



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

RELACIÓN DEL ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE EQUIPO
MECÁNICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
ILO, AÑO 2021

PRESENTADO POR
BACH. GUILLERMO HUARACHI ANAHUA

ASESOR
MGR. HUMBERTO BRIAN TOVAR CHAMBILLA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
INGENIERO COMERCIAL

MOQUEGUA – PERÚ
2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO.....	II
ÍNDICE DE TABLAS	IV
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	3
1.2. Definición del Problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	6
1.5. Variables.....	7
1.6. Hipótesis de la investigación.....	8
1.6.1. Hipótesis general.....	8
1.6.2. Hipótesis específicas	8
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de la investigación	9
2.2. Bases Teóricas	14
2.2.1. Estrés	17

2.2.2. Satisfacción laboral	36
2.3. Marco conceptual	54
CAPÍTULO III MÉTODO	57
3.1. Tipo de investigación	57
3.2. Diseño de investigación.....	57
3.3. Población y Muestra	57
3.3.1. Población:.....	57
3.3.2. Muestra.....	58
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	58
CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	59
4.1. Presentación de resultados por variables.....	59
4.2. Contrastación de hipótesis.....	62
4.3. Discusión de resultados	80
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	82
5.1. Conclusiones	82
5.2. Recomendaciones	84
BIBLIOGRAFIA	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	7
Tabla 2 Factores de influencia en la aparición del estrés laboral.....	26
Tabla 3 Efectos comunes del estrés	27
Tabla 4 Descriptivo de la dimensión estrés.....	59
Tabla 5 Descriptivo de la dimensión satisfacción laboral.....	60
Tabla 6 Estrés en relación la satisfacción laboral del personal	62
Tabla 7 Prueba de correlación según Spearman entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.	64
Tabla 8 Estrés en relación la satisfacción con la jefatura de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI	65
Tabla 9 Prueba de correlación según Spearman entre el estrés y la satisfacción con la jefatura de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.....	67
Tabla 10 Estrés en relación la satisfacción con la remuneración del personal	68
Tabla 11 Prueba de correlación según Spearman entre el estrés y la satisfacción con la remuneración del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.....	70
Tabla 12 Estrés en relación la satisfacción con la remuneración	71
Tabla 13 Prueba de correlación según Spearman entre el estrés y la satisfacción intrínseca del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.	73
Tabla 14 Estrés en relación la satisfacción con el ambiente de trabajo del personal	74
Tabla 15 Prueba de correlación según Spearman entre el estrés y la satisfacción ambiente de trabajo en la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.	76
Tabla 16 Estrés en relación la satisfacción con la cantidad y calidad de producción del personal	77

Tabla 17 Prueba de correlación según Spearman entre el estrés y la satisfacción cantidad y calidad de producción en la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.....	79
--	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estructura Orgánica	15
Figura 2 Estrés y ansiedad	19
Figura 3 Satisfacción laboral y rotación	41
Figura 4 Teoría de los Dos Factores de Herzberg.....	43
Figura 5 Pirámide de Abraham Maslow	44
Figura 6 Fases de la motivación laboral.....	46
Figura 7 Tipos de satisfacción laboral	48
Figura 8 Dimensión estrés.....	59
Figura 9 Dimensión satisfacción laboral.....	61
Figura 10 Estrés en relación a la satisfacción laboral del personal.....	63
Figura 11 Estrés en relación la satisfacción con la jefatura de los trabajadores ..	66
Figura 12 Estrés en relación la satisfacción intrínseca del personal de los trabajadores	69
Figura 13 Estrés en relación la satisfacción con la remuneración del personal de los trabajadores.....	72
Figura 14 Estrés en relación la satisfacción con el ambiente de trabajo.....	75
Figura 15 Estrés en relación la satisfacción con la cantidad y calidad de producción del personal	78

RESUMEN

La presente se denomina “Relación del estrés y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la Municipalidad Provincial de Ilo, año 2021.” Nuestro principal objetivo fue determinar si el estrés está relacionado con la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la Municipalidad Provincial de Ilo, Año 2021. Asimismo, su hipótesis indica que existe relación entre la variable el estrés y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la Municipalidad Provincial de Ilo, Año 2021.

Se desarrolló una investigación básica, de nivel descriptivo, relacional y de diseño no experimental. Esta basó su población en 32 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo, que laboran en la Unidad de Equipo Mecánico. Asimismo, por conveniencia para los fines planteados, la muestra es la totalidad de empleados de dicha unidad.

Por otro lado, la técnica e instrumento de recolección de datos fue la encuesta y cuestionario desarrollado en función a las variables del estudio.

Para efectos de la investigación, se ha utilizado el programa estadístico del SPSS 26 en el cual se obtuvo que, el estrés está relacionada con la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la Municipalidad Provincial de Ilo, Año 2021, en donde se muestra los resultados de la prueba de Rho de Spearman es de 0.487, lo que indica que existe una relación moderada positiva y con una significancia de 0.005, que es menor a 0.05, lo que se ratifica que existe una relación significativa. Debido a que el estrés proviene de cualquier situación o pensamiento, es por ello que afecta a la persona y en consecuencia la satisfacción laboral es la motivación.

Palabras claves: Estrés, satisfacción laboral, Municipalidad, Equipo Mecánico.

ABSTRACT

This is called "Relationship of stress and job satisfaction of the staff of the Mechanical Equipment Unit of the Provincial Municipality of Ilo, year 2021." The main object with which it was developed was to determine the stress related to the job satisfaction of the staff of the Mechanical Equipment Unit of the Provincial Municipality of Ilo, Year 2021. Likewise, its hypothesis indicates that there is a relationship between the variable stress and job satisfaction of the staff of the Mechanical Equipment Unit of the Provincial Municipality of Ilo, Year 2021.

Basic research was developed, and a descriptive, relational and non-experimental design level. this based its population on 32 workers from the Provincial Municipality of Ilo, who work in the Mechanical Equipment Unit. Also, for convenience for the stated purposes, the sample is all the employees of said unit.

On the other hand, the data collection technique and instrument were the survey and questionnaire developed according to the study variables.

For the purposes of the investigation, the SPSS 26 statistical program has been used, in which it was obtained that stress is related to job satisfaction of the staff of the Mechanical Equipment Unit of the Provincial Municipality of Ilo, Year 2021, where the results of the Spearman's Rho test are shown is 0.487, which indicates that there is a moderate positive relationship and with a significance of 0.005, which is less than 0.05, which confirms that there is a significant relationship. Because stress comes from any situation or thought, that is why it affects the person and consequently job satisfaction is motivation.

Keywords: Stress, job satisfaction, Municipality, Mechanical Equipment.

INTRODUCCIÓN

La presente se desarrolla en la Municipalidad Provincial de Ilo (en adelante MPI), la cual es una entidad pública que tiene el encargo de atender las diversas necesidades de la población local.

Asimismo, como toda entidad, tiene a su cargo un grupo de trabajadores que se encargan de desarrollar funciones específicas con el fin de lograr el cumplimiento de los fines propuestos, es por ello, se hace más importante tener un conocimiento adecuado de aquellos factores relacionados al estrés en el campo laboral debido a que, en la vida diaria y particular de cada trabajador se refleja la satisfacción o insatisfacción laboral.

En esto radica la necesidad de saber que elementos y requerimientos contribuyen a generar un mejor desenvolvimiento de los trabajadores en ese ambiente y se logren mejores resultados.

Es por ello que en la presente se planteó la necesidad de determinar la relación que existe entre la variable el estrés y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

Asimismo, con la finalidad de facilitar la presentación del estudio, se consideraron los siguientes capítulos:

CAPÍTULO I: se planteó el problema y la descripción del problema, los objetivos generales y específicos, se encuentra la justificación, así también variables y las hipótesis del estudio.

CAPÍTULO II: se desarrolló el marco teórico, comprendido por los antecedentes de investigación y las bases teóricas de las variables planteadas; el estrés y satisfacción laboral, lo que permite conocer las teorías comprendidas mediante el marco conceptual.

CAPÍTULO III: se describe el marco metodológico, que está comprendido por el tipo y diseño de investigación, la población, muestra, procedimientos, técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos; para el análisis y procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: se presenta los resultados por variables, el comportamiento de las variables, contrastación de hipótesis planteadas y discusión de resultados.

CAPÍTULO V: finalmente se consigna las conclusiones y recomendaciones como consecuencia del estudio.

Por último, se presenta la bibliografía y los anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La MPI es una entidad pública que tiene el encargo de atender prioritariamente las diversas necesidades que son más urgentes de la provincia.

Conforme va pasando el tiempo se hace más importante tener un conocimiento adecuado de aquellos factores relacionados al estrés en el campo laboral; las variaciones que se dan en el ambiente laboral y los avances en el aspecto tecnológico, que producen aspectos distintos en el trabajo. Todo esto implica nuevos retos y el aumento de las demandas o exigencias a los empleados, muchos de estos conflictos son generados debido a las nuevas exigencias que requiere el día a día, las mismas que desembocan en un gran problema: el estrés.

Sabemos que en la vida particular del trabajador se refleja la satisfacción o insatisfacción laboral. Por ello, se hace necesario saber que elementos y requerimientos contribuyen a generar un mejor desenvolvimiento de los trabajadores en ese ambiente y se logren mejores resultados, asimismo, la satisfacción la cual depende de diversos factores como el ambiente material en el cual trabaja (la infraestructura); todo aquello que le permita utilizar provechosamente sus conocimientos y desarrollar nuevos conocimientos y asumir nuevos retos en su vida laboral.

Esta situación es concerniente a la entidad y los trabajadores de todas las áreas, teniendo el propósito generar acciones preventivas y lograr mantener al personal de la institución plenamente satisfecho, lo cual resultaría en un excelente desempeño en sus labores.

Es indispensable que cada una de las áreas gestadoras determinen sus requerimientos y aquellos elementos del ámbito laboral y personal que favorecen que el trabajador se sienta satisfecho de manera que se tomen acciones correctivas a aquellas situaciones o comportamientos que hacen que el trabajador este insatisfecho y no se desempeñe de manera adecuada en sus funciones.

1.2. Definición del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la satisfacción con la jefatura de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la satisfacción con la remuneración del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la satisfacción intrínseca del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021?
- d) ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la satisfacción con el ambiente de trabajo del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021?

- e) ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la satisfacción con la cantidad y calidad de producción del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción con la jefatura de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.
- b) Determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción con la remuneración del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.
- c) Determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción intrínseca del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.
- d) Determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción con el ambiente de trabajo del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.
- e) Determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción con la cantidad y calidad de producción del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Nuestra investigación tuvo como fin, poder minimizar el alto índice de estrés en los trabajadores, con lo cual se lograría conducir a la satisfacción laboral en la entidad de estudio.

Entonces, la presente presumió una ayuda para los estudios basados en el tema, ya que presenta un análisis bibliográfico, información confiable y debidamente validada con relación a las variables propuestas.

Desde el ámbito de la entidad, lo obtenido de la presente sirvió como una vista de su situación y permitió que esta pueda mejorar según los requerimientos vistos en sus trabajadores generando una satisfacción y mejora laboral. Asimismo, con el conocimiento del grado de estrés existente en sus empleados, se pudo realizar una mejor gestión, de ellos y como consecuencia se obtuvo mejores beneficios productivos.

Justificación social

El estrés laboral afecta no solamente la salud de las personas que laboran en la entidad, sino también tiene una consecuencia en la parte socioeconómica de la empresa, aparte de la vida laboral. Así al trabajador, víctima del estrés, le cuesta relacionarse con los demás trabajadores y, a su vez, con su entorno más cercano como es su familia. Por eso se hizo necesario la realización de este trabajo de investigación.

Justificación económica

El estrés laboral no solo produce afecciones a la salud personal y social de los trabajadores, sino que también impacta económicamente en las empresas y les genera considerables pérdidas que podrían evitarse si se tomara las medidas adecuadas en atención a esta realidad que se vive en las empresas. Es por ello que fue necesaria esta investigación.

Limitaciones

La principal limitación que tuvo la presente, fue el actual estado de salud a nivel mundial, el cual fue causado por la Covid-19, la misma que ha limitado el tránsito habitual de las personas y el acceso a distintas

organizaciones; sin embargo, para los fines de la presente se realizaron esfuerzos colaborativos para poder llevarla a cabo hasta su término.

1.5. Variables.

Variable Independiente:

V1: Estrés

Variable Dependiente:

V2: Satisfacción laboral

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Estrés	1. Situación familiar	1.1. Relaciones con la familia 1.2. Trabajo en el hogar	Tipo: Básica
	2. Situación laboral	2.1. Clima laboral 2.2. Sobre carga laboral 2.3. Exigencia laboral 2.4. Condiciones de trabajo	Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental
Satisfacción laboral	3. Satisfacción	3.1. Satisfacción con la jefatura 3.2. Satisfacción con la Remuneración 3.3. Satisfacción intrínseca 3.4. Satisfacción con el ambiente de trabajo 3.5. Satisfacción en la cantidad y calidad de producción	Población: 32 empleados Muestra: Idem. Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario

Nota: Elaboración propia.

