Estadística.....

2 Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estricto científico, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					x
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					x
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				x	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					x
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					x
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				x	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido				x	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)			x		
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)			x		
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					x
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					x
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					x
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					x
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				x	
Puntaje parcial			6	16	45
Puntaje total			67		

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE) = [puntaje obtenido / 75] x 100=....89.33....

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)... El modelo de instrumento propuesto por las tesisistas, se encuentra apto para el proceso posterior con un 89.33%..... Se sugiere evaluar una mayor cantidad de ítems en los indicadores de la investigación para profundizar su contenido.....

6. Constancia de Juicio de experto

El/la que suscribe,Jorge Luis Pecho Nuñez..... Identificado(a) con DNI. N° ..08886939.....

Certifica, que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesisistas

1...Rosa Casanova Ormeño.....

2...Lludi Inga Ríos.....en la investigación denominada:..... "CLIMA LABORAL Y EL ESTRÉS EN EL TELETRABAJO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL MINISTERIO PÚBLICO - FISCALÍA DE LIMA NORTE 2021",



Firma del experto (nombre) y DNI

Lic. Jorge Luis Pecho Nuñez

DNI 08886939

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Solicitud de validación de instrumento de investigación

Estimada Señora
Mg. ROSARIO TORRALBA ESPINOZA
Presente. -

Tengo a bien dirigirme a usted, a fin de saludarla cordialmente y solicitar su valioso apoyo, en la revisión y aprobación del instrumento anexo, que será utilizado, con el objetivo de validar la herramienta como instrumento de la investigación, que se aplicará para el desarrollo del informe de investigación, denominado: "**CLIMA LABORAL Y EL ESTRÉS EN EL TELETRABAJO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL MINISTERIO PÚBLICO- FISCALIA DE LIMA NORTE-2021**" con la finalidad, de la obtención título de licenciatura en Trabajo Social.

Acudimos a usted, debido a sus grandes conocimientos y experiencia en la materia, para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



ROSА CASANOVA ORMEÑO

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Rosario Torralba Espinoza

Centro laboral: Ministerio de Vivienda

Título profesional: Trabajadora Social

Grado: Magister - Mención: Administración y Gerencia Social

Institución donde lo obtuvo: Universidad San Martín de Porres

Otros estudios: Maestría en la Universidad Federico Villarreal

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				X	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				X	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)			X		
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)				X	
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				X	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				X	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial			3	20	45
Puntaje total			68		

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE) = [puntaje obtenido / 75] x 100=90.66

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. **Conclusión general de la validación y sugerencias** (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):...El modelo de instrumento propuesto para la realización de la tesis por las tesisistas, se encuentra apto para el proceso posterior con un puntaje de 90.66%.

6. Constancia de Juicio de experto

E/lla que suscribe, Rosario Torralba Espinoza (Identificado(a) con DNI. N° 08065268. Certifica, que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesisistas

- 1.- Rosa Marina Casanova Ormeño
- 2.- Ludi Ynga Ríosen la investigación denominada: "Clima Laboral y Estrés en el Teletrabajo de los Trabajadores Administrativos del Ministerio Público-Fiscalía de Lima Norte 2021"

Firma del experto (nombre) y DNI

Mag. ROSARIO TORRALBA ESPINOZA

DNI N° 08065268

Anexos

N° 1: Instrumento(s) de investigación

Solicitud de validación de instrumento de investigación

Estimada Señora

DRA.CPC. **Teresa Consuelo Haro Lizano**

Presente.-

Tengo a bien dirigirme a usted, a fin de saludarla cordialmente y solicitar su valioso apoyo, en la revisión y aprobación del instrumento anexo, que será utilizado, con el objetivo de validar la herramienta como instrumento de la investigación, que se aplicará para el desarrollo del informe de investigación, denominado: "**CLIMA LABORAL Y EL ESTRÉS EN EL TELETRABAJO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL MINISTERIO PÚBLICO- FISCALIA DE LIMA NORTE-2021**" con la finalidad, de la obtención título de licenciatura en Trabajo Social.

Acudimos a usted, debido a sus grandes conocimientos y experiencia en la materia, para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,





ROSA CASANOVA ORMEÑO

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Teresa Haro Lizano

Centro laboral: Universidad Ricardo Palma

Título profesional: ...Contadora Pública Colegiada

Grado: Doctora - Mención: Metodóloga en Investigación y Asesora de Tesis de Pregrado y Epel (Adulto Mayor)

Institución donde lo obtuvo: Universidad de Celaya México

Otros estudios: Maestría en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				X	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				X	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)			X		
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)				X	
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				X	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				X	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial			3	2	4
Puntaje total			68		

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE) = [puntaje obtenido / 75] x 100= 90.66

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):...El modelo de instrumento propuesto para la realización de la tesis por las tesisistas, se encuentra apto para el proceso posterior con un puntaje de 90.66%.

6. Constancia de Juicio de experto

El/la que suscribe, Teresa Haro Lizano.... Identificado(a) con DNI, N° 08541406 Certifica, que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesisistas

- 1.- Rosa Marina Casanova Ormeño
- 2.- Ljudi Ynga Rios, en la investigación denominada: "Clima Laboral y Estrés en el Teletrabajo de los Trabajadores Administrativos del Ministerio Público-Fiscalía de Lima Norte 2021"



.....
Firma del experto (nombre) y DNI
DRA. CPC. TERESA HARO LIZANO
DNI N° 08541406