1.6. Hipótesis de la investigación.

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

1.6.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación entre el estrés y la satisfacción con la jefatura de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021
- b) Existe relación entre el estrés y la satisfacción con la remuneración del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.
- c) Existe relación entre el estrés y la satisfacción intrínseca del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.
- d) Existe relación entre el estrés y la satisfacción con el ambiente de trabajo del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.
- e) Existe relación entre el estrés y la satisfacción con la cantidad y calidad de producción del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

Franco (2021):

Su finalidad fue indicar que aspectos eran parte de la sobrecarga laboral para estudiarlos como desencadenantes de estrés dentro del departamento de crédito en una entidad financiera del estado en Quito. Debido a ello se basó en un enfoque cualitativo, que empleó como muestra a 36 empleados de la entidad y departamento mencionados. En su investigación obtuvo una significancia alta con un p valor de 0,74, lo cual indicaba que el estrés presentado por los empleados era causado por la sobrecarga laboral, entonces, si existía correlación entre sus variables. Para este caso planteó una serie de propuestas para intervenir y controlar la sobrecarga y el estrés que este desencadena.

Guamán y Jiménez (2021)

“Su finalidad fue determinar la incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral en el GAD Municipalidad de Ambato. Su muestra estuvo compuesta por 54 empleados del departamento de tesorería del GAD Municipalidad de Ambato, su enfoque fue cuantitativo, aplicando una modalidad de campo, nivel correlacional, así como un instrumento para medir el desempeño laboral.

Verificó sus resultados aplicando el coeficiente de correlación de Spearman, ocupando el Software SPSS, obteniendo en los resultados que el clima organizacional incidía de manera directa en el desempeño laboral del personal de tesorería del GAD Municipalidad de Ambato.”

Ramírez (2018) tuvo como finalidad descubrir que elementos desencadenaban estrés en los trabajadores de la UAEM Nezahualcóyotl, para lo que desarrolló un estudio cuantitativo y transversal. Su población fueron 8 empleados de dicho centro a quienes aplicó una encuesta y finalmente obtuvo que, los empleados de las áreas de gestión presentaban menor estrés por lo que concluyó que, las acciones realizadas en la mejora de actividades y descanso de los empleados generaron que estos presenten menor estrés al desempeñar sus funciones.

Guzmán (2017) tuvo el objetivo de establecer como afectaba el estrés en el desempeño de los empleados del ITS Libertad por lo que realizó un estudio descriptivo y no experimental. así también, consideró la aplicación de un test a los colaboradores de la empresa. De ello obtuvo que el grado de estrés presentado por dichos trabajadores era bajo y su desempeño era adecuado por lo que concluyó que, si el grado de estrés es bajo el desempeño será de moderado a alto.

Sanchez (2011) tuvo el objetivo de señalar aquellos sucesos dentro de la industria del cereal identificadas como motivo de estrés para los empleados, así como, encontrar el vínculo que tienen dichas situaciones de dichos empleados. Este se basó en el estado situacional de la ciudad de San Lorenzo en Santa Fe durante el año 2010, asimismo fue correlacional y contó con la participación de 64 empleados a los que les aplicó tres encuestas para conocer sus puntos de vista. De ello, concluyó que, si existía un vínculo entre aquellos sucesos dentro de la industria del cual fueron identificadas como motivo de estrés para los empleados en la satisfacción de estos en cuanto a la labor y cargo que tienen.

Antecedentes Nacionales

Rojas (2022) tuvo como finalidad realizar el diseño de un programa práctico para favorecer el desarrollo de las actividades educativas para los profesionales del VII ciclo de la carrera de Educación Primaria de una universidad privada de Lima. Su estudio se desarrolló bajo un paradigma social y crítico, un método cualitativo, aplicada y no experimental. Su grupo poblacional estuvo conformado por 30 educadores de la institución mencionada. Empleó una entrevista y observación para recabar información del tema. Mediante ello pudo establecer las fortalezas y puntos débiles de la práctica docente de la institución, lo cual generaba problemas en su desempeño.

Rosales (2021) indica que su finalidad fue realizar una evaluación acerca de estrés y su vínculo con la satisfacción laboral de los empleados de la UGEL ubicada en Tocache durante el 2020. Con tal finalidad empleó un estudio básico, correlacional y no experimental, en el que participaron 61 empleados con distintos tipos de contrato, sometiéndolos a una encuesta para evaluar su nivel de estrés y satisfacción. Sus resultados indicaron que el 88% de los empleados sufría un estrés medio, el 9% uno alto y el 1% uno bajo; mientras que en la satisfacción obtuvo que el 55% tenía un nivel medio en este aspecto, el 37% uno alto y el 6% uno bajo. Entonces, en base a ello concluyó que existía relación entre el estrés y la satisfacción mostrada por los empleados de la entidad, con un p valor de 0,176. También recomendó que la entidad realizara modificaciones en su MOF en coordinación con un psicólogo para mejorar este aspecto y realizar charlas preventivas para el estrés.

Coz y Matto (2021) realizaron su estudio con la finalidad de indicar la existencia de un vínculo entre la satisfacción laboral y el engagement en el personal administrativo de las organizaciones limeñas. Con tal motivo realizó un estudio no experimental, en el que aplicó una encuesta estandarizada para medir el compromiso organizacional en un total de 100 empleados. De ello halló que existía una correlación positiva entre la satisfacción de los empleados en este campo y su compromiso con la empresa. Por último, indicó que se requería dar continuidad a una serie de

estudios mas profundos acerca de las variables que empleó con la finalidad de hallar mas datos.

Gonzáles (2020) tuvo la finalidad de establecer el vínculo del ambiente, estrés y satisfacción entre los profesores de las universidades de Chimbote durante 2019 por lo que desarrolló un estudio correlacional y no experimental. Su población fueron 300 profesores de dichas universidades a quienes aplicó encuestas para conocer sus percepciones. De ello obtuvo que existía un vínculo directo entre el estrés, el ambiente laboral y el estrés.

Ángeles (2019) tuvo como finalidad proponer acciones para minimizar el estrés y favorecer la satisfacción laboral en el CAR Renacer, por lo que utilizó un estudio no experimental y correlacional, tomando como muestra a 68 empleados de dicha empresa, los mismos que se les aplicó un cuestionario con la cual encontró que, el grado de estrés en estos era bajo, y que su satisfacción laboral también había determinado la existencia de un vínculo inverso entre sus variables de estudio.

Antecedentes Locales

Ruíz (2021):

“Tuvo como fin determinar si los profesionales asistenciales y administrativos de primera línea en la ciudad de Tacna estaban experimentando estrés laboral en medio de la pandemia y cómo esto afectaba su desempeño. La metodología utilizada fue no experimental, transversal y explicativa, y se llevó a cabo con una muestra de 61 trabajadores. Los resultados obtenidos indicaron que en general, los trabajadores presentaban un bajo nivel de estrés laboral. Sin embargo, al contrastar las hipótesis, se encontró que el 29,4% de los trabajadores sí experimentaba un impacto significativo del estrés laboral en su desempeño. En base a ello concluyó que, el estrés laboral es un factor importante que debe ser identificado en los trabajadores para fomentar una cultura organizacional saludable y mantener un desempeño laboral eficiente y eficaz.”

Cohaila (2020), realizó un estudio en el que tuvo la finalidad de establecer la influencia del estrés en el desenvolvimiento de los trabajadores de Silver Lake S.A. en Tacna, Ilo y Moquegua durante el año 2020 para lo que empleó un estudio básico. Su población fueron 33 trabajadores de dichas ciudades a los que aplicó una encuesta de la que obtuvo que, sus variables de estudio tenían correlación y pudo proponer acciones de mejora.

Villalva (2020), en su estudio de investigación:

“Tuvo la finalidad de identificar el vínculo entre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados de la Caja Arequipa ubicado en Coronel Mendoza, Tacna, 2019. Su estudio fue básico y no experimental. Su muestra se basó en 60 empleados de dicha entidad a los que se les aplicó una encuesta validada. De ello obtuvo que, la satisfacción de los empleados era alta.”

Machaca (2019):

“Tuvo la finalidad de establecer la incidencia del estrés en el incentivo a los empleados de la empresa M.B. Negocios S.A.C de Tacna durante el año 2017. Debido a ello, empleó un estudio básico y no experimental basado en una población de 32 empleados de dicha empresa, mismos a quienes aplicó una encuesta de que pudo concluir que, el estrés incidía en el incentivo del empleado para realizar sus labores, puesto que el nivel de estrés era alto, su incentivo era bajo.”

Flores (2018):

“Tuvo la finalidad de establecer el vínculo que existía entre la forma de transmisión de información interna y el estrés en la empresa Baruk Corporation y Asesoramiento S.R.L durante el año 2018, por lo que realizó un estudio descriptivo y no experimental, basando en 152 empleados de la empresa mencionada, a quienes sometió a un cuestionario, el cual mostró que, el grado de comunicación interna era bajo; mientras que su estrés laboral era alto poniendo en evidencia lo desfavorable que era dicha situación para el desarrollo de la empresa y probando su hipótesis.”

2.2. Bases Teóricas

Reseña de la MPI:

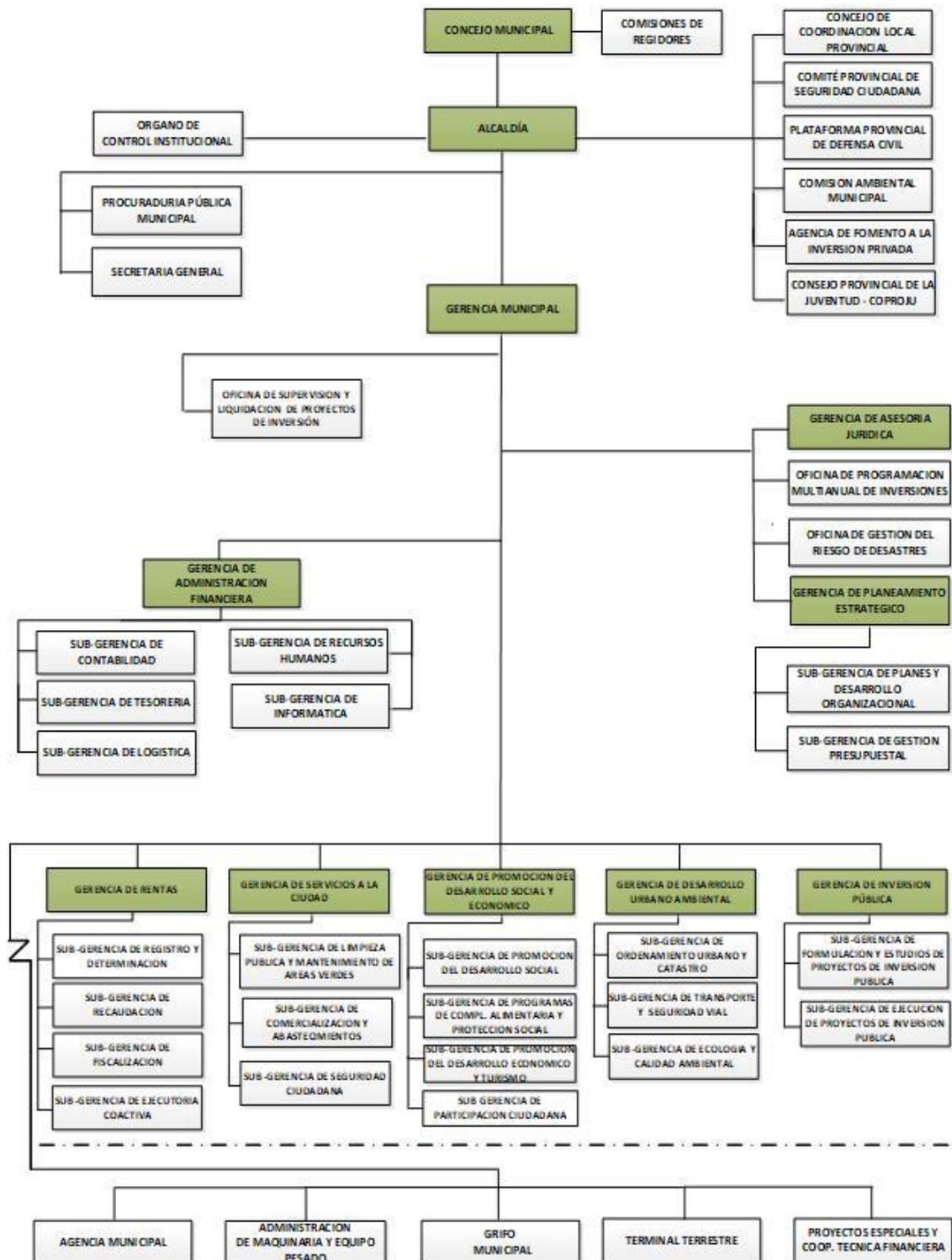
El presente estudio se ubica en esta provincia, la cual pertenece a Moquegua. Fue fundada por colonizadores españoles y no se conoce un día preciso, pero se cree que fue en 1541. Desde el principio tuvo la finalidad de servir de puerto para la expansión del comercio y la agricultura de aquel entonces. Dicha ciudad fue desarrollándose bajo un estilo arquitectónico propio de la colonia moqueguana, siendo sus mayores legados la Iglesia San Gerónimo, la Glorieta José Gálvez y el Muelle fiscal, los mismos que se mantienen en la actualidad por medio de restauraciones.

Durante y a finales del siglo XX sus zonas más representativas fueron el puerto, Miramar, Villa mar, entre otras.

Su puerto se caracteriza principalmente debido a que es uno de los más ordenados y limpios de nuestro país, el cual cuenta con miradores que realzan ante cualquier turista. Asimismo, presente una reserva natural en donde se puede apreciar su variedad en animales marinos, sus playas y otros.

Por otro lado, esta ciudad también es dueña de la primera procesadora de cobre en el Perú la cual está dirigida por Southern Copper, una de las empresas mineras más importantes que opera en nuestro país, aunque es una ciudad relativamente nueva, se proyecta a futuro debido a los grandes logros que ha ido adquiriendo gracias al esfuerzo de sus pobladores (MPI, 2021).

Figura 1
Estructura Orgánica



Nota: Organigrama de la MPI (2021).

La Unidad de Equipo Mecánico cumple las siguientes funciones:

Según la MPI (2021) tiene como funciones:

- Prestar el servicio de equipos y otras herramientas requeridas por la entidad y otros entes privados o públicos.
- Gestionar y vigilar que se cuide y mantenga operativo todo equipo y máquina tal como lo establece la normativa.
- Realizar el programa para la utilización de dichos equipos o máquinas según se requiera por cada área.
- Evaluar el espacio de tiempo de uso para las máquinas y equipos.
- Realizar el cronograma para la realización de la revisión y mantenimiento de las máquinas y equipos según bitácora.
- Crear y ejecutar lineamientos, manuales y otros documentos que favorezcan la utilización adecuada de las máquinas y equipos.
- Crear y mantener actualizado la estadística de la movilización de los vehículos, su uso de combustible y capacidad operativa de manera mensual.
- Hacer las gestiones y coordinaciones para capacitar a los trabajadores técnicos bajo su mando.
- Generar y actualizar los precios para el uso del servicio mecánico en conjunto con el área de finanzas.
- Comprobar que todos los vehículos tengan SOAT y que los conductores tengan licencias adecuadas y vigentes.
- Sugerir el cambio de equipos y máquinas cuando se requiera.
- Sugerir y ejecutar la administración de las canteras perteneciente a la entidad.
- Crear y aplicar lineamientos para la normatividad de la seguridad laboral en todos los procesos de la entidad.

- Por último, aplicar otras funciones en común establecidas en el reglamento de la entidad relacionadas a la designación de la gerencia dentro de sus funciones. (MPI, 2021)

2.2.1. Estrés

Historia del concepto

De acuerdo con Rodríguez (2016) en la edad media este concepto era empleado para hacer referencia a una serie de conceptos negativos, pero en el siglo XVIII este empezó a ser utilizado en la ingeniería y física con la finalidad de describir algunas características de los elementos sólidos. Estas características están referidas a la fuerza interior presente en un lugar específico sobre el área en el que se actúa, el cual puede estar en estado sólido. Se puede decir que estos conceptos que se empleaban no tienen nada relacionado con el que se emplea en la actualidad.

Durante los años 20, el Dr. Hans dió el primer concepto relacionado con el ámbito de la salud que se conoce hoy, lo mismo que se emplea para responder a la situación generada en el cuerpo que tiene como respuesta causar angustia e indica que el estrés no siempre es malo.

Definiciones

Se define como la manera en que la mente y el cuerpo responden ante un desafío demanda desmedida. En situaciones de estrés, el cuerpo emite ciertas sustancias denominadas hormonas. Estas tienen la finalidad de poner en alerta al cuerpo para que pueda actuar de inmediato. Esto puede generar que se eleve la presión arterial, el ritmo cardíaco y el nivel de glucosa. Algunas veces estas respuestas se puede denominar como huida. (Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU., 2022)

Toda persona a pasado y pasa por situaciones de estrés cada cierto tiempo; sin embargo, se debe considerar que existen dos tipos, aquel que se da de manera única y tiene una corta duración; y, aquel que se genera de manera reiterada y dura un tiempo prolongado.

A pesar de lo que se pueda creer, el estrés no es del todo malo ya que brinda a la persona una reacción o medio de defensa para sobrevivir a una situación en la que se siente en peligro, favoreciendo que salga de ello. Un ejemplo claro de ello es cuando una persona se asusta al ver un auto frenar de manera repentina frente a ella, causando que se eleven ciertas hormonas que le dan un reacción rápida para evitar un suceso grave.

Asimismo, cabe mencionar que aquel estrés que se da por períodos cortos es útil para ciertas situaciones, tal como cuando se tiene que entregar un trabajo en poco tiempo, ya que este será un estímulo que lo ayudará a realizar las actividades implicadas de manera más rápida y una vez entregado el estrés se irá; sin embargo, cuando este permanece empieza a causar daños en la salud.

El estrés se define como una respuesta excesiva ante las exigencias de índole psicológica, lo cual proporciona la energía necesaria para enfrentar con éxito los retos ambientales.

Esta definición es coherente con la investigación tradicional en psicofisiología del estrés, llevada a cabo por figuras como Selye y su Síndrome General de Adaptación, o Cannon y su Respuesta de Lucha-Huida. No obstante, esta concepción es unidimensional e insuficientemente precisa. (Peña, 2019)

El estrés se puede describir como la sensación experimentada por una persona cuando se enfrenta a una presión que supera su capacidad para afrontarla. La respuesta al estrés puede ser diferente en una persona y otra, dependiendo de su personalidad y de cómo gestiona la presión. Hay varios factores que pueden causar estrés, como el dinero, el trabajo y las relaciones personales. El estrés puede manifestarse en síntomas psicológicos, como la irritabilidad y la ansiedad, así como en síntomas físicos, como la dificultad para conciliar el sueño. (Naranjo, 2009)

Según la Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU., (2022) está referido al sentimiento de tensión emocional o física que se puede generar por causa de un pensamiento o suceso que realiza el individuo, haciendo

que se sienta nervioso, frustrado o enojado. Dicho sentimiento es una reacción natural del cuerpo frente a un requerimiento o desafío.

Figura 2

Estrés y ansiedad



La causa del estrés es la presencia de un "factor estresante"



La ansiedad es el estrés que continúa después de que el factor estresante ha desaparecido

Nota: El estrés y su salud. (Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU., 2022)

Barahona et al., (2018) indican que la OMS lo define como un grupo de respuestas fisiológicas que da el organismo de una persona ante una situación que demanda un esfuerzo más allá de sus capacidades.

Para la OIT (2020) "Es una acción fisiológica que el cuerpo da en respuesta a un agente dañino para el equilibrio integral debido a la exigencia que se percibe y para la cual, la persona no tiene recursos ni capacidades suficientes."

Tipos de estrés

Hay dos tipos principales de estrés:

- a) "Estrés agudo: Este refiere a aquel que ocurre en un tiempo corto y se va de manera rápida. Puede experimentarse al frenar, al discutir con alguien, realizar una actividad en pendientes, etc. Su presencia ayuda a mantener un control ante cualquier suceso peligroso. De igual manera, se puede experimentar cuando se vive un suceso

emocionante o nuevo, por lo que podemos decir que todo individuo lo experimenta en la vida.

Los síntomas del estrés agudo episódico cuentan con agitación prolongado y otros, tales como:

- ✓ Dolor intenso de cabeza, el cual no se va fácilmente
- ✓ Tensión alta
- ✓ Migrañas
- ✓ Dolores o enfermedades en el corazón

Es necesario dar tratamiento a los episodios de estrés agudo ya que esta demanda de intervención a nivel profesional, el mismo que puede tomar un par de meses hasta volver a un estado normal.

- b) Estrés crónico: Refiere a un tipo de estrés que persiste por un período de tiempo prolongado, ya sea por semanas o meses. Es común experimentar estrés crónico debido a problemas financieros, un matrimonio insatisfactorio o conflictos laborales. Sin embargo, las personas pueden acostumbrarse tanto al estrés crónico que no se dan cuenta de que es un problema. Si no se aborda adecuadamente, el estrés crónico puede tener un impacto negativo en la salud. Por lo tanto, es importante encontrar formas efectivas de controlar el estrés crónico para evitar cualquier posible complicación médica.

Este tipo de estrés muchas veces es generado por vivencias traumáticas dadas en la infancia, las cuales son interiorizadas y mantienen al individuo en un estado de dolor constantes. De igual forma, muchas de estas vivencias tienen influencia en la personalidad que desarrolla al ser adulto, generándole una visión del exterior en base a una serie de creencias que favorecen su predisposición al estrés constante, tal como en el caso de las personas que piensan que el mundo es un lugar atemorizantes, aunque algunas traten de fingir que no lo ven de esta manera, teniendo que velar que todo esté perfecto constantemente. Cuando el estrés está arraigado en las creencias, personalidad y convicción

del individuo, es necesario que todo ello sea reformulado, siendo que esto se hará evidente cuando se realice el autoexamen en compañía de un profesional.” (Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU., 2022)

De igual manera, se dice que los principales tipos de estrés son:

- Estrés agudo: Es el tipo más común de estrés y surge como respuesta a una demanda o presión puntual, que lo hace de corta duración y manejable y tratable fácilmente. Los síntomas del estrés agudo incluyen cansancio y tensión, sobreexcitación, manos y pies fríos, sentimientos depresivos y una leve ansiedad.
- Estrés agudo episódico: Es una condición en la que las personas experimentan situaciones estresantes repetidas que las llevan a sentirse atrapadas en una espiral de responsabilidades excesivas. Esta situación puede resultar en una vida caótica y estresante, donde la presión autoimpuesta es constante y la persona se encuentra en una crisis continua. Aquellos que sufren de este tipo de estrés suelen tener un carácter irritable y nervioso, con una actitud amarga, y están en un constante estado de ansiedad. Además, es común que culpen a otros de sus problemas.

Existe otra forma de experimentar estrés crónico que se manifiesta a través de un pesimismo persistente que se extiende a todos los aspectos de la vida, anticipando siempre los peores resultados. Esta actitud negativa puede provocar síntomas más graves, como dolores de cabeza frecuentes, dolores musculares, hipertensión arterial, presión en el pecho y un mayor riesgo de enfermedades cardíacas.

Para tratar esta forma de estrés, es necesario recurrir a la terapia psicológica, lo cual puede llevar varios meses, ya que las personas que lo padecen suelen ser reacias a cambiar su actitud, siendo importante abordar este tipo de estrés de manera efectiva para prevenir problemas de salud graves en el futuro.

- Estrés crónico: Es una forma de estrés agotadora que puede provocar un desgaste físico y emocional continuo en una persona. Esta condición puede ser causada por diversas situaciones, como la pobreza, familias disfuncionales y trabajos insatisfactorios, entre otros. En algunos casos, es posible que la raíz del problema se encuentre en experiencias traumáticas vividas durante la infancia, lo que puede influir en el desarrollo de la personalidad y del comportamiento.

El estrés crónico puede hacer que una persona se sienta atrapada y sin salida, lo que puede llevar a la desesperanza y, en casos extremos, a pensamientos suicidas. Además, esta condición puede aumentar el riesgo de enfermedades sistémicas como infartos de miocardio e ictus. En casos más graves, el tratamiento puede requerir tanto terapia psicológica como medicamentos. (Sanitas, 2022)

También puede ser categorizado en base a su signo:

- a) Positivo: Difiere de la creencia popular de que el estrés es siempre malo para los seres humanos, ya que este tipo de estrés se desarrolla cuando estos se sienten bajo presión, lo cual lo mueve a realizar acciones de manera rápida y favoreciendo la obtención de un resultado positivo.

Este tipo de estrés surge como una motivación para el individuo en términos de aplicar más energía a la acción que deben realizar, tal como en el caso de las competencias de deporte, en las que se debe hacer uso de una mayor energía para llegar primero a la meta. Asimismo, este estrés se relaciona con sentimientos positivos, una vez culminada.

- b) Distrés o estrés negativo: Es aquel que se da cuando la persona se anticipa a un suceso negativo con la creencia de que pasará algo malo, generándole ansiedad y dejándolo indefenso.

Este tipo de estrés causa un desequilibrio e impide que el individuo haga uso racional de sus recursos como puede hacer de

manera habitual, desencadenando sentimiento de ira, tristeza y otros de índole negativo. (Rodríguez, 2016)

El estrés y el cuerpo

La reacción que tiene el cuerpo al experimentar estrés, es liberar hormonas, las cuales generan que el cerebro entre en estado de alerta, se tensionen los músculos y el pulso sea más rápido.

Este tipo de reacciones, si se dan dentro de un tiempo corto, son buenas para el organismo y el individuo, ya que le ayudan a dar solución o hacer frente a un problema del momento porque es la forma que tiene el cuerpo para protegerse.

En el caso del estrés crónico, el cuerpo no vuelve con facilidad a su estado de tranquilidad y se mantiene en alerta. Esto irá generando que la integridad física del individuo se vea comprometida, exponiéndolo a enfermedades como:

- ✓ Taquicardias y otros problemas cardíacos
- ✓ Hipertensión
- ✓ Obesidad
- ✓ Diabetes
- ✓ Eczema o problemas en la piel
- ✓ Ansiedad y depresión
- ✓ Cambios en la menstruación (Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU., 2022)

Algunos indicadores de exceso de estrés son:

- ✓ Diarrea o estreñimiento
- ✓ Mala memoria
- ✓ Dolores y achaques frecuentes
- ✓ Dolores de cabeza
- ✓ Falta de energía o concentración
- ✓ Problemas sexuales
- ✓ Cuello o mandíbula rígidos

- ✓ Cansancio
- ✓ Problemas para dormir o dormir demasiado
- ✓ Malestar de estómago
- ✓ Uso de alcohol o drogas para relajarse
- ✓ Pérdida o aumento de peso (Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU., 2022)

De igual manera, se debe considerar que las causas pueden variar entre las personas, ya que algunas pueden tener estrés debido a desafíos, mismos que pueden ser buenos o malos. Los desencadenantes más comunes pueden ser:

- ✓ Casarse o divorciarse
- ✓ Empezar un nuevo empleo
- ✓ La muerte de un cónyuge o un familiar cercano
- ✓ Despido
- ✓ Jubilación
- ✓ Tener un bebé
- ✓ Problemas de dinero
- ✓ Mudanza
- ✓ Tener una enfermedad grave
- ✓ Problemas en el trabajo
- ✓ Problemas en casa

Por otro lado, cabe mencionar ciertos indicadores en los cuales se necesite buscar más ayuda:

- ✓ “Tener sensaciones de pánico, como vértigo, respiración rápida o latidos cardíacos acelerados.
- ✓ Ser incapaz de trabajar o desempeñarse en la casa o en su trabajo.
- ✓ Tener miedos que no puede controlar.
- ✓ Se tiene recuerdos frecuentes de un evento traumático.” (Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU., 2022)

Por otro lado, Business School (2021) indica que durante los años 40 el investigador Selye determinó una definición del Síndrome General de

Adaptación, indicando que este era un grupo de reacciones y estados fisiológicos con los cuales responde el organismo ante un elemento estresor. El autor también indica que esto sucede alrededor de tres fases.

- a) **Fase de reacción de alarma:** Según la (Universitat de Barcelona CRAI, 2023) en esta se percibe una acción o elemento que puede causar estrés por lo que el organismo va desarrollando reacciones y alterando el funcionamiento normal.
- b) **Fase de resistencia:** (Regueiro, s.f.) indica que, este se da cuando el sistema del individuo no puede recuperar rápido por lo que sigue presentando alteraciones para afrontar tales situaciones. En este se hace evidente los primeros síntomas.
- c) **Fase de agotamiento:** (Ruíz et al., 2017) indican que, al ver que la energía para adaptarse al cambio es insuficiente o racionada, los síntomas de estrés continúan desarrollándose y adquiriendo mayor fuerza por lo que esto puede sobrepasar las capacidades de resistencia de la persona generando que su organismo se canse y se evidencien síntomas psicosomáticos.

Estrés laboral

Griffiths et al., (2004) indican que, es una acción de nuestro cuerpo en respuesta ante situaciones de presión o demandas fuera de nuestras capacidades y funciones dentro del ámbito laboral.

Factores que influyen en la aparición del estrés laboral

Según Umivale (s.f.) aquellos elementos personales como la forma de ver una situación o elemento, el desgaste físico, lo que comemos y como nos alimentamos influye en el desencadenamiento del estrés.

El bienestar integral, no solo es la falta de dolencias o enfermedades, sino que engloba una serie de factores.

Tabla 2

Factores de influencia en la aparición del estrés laboral

Desempeño Profesional	Dirección	Tareas y actividades	Jornada laboral	Empresa y entorno social
- Trabajo con alto grado de dificultad	- Liderazgo inadecuado	- Cargas de trabajo excesivas	- Rotación de turnos	- Políticas inestables de la empresa
- Actividades de gran responsabilidad	- Mala utilización de las habilidades del trabajador	- Autonomía laboral deficiente	- Jornada de trabajo excesivo	- Ausencia de corporativismo
- Creatividad e iniciativa restringida	- Mala delegación de responsabilidades	- Ritmo de trabajo apresurado	- Duración indefinida de la jornada	- falta de soporte jurídico de la empresa
- Funciones contradictorias	- Motivación deficiente	- Exigencias excesivas de desempeño	- Actividad física corporal excesiva.	- Salario insuficiente
- Exigencia en decisiones complejas	- Falta de capacitación	- Actividades múltiples	(Umivale, s.f.)	- Carencia de seguridad en el empleo
- Cambios tecnológicos intempestivos	- Ausencia de incentivos	- Rutinas de trabajo obsesivo	- Subempleo	mercado laboral. (Umivale, s.f.)
- Ausencia de plan de vida laboral	- Remuneración equitativa	- Competencia excesiva. (Umivale, s.f.)		
- Amenaza demanda laboral. (Umivale, s.f.)	- Promociones laborales aleatorias. (Umivale, s.f.)			

Nota: Estrés hábitos de vida saludables. (Umivale, s.f.)

La sintomatología del estrés puede presentarse de distintas maneras y variar en intensidad, afectando a la salud de quien lo padece con problemas que van desde un simple dolor de cabeza, problemas para dormir o baja eficiencia en el trabajo por falta de concentración, entre otros, que tienen su origen en el estrés y muchas veces la persona no es capaz de identificarlo. (Mayo Clinic, 2022)

Algunas de las sintomatologías del estrés generan serias afecciones al cuerpo de la persona, sus pensamientos y sentimientos, así como en su forma de comportarse. Poder identificar dicha sintomatología es fundamental para desarrollar métodos que ayuden a controlarla y regularla, ya que cuando esto no se logra, se puede desarrollar una serie de problemas en la salud, tal como enfermedades del corazón, obesidad, presión alta y diabetes.

Tabla 3

Efectos comunes del estrés

Efectos comunes del estrés		
En tu cuerpo	En tu estado de ánimo	En tu comportamiento
Dolor de cabeza	Ansiedad	Consumo de comida en exceso o por debajo de lo normal
Tensión o dolor muscular	Inquietud	Arrebatos de ira
Dolor en el pecho	Falta de motivación o enfoque	Drogadicción o alcoholismo
Fatiga	Sentirse abrumado	Consumo de tabaco
Cambio en el deseo sexual	Irritabilidad o enojo	Aislamiento social
Malestar estomacal	Tristeza o depresión	Práctica de ejercicio con menos frecuencia
Problemas de sueño	----	-----

Nota: Control del estrés. (Mayo Clinic, 2022)

Si se tiene síntomas de estrés se debe tomar medidas para controlarlo.

Algunas estrategias de manejo del estrés pueden ser las siguientes:

- ✓ Realizar ejercicio o actividades que mantengan el cuerpo en movimiento con frecuencia.
- ✓ Realizar ejercicios de relajación, tales como taichí, respiraciones, yoga, masajes y meditaciones.
- ✓ Tomar una postura positiva y de buen humor.
- ✓ Convivir más con familiares y allegados.
- ✓ Tomar un tiempo para realizar actividades de ocio, tales como la lectura, escuchar música o cualquier pasatiempo. (Mayo Clinic, 2022)

Para solucionar y prevenir aquellas dificultades presentadas por el estrés adquirido en el centro laboral, la OIT indica lo siguiente en uno de sus documentos informativo:

Estrategias para solucionar el estrés y mejorar el ambiente laboral:

- a) Redefinir el trabajo, se trata de centrarse en las necesidades, saberes y habilidades personales, brindar el respaldo y seguimiento en sus labores. Por ejemplo, cambiar la forma de trabajar, cambiar

el entorno de trabajo, cambiar la distribución del trabajo, introducir horarios de trabajo flexibles y generar una mayor inclinación hacia la colaboración y desarrollo de trabajo conjunto.

- b) Educar a los empleados sobre cómo manejar el estrés a través de descansos, administración del tiempo o clases de ejercicios.
- c) Del mismo modo, podemos generar una cultura con mayor calidez que se oriente al apoyo mutuo y trabajo conjunto.
- d) Incluye realizar modificaciones en el equipamiento y las condiciones físicas de trabajo utilizadas en el lugar de trabajo.
- e) También fortalecer las actitudes de los gerentes hacia el estrés en el lugar de trabajo, su conocimiento y comprensión del mismo, y su capacidad para manejarlo de la manera más efectiva posible.

(Función Pública , s.f.)

Prevención del estrés

En nuestra vida diaria, el estrés es un factor necesario, ya que este ayuda a que se puedan realizar tareas o que se puedan enfrentar situaciones en las que se requiere más esfuerzo del habitual, por lo que debemos entrar en una fase de activación; sin embargo, al igual que muchas cosas en la vida, los excesos no son buenos, por lo que se debe evitar que este sea un estado constante.

Las situaciones de estrés de manera constante pueden influir de manera negativa a la salud de la persona. El estrés en medidas pequeñas es un estímulo eficiente para hacer frente a ciertas situaciones que lo demanden, pero es importante que estos estímulos no sobrepasen un límite, ni se den sin un contexto, ya que en estas situaciones sería necesario buscar alternativas, tomando en cuenta diferentes perspectivas.

El estrés se detecta mediante la valoración realizada por un profesional. Este suele darse con cuestionarios de escalas específicas con las que miden el estrés. (Bassas, 2022)

De acuerdo con estudios, se recomienda tratamiento para el estrés en aquellos casos en los que sea necesario reducirlo con ayuda profesional,

para ello se puede seguir una serie de pautas o recomendaciones, tales como las siguientes:

- ✓ Reconocer el estrés y las situaciones que lo desencadenan.
- ✓ Evitar querer controlar el estrés con hábitos poco saludables, como fumar o beber alcohol.
- ✓ Alejarse de la fuente de estrés.
- ✓ Adoptar una postura positiva ante los problemas.
- ✓ Técnicas de relajación.
- ✓ Mantener una dieta sana y equilibrada. (Bassas, 2022)

2.2.1.1. Situación familiar:

La situación familiar y los acontecimientos vitales en el ambiente familiar supone un facilitador o un obstáculo para el bienestar de sus miembros. El bienestar familiar se da en un mayor nivel en relación con la capacidad de enfrentar de manera adecuadas las distintas situaciones de vida que les toque vivir.

Asimismo, Eustat (s.f.) indica que su definición hace referencia al lugar o puesto que tiene el individuo dentro de su grupo familiar en relación con los demás. Dicho grupo se suele dividir como la persona de referencias, la cual se puede identificar como el vínculo de parentesco que tiene con el resto de la familia.

De acuerdo con esto, se puede indicar los siguientes estatus:

- Persona de referencia. Hace referencia al individuo en torno al que se define el vínculo parental que existe con todos los integrantes del grupo familiar. Para los grupos nucleares se determina un principio, el cual; por lo general, es el padre o la madre. Para las polinucleares, es el individuo de mayor edad que ocupe el puesto de madre o padre dentro de la familia. En el caso de no tener ningún núcleo familiar, a pesar de tener parentesco, este puesto lo ocupará el individuo de mayor edad. Cabe recalcar que en toda familia solo se establece una persona como referencia.

- Cabeza de grupo: Está referido, al igual que el anterior, al individuo que más favorece el poder tipificar el vínculo familiar que tiene el grupo, siendo por lo general el padre o madre. Dicho individuo se establece como cabeza de su grupo.
- Miembros del núcleo: Está referido a todos los individuos que forman parte de la familia.
- Personas que no pertenecen al núcleo: Está referido a aquellos individuos que pertenecen a un grupo diferente de la sociedad, fuera del grupo familiar, lo cual también implica a los que son persona de referencia sin núcleo. (Eustat, s.f.)

2.2.1.1.1. Relaciones con la familia:

La familia logra una salud integral en función a su forma de afrontar eficazmente los sucesos que se le presenten.

Para Pairumani (2017) el vínculo con la familia está referido a la interconexión que existe entre más de un individuo del grupo familiar. Este vínculo tiene factores que intervienen, tal como la percepción que se tiene del nivel de cercanía, el cómo se hace frente a los conflictos, como se comunica los sentimientos, el gestionamiento de las reglas dentro de la casa y su forma de adaptarse a los cambios.

Asimismo, Pairumani (2017) indica que hay tres dimensiones dentro de las relaciones intrafamiliares, las cuales son:

- a) La dimensión de UNIÓN Y APOYO se refiere a la tendencia de la familia a realizar actividades juntos, a convivir y a apoyarse mutuamente. Esta dimensión está asociada con una sensación de solidaridad y de pertenencia al sistema familiar.
- b) La dimensión de DIFICULTADES se enfoca en los aspectos de las relaciones intrafamiliares que se consideran indeseables, negativos, problemáticos o difíciles, ya sea por el individuo o por la sociedad. Esta dimensión también puede revelar el grado de percepción de conflicto dentro de una familia.

- c) La dimensión de EXPRESIÓN mide la capacidad de los miembros de la familia para comunicar verbalmente sus emociones, ideas y acontecimientos en un ambiente respetuoso.

2.2.1.1.2. Trabajo en el hogar:

Según el MTPE (s.f.), un trabajador es aquella persona que realiza una actividad de índole no convencional puesto que no realiza labores dentro de una organización ni empresa, sino que estas se llevan a cabo desde su casa y perciben un salario por ello.

Por otro lado, en la Ley N° 31047 (2020) se indica que: “Un trabajador del hogar es aquel individuo que brinda servicios en una residencia privada a cambio de una compensación económica mensual y, en la mayoría de los casos, recibe también comida como parte de su remuneración.”

Los individuos parte de la economía activa laboran por un tiempo equivalente a una tercera parte del total de este. El ambiente y condiciones del lugar donde laboran repercute en su salud de manera equivalente (OMS, 2017).

2.2.1.2. Situación laboral

Según MTPE (2021) se refiere al estado en el que se encuentra una persona en relación con su empleo, incluyendo si se encuentra actualmente trabajando y qué tipo de trabajo está realizando. Sin embargo, es importante tener en cuenta que las leyes y regulaciones laborales pueden variar según el país en el que se encuentre la persona, lo que puede influir en los distintos tipos de situaciones laborales que se presenten.

De igual manera Infolat (2022) indica que la situación laboral de una persona se refiere a su estado en relación a su empleo, es decir, si se encuentra trabajando o no. Si bien las leyes pueden variar entre países, generalmente hay similitudes en la definición de los distintos tipos de situaciones laborales, siendo importante conocer la situación laboral de la persona porque esto puede influir en la capacidad para conseguir un trabajo

y también puede afectar en la elegibilidad para recibir apoyo financiero del gobierno o de empresas privadas.

2.2.1.2.1. Clima laboral

Es el ambiente de trabajo que incluye desde la forma en que los empleados se tratan entre sí hasta su satisfacción.

Gonzáles (2020) lo indica como aquel ambiente que suele ser el habitual en el centro de labores, el mismo que va más allá del clima natural, puesto que está referido a la manera en que los empleados interactúan dentro de la organización y los que son parte de esta, tal como las instalaciones, compañeros y herramientas que se emplean.

También refiere a la manera en que se realiza una acción como parte de sus funciones, lo cual tiene influencia en la productividad final de la empresa, puesto que está vinculado de manera directa con el ánimo y satisfacción de los empleados.

Acebo y Samada (2019) indican que, existe un número considerable de individuos a los que les gusta trabajar, pero que ello está ligado al ambiente que exista en la empresa, el cual, se prefiere que sea tranquilo, adecuado para poder expresar sus opiniones y sentirse cómodos. En cambio, cuando este ambiente no es bueno, no se siente motivación en el desempeño de las actividades lo que afecta a la empresa. (p. 109)

Conexión ESAN (2019) indica que el ambiente laboral tiene un impacto directo en el desempeño y la motivación de los empleados, lo que puede generar respuestas en profundidad que afectan su compromiso con la empresa. Por lo tanto, es fundamental que las empresas creen condiciones que estimulen la motivación continua de los trabajadores en todos los niveles de la organización. Es crucial que este ambiente positivo sea constante y no sólo esporádico para mantener la motivación grupal en el largo plazo.

UNIR (2021) indica que triunfo que puede obtener una empresa depende de muchos elementos internos y externos, pero tener un entorno laboral

adecuado es uno de los que es de fundamental importancia para generar una mayor productividad, lograr metas y rentabilidad según lo que se plantea.

Un entorno laboral, es el clima organizacional donde se desarrollan las actividades, rutinas y condiciones que ofrecer esta para sus empleados y se ve relacionada de manera estrecha con la satisfacción que estos puedan alcanzar.

Entonces, se puede decir que el entorno laboral debe tener como finalidad favorecer un buen desempeño de actividades, enfocándose en el espacio que tiene y requiere cada empleado para realizar sus labores en el día a día, generando que sus expectativas sean cubiertas.

En base a esto, es importante destacar que este aspecto de la empresa genera un impacto positivo en el entorno laboral, haciendo agradable, más allá del logro de la satisfacción e identificación que se puede generar en el empleado para con la empresa, puesto que es parte de la integración general de este, disminuye las ocurrencias de conflictos y mueve a una mayor productividad.

2.2.1.2.2. Sobre carga laboral

Se trata del grado de atención al trabajo, el grado de motivación al trabajo y el grado de reducción de la actividad.

Según Sipion (2019) la sobrecarga laboral es definida entonces como la asignación de labores en una medida que excede a la del rendimiento habitual que tiene la persona o que sobrepasa sus capacidades.

Por otro lado, para Montagud (2020) el trabajo es un aspecto fundamental en la vida de toda persona, lo cual no puede ponerse en duda, ya que por medio de esta actividad se provee de elementos necesarios para sobrevivir. Asimismo, por medio del trabajo se otorga a la persona una etiqueta profesional según su labor y se distribuye su tiempo, siendo que cuando este último no se limita de manera adecuada o se ofrece a cambio una serie de condiciones equitativas, se puede generar algunos daños en la salud, de manera física y psicológica. El trabajo en exceso suele tener muchas

consecuencias perjudiciales, generando que la persona se sienta menos motivada en su desempeño e infeliz.

Debido a ello, es importante que las personas tomen conciencia de lo que genera la sobrecarga en su salud y desarrollo integral. En este sentido, el autor propone algunas alternativas para evitarla:

Algunas de las consecuencias que este puede traer son:

- a) **Ansiedad:** Aquellas personas con esta enfermedad también se vuelven vulnerables a otras como consecuencia, tales como obesidad, mala digestión, problemas cardiacos y diabetes. Asimismo, estas tienen la tendencia a consumir más comida de la que necesita, fumar o realizar acciones arriesgadas.
- b) **Depresión:** Esta puede ser desarrollada como consecuencia de un exceso laboral o de un mal ambiente en este ámbito, al igual que la ansiedad. Cuando la persona se encuentra deprimida suele tener actitudes y acciones que le son difíciles de controlar, tal como el llanto o sentimiento de tristeza.
- c) **El síndrome de burnout:** es un trastorno relacionado con el estrés y la depresión que se produce cuando una persona se siente abrumada por el trabajo y experimenta una sensación de quemazón emocional. Este problema afecta a muchas personas en todo el mundo y puede tener consecuencias graves para la salud física y mental. Este se caracteriza por una sensación de agotamiento, desmotivación y falta de energía para hacer frente a las demandas laborales.
- d) **Problemas para dormir:** Suele ser habitual que las personas que trabajan en exceso estén despiertas hasta tarde realizando algunas de estas labores. Esto genera una alteración el ciclo del sueño, haciendo que con el tiempo se tenga problemas para dormir.
- e) **Dolores musculares:** Cuando se realizan tareas físicas exigentes durante largos períodos de tiempo, es común que

las articulaciones y los músculos se resientan, en particular, aquellos que trabajan en profesiones que implican una gran cantidad de esfuerzo físico corren el riesgo de desgastar sus cartílagos y sufrir lesiones, como lumbago, torceduras y esguinces.

- f) Deterioro de relaciones sociales: Esto es debido a que la persona pasa más tiempo en el trabajo por lo que ya no le queda tiempo suficiente para compartir con sus allegados, generando un alejamiento.

2.2.1.2.3. Exigencia laboral

Grado de responsabilidad, decisiones importantes y condiciones correspondiente a las actividades del trabajo.

Según Luna y Martínez (2005) son los requerimientos particulares que surgen del proceso laboral y que se imponen a los trabajadores debido a las actividades que realizan y a la forma en que se organiza y divide el trabajo en su centro de labores.

Por otro lado, Alonso (2020) indica que aquellos individuos que tienen trabajos que demandan más de lo normal, presentan un bajo control en el flujo del desarrollo de este y tienen tendencias negativas en su salud mental, lo cual le genera una mayor predisposición a morir en comparación con los que tienen más autonomía.

Los trabajos con demandas más altas se han visto vinculados con una salud mental más carente, lo cual pone al sujeto en predisposición para las altas tasas de mortalidad, siendo que los individuos estudiados con menor autonomía laboral, presentaron enfermedades graves.

Esto también se pudo relacionar con las personas con baja capacidad cognitiva en relación con la demanda de su trabajo.

2.2.1.2.4. Condiciones de trabajo

Se trata de establecer condiciones de trabajo dignas y mínimas suficientes en la organización para conseguir un trabajo eficiente y con mayor productividad en beneficio de la institución y del empleado.

La OIT (s.f.) indica que el diálogo social juega un papel fundamental en la regulación de las condiciones laborales, especialmente en lo que se refiere a la determinación del salario. Para lograr acuerdos justos y equitativos en estas áreas, es necesario fomentar la colaboración y la negociación colectiva entre las organizaciones de trabajadores y empleadores a nivel nacional, sectorial y empresarial. Además, el diálogo social es un mecanismo esencial para establecer los salarios mínimos, tanto a nivel nacional como sectorial.

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, s.f.) se puede definir como una serie de condiciones que rigen en el ámbito laboral, las mismas que no son adecuadas y pueden generar algún daño en la salud del empleado. Estas condiciones pueden estar relacionadas al aspecto ambiental, tecnológico o ser parte de la mala gestión y organización en la empresa.

A pesar de tener claro que las enfermedades son algo parte de la condición y naturaleza del ser humano y muchas veces es inevitable, estas pueden estar ligadas a aspectos que, si son evitables, sobre todo considerando que el desarrollo de una actividad laboral demanda de esfuerzo físico, exponerse a ciertos ambientes y condiciones naturales que pueden ser perjudiciales.

2.2.2. Satisfacción laboral

Melia y Peiró (1998), indican que está referido al grupo de consideraciones positivas o negativas en relación con una situación dentro del ambiente laboral.

Asimismo, se conceptualiza como las actitudes del trabajador en base a los diversos aspectos implicados en sus labores. En consecuencia, podemos decir que la satisfacción se relaciona con las actitudes.

En el ámbito organizacional, la satisfacción laboral desempeña un rol común y de los más antiguos en la operacionalización para generar un ambiente feliz dentro del centro de labores. Este es el resultado afectivo del personal en contraste con su rol laboral, así como de su interacción y necesidades. (Psicología Científica, 2022)

Gamboa & Yucatán (2010) indican que esta se puede definir como el resultado de una percepción por parte del empleado, la cual se encuentra en función a su interacción con sus papeles de trabajo, su entorno, dinámica y sus necesidades, por lo que se dice que es un aspecto actitudinal que puede brindar un indicio del grado en que el personal está a gusto o no con su trabajo.

Atalaya (1999) indica que la satisfacción en este campo está referido a la sensación de felicidad y bienestar que siente el individuo con relación a la forma en que se desarrolla dentro de su centro de labores y el ambiente laboral.

Este se considera como uno de los grandes factores que favorecen o no la productividad, así como el desempeño dentro de una organización.

La actitud que toma un empleado en torno a su trabajo, superiores y compañeros, sumado a sus expectativas al respecto, conforman elementos que pueden o no favorecer la satisfacción laboral.

De igual manera, la satisfacción se ve vinculada a la forma proporcionada del compromiso mostrado por la organización y su productividad.

En este sentido, los individuos con un mayor nivel de satisfacción, suelen tener una actitud más positiva de su labor, siendo que en el caso opuesto; es decir, estar insatisfecho, esta actitud será negativa.

Dentro del ámbito laboral que se desarrolla en la actualidad, los trabajadores buscan que su espacio de labores les genere felicidad, sea un equipo bueno y las funciones que se le asignen sean correlacionales a lo que se le ofrece; en pocas palabras, buscan su satisfacción.

Este tipo de satisfacción desarrolla un rol fundamental para los empleados y la misma organización, ya que mientras más felices sean los empleados, mayor será su productividad.

La satisfacción implica también los estados de ánimo, sentimientos de armonía y bienestar en torno al ambiente en el que se desarrolla el individuo. Asimismo, esto implica los fines personales y laborales que este tenga.

Se suele dar distintas definiciones a este término, pero en síntesis podemos indicarlo como el gozo de circunstancias que producen sentimientos de felicidad.

En este sentido, se puede decir que se alcanzó la satisfacción cuando se tiene un resultado como el esperado dentro del ámbito laboral, el cual se ha perseguido por un tiempo persistente.

Otro aspecto que forma parte de la satisfacción es la motivación, ya que esto moverá a realizar las acciones que se requiera para alcanzarla.

Esta puede mejorar mediante la aplicación de factores como:

- a) Generar vínculos con el personal: Crear un vínculo de mutuo respeto y libertad entre los jefes directos y el personal, tiene un impacto en la fluidez del trabajo, la motivación y la productividad.
- b) Contar con incentivos propositivos para el personal: Está referido al otorgamiento de recompensas equivalentes a las tareas y competencias del personal en base a las posibilidades de la empresa, así como a la oportunidad de crecer dentro de esta.
- c) Motivar al trabajo en grupo: Parte de un buen vínculo entre el personal se observa en su capacidad de apoyo mutuo, siendo un aspecto fundamental para optimizar tiempos y unificar formas.
- d) Capacitación de acuerdo al puesto: Brindar el acceso a talleres y cursos al personal es una manera de contribuir a que sus conocimientos en el rubro crezcan y se desempeñen de manera más eficiente, al tiempo que se estimula su interés intelectual.

- e) Ambientes de descanso y realización de labores adecuados: Que el personal tenga un espacio seguro y limpio donde realizar sus labores, así como tomar un pequeño descanso, supone un motivador para realizar mejor sus actividades.
- f) Posibilidad de ascenso: Otro medio para motivar al personal es que la empresa ofrezca la posibilidad de que este avance en la jerarquía de esta. (Atalaya, 1999)

Asimismo, Cortés (2021) indica que los factores de la satisfacción son:

- a) Compensación y condiciones laborales: Algunos de estos elementos tienen la capacidad de generar satisfacción laboral, ya que son parte de los beneficios que obtiene el empleado por la realización de sus actividades. Estos beneficios implican la asignación de un salario, bonos, incentivos, seguro y otros que son parte de una estabilidad para el empleado y harán que su labor sea más satisfactoria.
- b) Equilibrio entre el trabajo y la vida: Toda persona aspira a conseguir un trabajo con un ambiente adecuado, el cual no le impida tener una vida personal y familiar plena. En este sentido, la satisfacción del empleado irá en función a que tanto le permite su trabajo tener un equilibrio entre este aspecto y el personal, siendo que algunos consideran que el trabajo remoto permite dicho equilibrio.
- c) Respeto y reconocimiento: Para todo ser humano es necesario recibir aprecio y respeto, siendo un aspecto que lo mantiene motivado para realizar su labor. Asimismo, el premiar el buen trabajo es una manera de mejorar la productividad, ya que genera motivación.
- d) Seguridad laboral: Implica que la empresa brinde estabilidad al empleado, asegurando su permanencia aún en tiempos difíciles, lo cual generará mayor confianza y fidelidad en su labor.
- e) Desafíos: Las actividades que demanda un trabajo y que son repetitivas suelen generar que los empleados están insatisfechos de manera constante, por lo que se considera importante rotarlos o generar nuevas actividades que estos puedan realizar dentro de sus

funciones habituales sin cargarlos o sobre pasar de sus horarios, de manera que se mantengan satisfechos.

- f) Crecimiento profesional: Todo empleado tendrá aspiraciones en su vida profesional, la cual supone una de sus prioridades, por lo que cuando se le ofrece un puesto laboral mayor al que ya tienen su satisfacción aumenta, ya que es un impulso de crecer en este campo.

Por otro lado, existen factores que; por el contrario, propician la insatisfacción en el ámbito laboral, tales como:

- a) Remuneración baja: El empleado se muestra satisfecho si percibe que su pago está acorde con sus actividades, experiencia, educación y responsabilidades, cosa que muy pocas veces se observa.
- b) Relación negativa con los compañeros o jefes: Está referido a la falta de trabajo colaborativo, las actitudes superiores o de desconsideración mostradas por el entorno laboral, las mismas que generan roces entre todos.
- c) Baja posibilidad de ascender: La entidad no muestra disposición ni disponibilidad para que el personal crezca en su ámbito profesional o personal. En este sentido, es necesario que el empleado obtenga condiciones como estas para poder generar una identidad adecuada con su empresa.
- d) Condiciones laborales inadecuadas: Está referido a los espacios muy pequeños, en donde no se puede transitar de manera libre ni tomar un pequeño descanso, lo cual dificulta el bienestar del empleado.
- e) Dificultad para llevar una vida profesional y familiar a la par: Está referido a la asignación de jornadas largas y labores que van más allá de las normalmente realizables, lo cual genera una sobrecarga y dificulta el descanso adecuado del empleado.

Figura 3

Satisfacción laboral y rotación



Nota: Conoce la psicología organizacional. (Solopsicologosorganizacionales, 2017)

El vínculo que existe entre la satisfacción personal y laboral se debe a que el ámbito laboral tiene la finalidad de aportar crecimiento al personal.

Los empleados con mayor satisfacción son aquellos que suplen sus necesidades psicológicas y sociales dentro de su centro laboral, lo cual genera que se muestren más predispuestos. Este tipo de necesidades se refieren a la necesidad o deseo que tiene el individuo y que tiene una repercusión externa. Entonces, es posible que estas necesidades que tiene el individuo puedan cubrirse por medio de sus funciones y éxito laboral, siendo necesario que todos los factores implicados se den para llegar a una satisfacción laboral. (Atalaya, 1999)

Según Chiang et al., (2021) dentro del sector salud manejado por el estado se puede observar la necesidad de lograr ciertas metas y mejoras en cuanto a la importancia y cuidado de los empleados, lo cual no solo debe darse por la consecución de la satisfacción de los usuarios, sino que también se tenga en cuenta la de los propios empleados. En cuanto a la productividad, se puede observar una falta de esta en los empleados públicos.

En este sentido, es necesario realizar una serie de ajustes en el ámbito del desarrollo organizacional, ya que puede generar beneficios o afectar la

productividad de los empleados del sector, generando que se reduzcan los índices de atención y calidad que se brinda a los clientes.

La satisfacción laboral ha sido objeto de estudio en el campo del comportamiento organizacional durante gran parte del siglo XX. Su importancia radica en la comprensión de diversas variables relacionadas con la eficacia de la organización, como el compromiso organizacional, la rotación y el ausentismo.

Teorías de la satisfacción laboral

En este sentido se plantean algunas teorías con respecto a la satisfacción laboral, tal como las que se mencionan a continuación:

- a) La teoría de motivación e higiene que, según Hancer y George (2003), hace referencia a que todo ser humano posee dos categorías de manera independiente en sus necesidades, pero que se influyen de manera mutua y motivan una conducta. En la primera se encuentran los elementos motivadores, mismos que se basan en el contenido de la labor, tal como el progreso, reconocimiento, logro, posibilidad de avanzar y las funciones que se le asignan. En la segunda se encuentran elementos higiénicos o insatisfactores, son aquellos que causan un descontento con su trabajo, así como con todo lo relacionado a este ámbito, puesto que se desarrollan dentro de este, tal como el tipo de gestión en la empresa, la metodología empleada para supervisar labores, el vínculo con los compañeros o jefes, el sueldo, la seguridad y condiciones inadecuadas.
- b) La teoría de los dos factores propuesto por Herzberg. Esta indica que existen dos tipos de satisfacción en el aspecto laboral, el cual se compone de elementos intrínsecos y extrínsecos. La primera se vincula con los sentimientos de felicidad que experimenta el trabajador a través de su labor, sus funciones y demás; mientras que el segundo, está relacionada con las condiciones en las que se realiza el trabajo, los beneficios que se perciben, oportunidades y otros.

Figura 4

Teoría de los Dos Factores de Herzberg



Nota: Satisfacción Laboral. (StarMeUp, 2018)

- c) La teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas propuesta por Maslow; citada por Cavanillas (2015), indicó que su hipótesis se basaba en que el interior de toda persona cuenta con una jerarquía de sus necesidades básicas, dándose en el siguiente orden
1. Físicas y biológicas: Está referido a las relacionadas a la alimentación, bebida, resguardo, sexo y otras similares.
 2. Seguridad: Está referido a la necesidad de sentirse protegido de cualquier daño emocional o físico.
 3. Social: Está referido a la necesidad de recibir aceptación, afecto, amistad y sentimientos de pertenencia.
 4. Estima: Está referido a aspectos internos de estimación tales como la autonomía, el sentimiento de logro, respeto y otros externos como el reconocimiento, la atención y el estatus.
 5. Autorrealización: Está referido a las ganas de convertirse en una persona capaz en cuanto a su desarrollo del potencial individual, crecimiento y la realización eficiente de su labor.

Figura 5

Pirámide de Abraham Maslow



Nota: Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow 1954.

(Cavanillas, 2015)

Las necesidades humanas pueden clasificarse en dos, siendo las básicas las que tienen que ver con la seguridad y aspectos fisiológicos; mientras que las de crecimiento tienen que ver con autoestima, integración y alcance de metas personales.

De acuerdo con la pirámide propuesta por Maslow, el no cubrir las necesidades básicas del individuo puede llevarlo a la muerte, además de que lo harán sentir inferior e insatisfecho repercutiendo en sus necesidades de autoestima e integración que, al no estar copadas, no pueden generar una adecuada realización personal. (Cavanillas, 2015)

Algunas de las ventajas que ofrece al empleador son:

- Productividad más alta: Está referido al logro de optimización en términos de tiempo para lograr culminar las funciones que le corresponde.
- Sostenibilidad en el desarrollo institucional: Está referido al alcance de crecimiento y productividad a un ritmo constante y que va en crecimiento.
- Compromiso en sus funciones: El empleado se muestra satisfecho con las actividades que son parte de su función dentro de la empresa por lo que las realiza de la manera más óptima que le es posible.
- Compromiso en la organización: Favorece el crecimiento de la organización porque esta se desarrollará al tiempo que crece.

Tomando en cuenta que la satisfacción tiene como finalidad lograr un estado de felicidad, se requiere fomentar una motivación de fondo. Esta motivación, no es más que el interés o fuerza que hará que el individuo realice las acciones necesarias para llegar a su objetivo; es decir, es aquello que mueve el actuar hacia una dirección determinada.

Entonces, con lo anteriormente expresado, podemos indicar que, si no se tiene una motivación, es muy difícil que se logre la satisfacción en cualquiera de los ámbitos de la vida, por lo que la única manera es tener motivación.

Algunos aspectos clave para la motivación y satisfacción laboral son:

- Mirar hacia adentro: Está referido a la acción de hallar que es lo que se desea y se necesita, tal como el deseo de alcanzar un rango o puesto en el trabajo.

- Autoanalizarse: Cuando se logre identificar las necesidades y deseos, se debe identificar un motivo o incentivo que lleve al individuo a lograrlo.
- Desarrollar estrategias: Una vez identificado lo anteriormente expresado, se debe realizar un plan y ejecutarlo como tal.

Figura 6

Fases de la motivación laboral



Nota: Fases de la motivación laboral. (Cofide, 2022)

Dichas fases se desglosan de la siguiente manera:

- Homeostasis: Está referido al punto en el que se haya un equilibrio interno.
- Estímulo: Está referido a la etapa en la que se genera una necesidad derivada de un impulso externo o interno.
- Necesidad: Es aquella en la que se genera un estado de tensión en el individuo debido a una necesidad.
- Tensión: Está referido al impulso que lleva al individuo a lograr algo para suplir su necesidad.
- Comportamiento: Está referido a la fase de actividad que se orienta a suplir las necesidades identificadas.

- Satisfacción: Está referido a cuando se logra suplir la necesidad, que es cuando el individuo retoma su estado de tranquilidad hasta encontrar un nuevo estímulo. (Cofide, 2022)

Tipos de satisfacción laboral

Algunos autores identifican que existen diferentes niveles en la satisfacción, esto basándose en análisis y entrevistas realizados para identificar la dinámica dentro del ámbito laboral de una organización.

Entonces, con lo obtenido de estos estudios realizaron un listado de tipos de satisfacción dentro de este ámbito, iniciando en los indicadores empleados para medirla.

- a) General: Indica el promedio de satisfacción mostrado por parte del empleado en torno a los distintos aspectos que involucra su labor.
- b) Por facetas: Está referido a la proporción mayor o menor en que se da la satisfacción de un empleado en torno a ciertos elementos parte de su labor. Dentro de estos elementos se identificó a los beneficios, reconocimiento, supervisión, políticas, condiciones y el vínculo con los compañeros. (Cofide, 2022)

Hay otro tipo de satisfacciones que se producen en el trabajador, de tipo aspiracional. Para entenderlas, los expertos las han ordenado de la siguiente manera:

Figura 7

Tipos de satisfacción laboral



Nota: Fases de la motivación laboral. (Cofide, 2022)

- a) Progresiva: Está referido a si el grado de satisfacción va en aumento en relación con sus aspiraciones.
- b) Estabilizada: Está identificada como aquella en la que el individuo mantiene un grado constante de satisfacción de sus aspiraciones.
- c) Resignada: Está referida a aquella satisfacción que va minimizando el nivel de aspiraciones que tiene el individuo.
- d) Constructiva: Está referida a aquella satisfacción que va mejorando de forma progresiva por medio de la iniciativa que genera la misma insatisfacción que experimenta el individuo.
- e) Fija: Está referido a aquella satisfacción que es persistente a través del tiempo, puesto que no se logra suplir las aspiraciones del individuo y se mantienen en espera porque este no realiza acciones para cambiar esto.

Dimensiones de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una actitud que se tiene hacia el trabajo y se compone de tres elementos principales: cognitivo, afectivo y comportamental. En cuanto al aspecto cognitivo, se refiere a los pensamientos, creencias y opiniones que un trabajador tiene acerca de su empleo. El aspecto afectivo está relacionado con los sentimientos que el empleado experimenta hacia su trabajo, mientras que el aspecto comportamental comprende las acciones que realiza el trabajador en función de estos pensamientos y sentimientos.

La dimensión cognitiva está referida a la percepción racional y lógica que tiene el individuo en torno a los aspectos:

- Aspectos laborales
- Acceso a mayor desarrollo y crecimiento
- Lo obtenido de su labor
- Naturaleza de sus funciones laborales

El personal suele contrastar el trabajo real con sus expectativas internas, siendo ello lo que determinará si está o no satisfecho y el cómo se siente al respecto.

La dimensión emocional está relacionada con los aspectos que implican a las personas de su entorno laboral en cuanto a:

- Sentimientos
- Emociones
- Placer/displacer
- Felicidad/ infelicidad

En conclusión, este tipo de satisfacción se ve relacionada con lo que el personal conoce o ve en su trabajo, el cómo se siente consigo mismo y como puede reaccionar a ello.

Evaluar el grado de satisfacción laboral de los empleados implica comprender su nivel de bienestar emocional, profesional y económico en relación a su trabajo.

Se ha demostrado que los empleados que se sienten satisfechos y felices en su trabajo tienden a ser más productivos y eficientes en sus tareas, por lo tanto, es fundamental que las empresas promuevan un ambiente laboral en el que los empleados se sientan motivados y satisfechos, ya que esto tendrá un impacto positivo en el rendimiento y en la capacidad de alcanzar los objetivos de la institución.

Finalmente, se sabe que una persona que tenga satisfacción laboral será más leal, comprometida y difícilmente dejará la empresa.

Uno de los aspectos más relevantes en la satisfacción laboral, probablemente sea el clima en el cual se desarrolla laboralmente, siendo que la satisfacción del empleado está directamente relacionada con el clima laboral, el cual está influenciado por factores como las emociones, aptitudes, actitudes, trabajo y cooperación del personal. Si el clima laboral es bueno, puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral, mientras que un ambiente tóxico puede tener efectos negativos.

Asimismo, este es un aspecto fundamental en cualquier empresa, ya que cuando los empleados no están satisfechos con su trabajo, se puede generar un ambiente negativo y tóxico que puede perjudicar la organización en su conjunto. Por lo tanto, el clima laboral es un reto que todas las empresas deben afrontar para contribuir de manera positiva en la satisfacción de su personal. (Cofide, 2022)

2.2.2.1. Satisfacción

Está referido al sentir de bienestar y complacencia debido a una expectativa o deseo concretado tal como se esperaba (Editorial Grudemi, 2018).

La satisfacción se refiere al logro de un deseo o a la solución de una necesidad, lo que genera una sensación de calma y tranquilidad en las personas. Cuando se logra cumplir un objetivo o alcanzar una meta que se había establecido previamente, se experimenta una sensación de bienestar que se traduce en satisfacción.

Es importante tener en cuenta que el concepto de satisfacción puede variar según la situación y la persona involucrada. La palabra satisfacción deriva del latín *satisfactio*, que está compuesta por *satis* (suficiente o adecuado) y *facere* (hacer), lo que sugiere que para lograr la satisfacción es necesario hacer lo suficiente o lo necesario. Por ejemplo, satisfacer el hambre implica comer lo suficiente para saciarla. (Equipo editorial, Etecé, 2022)

2.2.2.1.1. Satisfacción con la jefatura

Se trata de gestionar los recursos humanos a fin de conseguir dar satisfacción a cada empleado, y empleados satisfechos conseguirán mejores resultados para la organización.

Artz et al. (2015) indican que, según un artículo publicado en HBR, la habilidad de un líder para gestionar correctamente puede tener un impacto significativo en la productividad y los resultados de los empleados. Los autores del artículo se propusieron investigar cómo la gestión de un líder influye en el trabajo de los empleados, y si la experiencia del líder en la actividad principal de la organización también desempeña un papel importante.

Los resultados de la investigación mostraron que tener un jefe altamente competente puede tener un impacto positivo en la satisfacción de los trabajadores. De hecho, entre los trabajadores en los Estados Unidos, tener un jefe competente se consideró más importante para la felicidad en el trabajo que un salario elevado. Sin embargo, otros factores, como el tipo de trabajo o el nivel de educación, también pueden influir en la felicidad en el trabajo. (Artz et al., 2015)

2.2.2.1.2. Satisfacción con la remuneración

Se trata de la compensación económica que percibe por determinado trabajo en función a las expectativas económicas.

Operé (2017) afirma que, la insatisfacción con el salario es un tema preocupante en muchas organizaciones, y es común que, durante mis charlas frente a grandes audiencias, pregunte quién cree que está recibiendo un pago

excesivo. En general, sólo una o dos personas levantan la mano con la intención de llamar la atención. Aunque muchas personas tienen hoy un nivel de vida mejor que el que tenían hace 20 o 50 años, la mayoría aún no está completamente satisfecha con su salario. La percepción que tienen los empleados sobre su remuneración y los beneficios adicionales que reciben está influenciada por diversos factores, que van más allá del monto que reciben y la calidad de los beneficios.

Los empleados se sienten más satisfechos con su salario y beneficios cuando también perciben que son reconocidos y recompensados con frecuencia. Cuando la compensación económica se acompaña de reconocimiento, los empleados valoran más su sueldo.

2.2.2.1.3. Satisfacción intrínseca

Está ligado a la capacidad propia de lograr ejecutar una actividad por la que se siente especial preferencia. Esto, en la selección de trabajadores implica considerar la capacidad de adaptación del posible trabajador.

La dedicación total a un proyecto que consideras importante, ofreciendo tus mejores ideas y todo tu potencial creativo, y trabajando con esmero para obtener resultados satisfactorios, es un sentimiento único y gratificante. Cuando estás completamente inmerso en tu trabajo y te sientes integrado en la estructura de tu empresa, esperando nuevos desafíos y seguro de que podrás afrontarlos con éxito, es cuando se produce lo que se conoce como motivación intrínseca. Esta actitud te permite enfrentarte con confianza y positividad a los obstáculos diarios que puedan surgir en el camino. (Eden Springs España, s.f.)

Esta se puede reforzar mediante acciones como:

- ✓ Crear un entorno apropiado y favorecedor para que todos los empleados tengan la oportunidad de crecer personal y profesionalmente en la empresa y desarrollar su actividad en las mejores condiciones.
- ✓ Cuidar al máximo el buen clima laboral, el compañerismo, la salud, la higiene y la seguridad en el puesto de trabajo.

- ✓ Buscar el equilibrio en las metas, tanto personales como colectivas, de la empresa: deben ser realistas y a la vez desafiantes.
- ✓ Poner en marcha planes de formación eficaces para que los empleados se sientan seguros y confiados en sus competencias y en el ejercicio de sus funciones.
- ✓ Potenciar el nexo de unión entre la empresa y sus empleados, con el objeto de fidelizar y empatizar.
- ✓ La puesta en marcha programas de mejora continua de la calidad es el mejor antídoto contra la falta de motivación y el hastío en el trabajo.
- ✓ Permitir la autonomía. No hay nada que favorezca más la motivación intrínseca que la libertad de elección y la posibilidad de tener iniciativa. (Eden Springs España, s.f.)

2.2.2.1.4. Satisfacción con el ambiente de trabajo

“Como mencionamos, la satisfacción es el estado de bienestar y felicidad de una persona en relación al desempeño en el espacio de trabajo y su entorno.” (Atalaya, 1999)

Por otro lado, el ambiente laboral está relacionado con la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo. Dichos factores pueden ser tangibles o intangibles.

Los términos de productividad, rendimiento, alto desempeño y eficacia laboral tienen un común denominador, el cual es el ambiente de trabajo, este mide en términos de la ubicación y distribución del área de trabajo y el nivel de comodidad en el ambiente del trabajo.

2.2.2.1.5. Satisfacción en la cantidad y calidad de producción

Según ISOTools (2015)

“Anterior a las teorías de Deming, se había considerado que la calidad y la productividad tenían una relación negativa, considerándose que al aumentar la calidad se reducía la productividad. Esta reducción de la

productividad se argumentaba porque el tiempo y recursos que se dedicaban a realizar las inspecciones reducía los esfuerzos directos en producción. Sin embargo, Deming se encargó de exponer por primera vez una relación positiva y directa entre calidad y productividad, demostrando que el incremento de la calidad reduce los costos por una reducción de errores, averías a solucionar y reclamaciones de los clientes, entre otras cuestiones.”

En este sentido, las organizaciones deben entender la productividad con calidad como una oportunidad para integrar sistemas y modelos mejora continua, tanto en el esquema organizacional como en los distintos circuitos y procesos, emprendiendo acciones de detección sistemática de errores y áreas mejorables.

Está relacionada al trabajo implicado en la realización de una o más acciones como parte de las funciones del cargo que se desempeña, lo cual debe ser realizado de manera disciplinada y constante para el logro de resultados óptimos, dentro de un tiempo adecuado.

2.3. Marco conceptual

- a) Absentismo laboral: toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo. (Castilla, 2006)
- b) Actitud: La forma en que alguien está determinado a tomar frente o actuar. (Sarabia, 2001)
- c) Actividad económica: Cada uno de los distintos códigos representativos de la actividad realizada, recogidos en la clasificación nacional de actividades económicas. (Castilla, 2006)
- d) Ambiente de trabajo: Conjunto de factores y condicionantes circunstanciales que rodean y determinan el desarrollo de una actividad laboral. (Castilla, 2006)
- e) Aptitud: Es la capacidad del empleado que dispone para desempeñarse y cumplir correctamente determinadas actividades, funciones o servicios. (Bizneo HR, 2020)

- f) Capacidad laboral: Posibilidad para poder utilizar provechosamente la aptitud psico-física de una persona. (Castilla, 2006)
- g) Capacitación: La formación o desarrollo laboral es cualquier actividad que se realiza en una organización, con el fin de atender sus necesidades, buscando mejorar sus actitudes, conocimientos, capacidades o comportamiento. (Fenández, 2002)
- h) Características individuales: Son las que influyen en la manera de responder a diversos eventos estresantes, ya sean factores exógenos: características externas de la persona, por ejemplo: la familia, la vida, social, el ocio; como factores endógenos: características de la persona, la personalidad, la edad, las motivaciones, la educación, las actitudes y las inclinaciones. (Moreira, 2009)
- i) Carga de trabajo: Conjunto de exigencias psíquicas y físicas de un puesto de trabajo. Es decir, al conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. (Castilla, 2006)
- j) Centro de trabajo: Cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo. (Castilla, 2006)
- k) Condición de trabajo: Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la salud y la seguridad del trabajador. (Castilla, 2006)
- l) Desempeño individual: Se puede definir como la capacidad organizacional con la que se direcciona la fuerza y conocimiento de los trabajadores en favor del logro de objetivos y el cumplimiento de sus funciones. (Garbanzo, 2015)
- m) Enfermedad derivada del trabajo: Daño o alteración de la salud causados por las condiciones físicas, químicas y biológicas presentes en el ambiente de trabajo. (Castilla, 2006)
- n) Estrés laboral: Está relacionada a la sobre exigencia en el ámbito laboral. Esto por lo general es una respuesta a un cambio en el equilibrio de las competencias y saberes del empleado; y, aquello que se le pide en el

trabajo por lo que no se puede cumplir la actividad de manera eficiente. (Osorio, 2017)

- o) Estrés: Situación o elemento identificado como un factor de riesgo para el bienestar integral de la persona, quien desencadena una reacción involuntaria en respuesta. En el ámbito de la salud, esto es una subida de catecolaminas y otros en la circulación. (Romero et al., 2011)
- p) Habilidades: Este tiene su procedencia en el término latino *habilitas* y se refiere a la habilidad, talento, capacidad o destreza para realizar una tarea. Por lo tanto, una persona capacitada puede lograr algo que tenga éxito con sus habilidades. (Pérez & Merino, 2022)
- q) Motivación laboral: Está referido al resultante de la interacción del empleado con todo lo que está a su alrededor lo cual hará que este se sienta motivado o desmotivado. (González, 2015)
- r) Rendimiento laboral: El rendimiento conseguido en el entorno donde se desarrollan las actividades laborales en relación con los recursos que se disponen, en función a las metas y objetivos trazados del empleado correspondiente. (Ros, 2006)
- s) Satisfacción laboral: Podemos identificarla como el nivel en que los trabajadores están conformes con las condiciones y ambiente que demanda su trabajo. (OIT, s.f.)
- t) Seguridad laboral: En definición el (INSHT, 2017) describe estas especialidades como: “métodos y técnicas dirigidas a reducir o minimizar los riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales.”

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Nuestra investigación es de tipo básica debido a que, sus condiciones de desarrollo la indican como tal.

Según Sandi (2014) se conoce así debido a que su marco teórico se desarrolla en base a ello con la finalidad de generar mayores saberes científicos sin la necesidad de poner en práctica lo indicado. Se asume como un aspecto científico debido a que son avances básicos para los descubrimientos del hombre y sus aspectos sociales (p.15).

Nivel de investigación

El presente estudio es de naturaleza descriptiva, y tuvo como finalidad conocer de manera detallada cada una de las características de las variables. Esta es usada para conocer los eventos, fenómenos y obtener información de las características de las variables.

Es correlacional, puesto que tuvo el objeto de establecer la vinculación de las variables determinadas en el presente estudio.

3.2. Diseño de investigación

La presente investigación utilizó el diseño no experimental ya que, para desarrollarse no fue necesaria ni intencionada manipular de alguna manera las variables, asimismo, se considera transeccional porque los datos se recopilaban de un solo tiempo por lo que, su finalidad radicó en la descripción de las variables para luego analizar el vínculo que tienen estas en base a un mismo tiempo.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población:

La presente se basó en las apreciaciones de 32 trabajadores de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, 2021, quienes conformaron su población total.

3.3.2. Muestra

Por convenir a la investigación se consideró como muestra a la totalidad de empleados que laboraban en la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021, vale decir que se realizó un censo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta, fue la herramienta que se utilizó en la presente, para recopilar los datos relevantes y apreciaciones de la población.

Instrumentos

El cuestionario, fue usado y aplicado para saber la realidad situacional de la población.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se sistematizaron los datos recogidos mediante las herramientas empleadas mediante Excel, de ello se pudo establecer la información que contienen las tablas de frecuencia presentadas de manera que, se pudieran presentar visualizaciones con barras para mostrar los porcentajes obtenidos por cada ítem.

Para efectos de la investigación, se usó el software SPSS 26 para procesar los datos y la validación de los supuestos.

Posteriormente, la información procedente de los cuestionarios fue ingresada al sistema del SPSS 26 para su debido procesamiento informático; con los cuales se realizó las relaciones con la finalidad de demostrar los objetivos que fueron planteados en la investigación. Luego estos resultados obtenidos mediante la información se reflejaron a través de tablas y gráficos los cuales se graficaron así para su mejor interpretación y demostración.

CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables

Variable Independiente: Estrés

Tabla 4

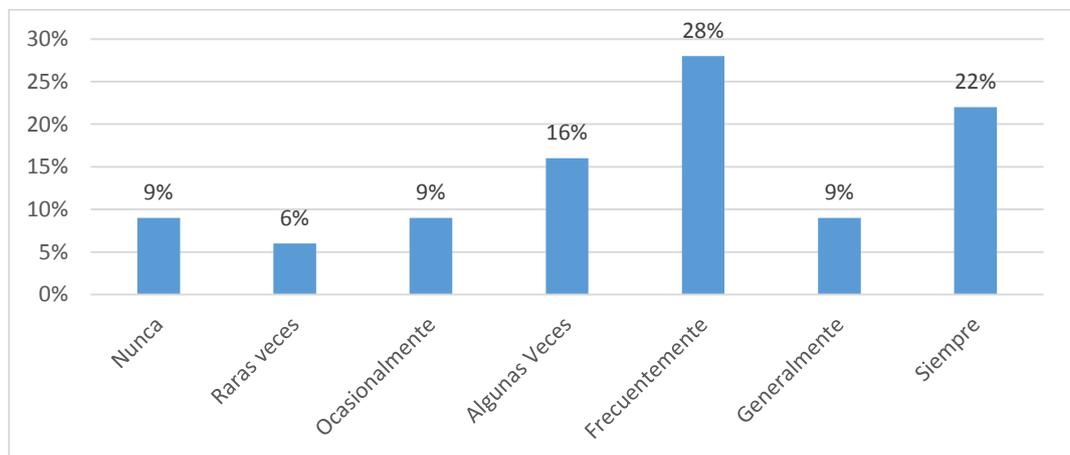
Descriptivo de la dimensión estrés

Estrés	N	%
Nunca	3	9
Raras veces	2	6
Ocasionalmente	3	9
Algunas veces	5	16
Frecuentemente	9	28
Generalmente	3	9
Siempre	7	22
Total	32	100

Nota: Elaboración propia.

Figura 8

Dimensión estrés



Nota: La figura muestra las cifras de estrés en el personal de la MPI. Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4 y figura 8 se observa en la dimensión estrés del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la Municipalidad Provincial de Ilo 2021, del total que es el 100% de los encuestados, el 28% del personal manifestó un estrés frecuentemente que representa (9) trabajadores, el 22% del personal manifestó un estrés siempre que representa (7) trabajadores, el 16% del personal manifestó tener un estrés algunas veces que representa (5) trabajadores, el 9% del personal repartidos en tres partes iguales manifestaron presentar un estrés generalmente, ocasionalmente y nunca que representa (3) trabajadores, un 6% del personal manifestó un estrés raras veces que representa (2) trabajadores.

Variable Dependiente: Satisfacción Laboral

Tabla 5

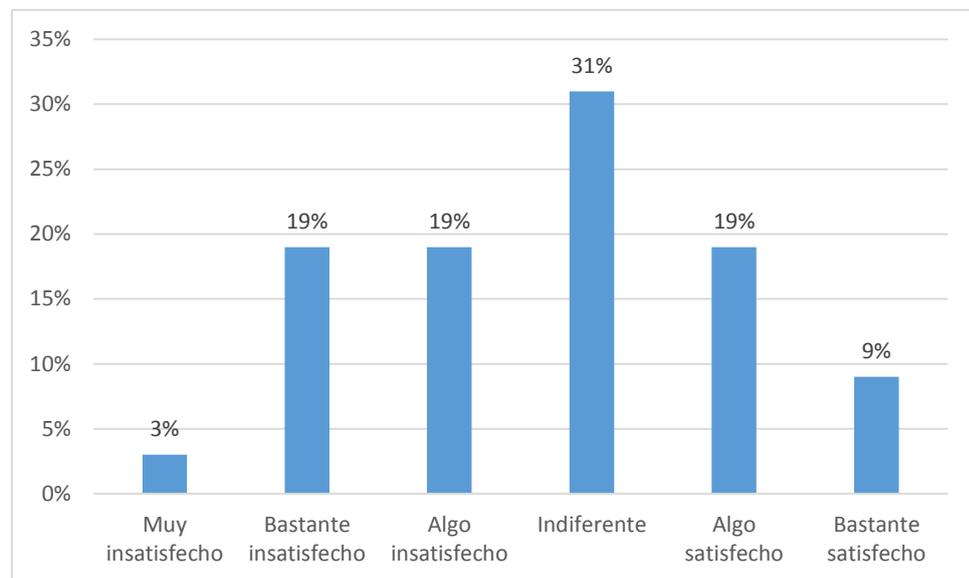
Descriptivo de la dimensión satisfacción laboral

Satisfacción laboral	N	%
Muy insatisfecho	1	3
Bastante insatisfecho	6	19
Algo insatisfecho	6	19
Indiferente	10	31
Algo satisfecho	6	19
Bastante satisfecho	3	9
Total	32	100

Nota: Elaboración propia.

Figura 9

Dimensión satisfacción laboral



Nota: La figura muestra las cifras de satisfacción laboral en el personal de la MPI. Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5 y figura 9 se observa en la dimensión satisfacción laboral del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la Municipalidad Provincial de Ilo 2021, del total que es el 100% de los encuestados, el 31% del personal manifestó una satisfacción laboral indiferente que representa (10) trabajadores, el 19% del personal repartidos en tres partes iguales manifestó una satisfacción laboral algo satisfecho y bastante insatisfecho que representa (6) trabajadores, el 9% del personal manifestó una satisfacción laboral bastante satisfecho que representa (3) trabajadores y un 3% del personal manifestó una satisfacción laboral muy insatisfecho que representa (3) trabajadores.

4.2. Contrastación de hipótesis

Objetivo general

El objetivo general planteó determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI Año 2021.

Hipótesis general

H_A: Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

H₀: No existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

Tabla 6

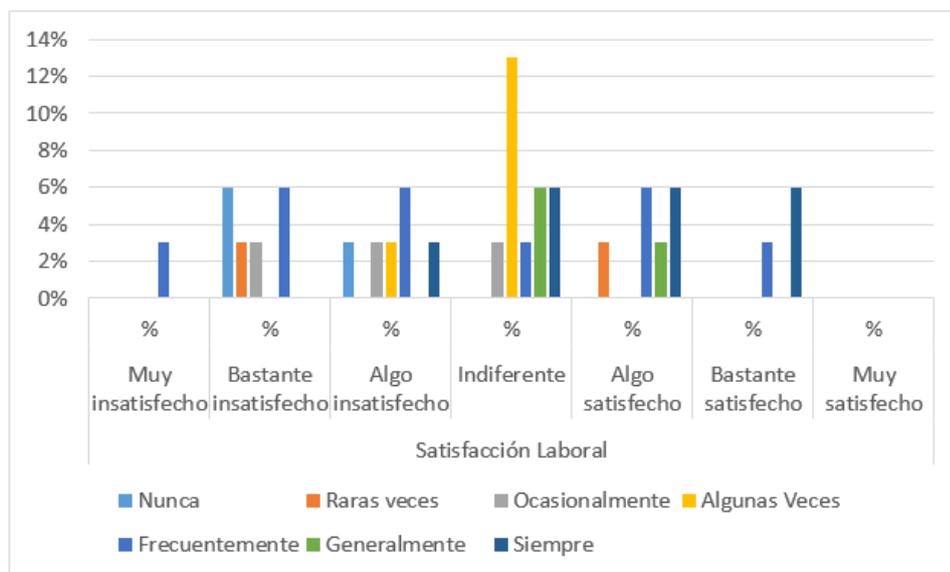
Estrés en relación la satisfacción laboral del personal

Estrés	Satisfacción laboral															
	Muy insatisfecho		Bastante insatisfecho		Algo insatisfecho		Indiferente		Algo satisfecho		Bastante satisfecho		Muy satisfecho		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Nunca	0	0	2	6	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	9
Raras veces	0	0	1	3	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	2	6
Ocasionalmente	0	0	1	3	1	3	1	3	0	0	0	0	0	0	3	9
Algunas veces	0	0	0	0	1	3	4	13	0	0	0	0	0	0	5	16
Frecuentemente	1	3	2	6	2	6	1	3	2	6	1	3	0	0	9	28
Generalmente	0	0	0	0	0	0	2	6	1	3	0	0	0	0	3	9
Siempre	0	0	0	0	1	3	2	6	2	6	2	6	0	0	7	22
Total	1	3	6	19	6	19	10	31	6	19	3	9	0	0	32	100

Nota: Elaboración propia.

Figura 10

Estrés en relación a la satisfacción laboral del personal



Nota: La figura muestra las cifras de estrés en relación a la satisfacción laboral en el personal de la MPI. Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 6 y figura 10 se observa sobre las variables “el estrés” y “la satisfacción laboral” del personal en la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, del total del 100% del personal, el 28% del personal manifestaron tener estrés frecuentemente, el 6% del personal manifestaron una satisfacción laboral bastante insatisfecho, algo insatisfecho y algo satisfecho; seguidamente el 22% del personal manifestaron tener estrés siempre de ellos el 6% del personal manifestaron una satisfacción laboral indiferente, algo satisfecho y bastante satisfecho; así mismo el 16% del personal manifestaron tener estrés algunas veces de ellos el 13% del personal manifestaron satisfacción laboral indiferente ; como también el 9% del personal manifestaron tener estrés generalmente de ellos el 6% del personal manifestaron una satisfacción laboral indiferente; seguidamente el 9% del personal manifestaron tener estrés ocasionalmente de ellos el 3% del personal repartidos entre partes iguales manifestaron una satisfacción laboral bastante insatisfecho, algo insatisfecho e indiferente; del mismo modo de tuvo el 9% del personal manifiesta tener estrés nunca ellos el 6%

del personal manifestó una satisfacción laboral bastante indiferente y así mismo el 6% del personal manifestaron tener estrés raras veces de ellos el 3% del personal manifestó una satisfacción laboral bastante insatisfecho y algo satisfecho.

Tabla 7

Prueba de correlación según Spearman entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

		Estrés	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	,487**	
		Sig. (bilateral)	,005	
		N	32	
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	
		N	32	32

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 7, se observa los resultados de la relación entre la variable “el estrés” y la satisfacción laboral del personal, en donde existe una relación de Rho de Spearman de 0.487, lo que indica la existencia de una relación positiva moderada y una significancia de p de 0.005 que es menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y en consecuencia se rechazó la hipótesis nula. Finalmente, se concluye que, existe una relación entre las variables el estrés y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

Objetivo específico 1

El objetivo específico 1 se planteó determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción con la jefatura de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

Hipótesis específica 1

H_A: Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción con la jefatura de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

H₀: No existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción con la jefatura de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

Tabla 8

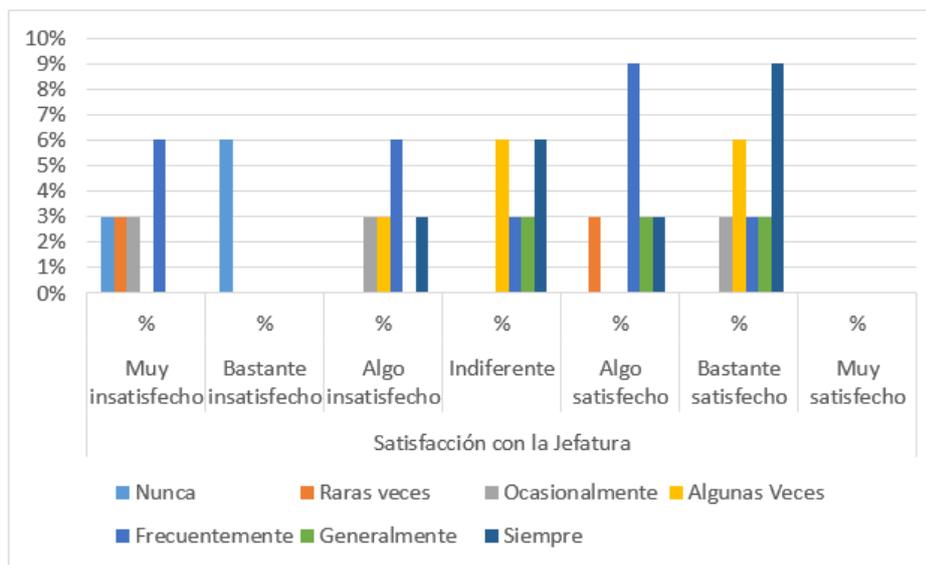
Estrés en relación la satisfacción con la jefatura de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI

Estrés	Satisfacción con la jefatura														Total	
	Muy insatisfecho		Bastante insatisfecho		Algo insatisfecho		Indiferente		Algo satisfecho		Bastante satisfecho		Muy satisfecho			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Nunca	1	3	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	9
Raras veces	1	3	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	2	6
Ocasionalmente	1	3	0	0	1	3	0	0	0	0	1	3	0	0	3	9
Algunas veces	0	0	0	0	1	3	2	6	0	0	2	6	0	0	5	16
Frecuentemente	2	6	0	0	2	6	1	3	3	9	1	3	0	0	9	28
Generalmente	0	0	0	0	0	0	1	3	1	3	1	3	0	0	3	9
Siempre	0	0	0	0	1	3	2	6	1	3	3	9	0	0	7	22
Total	5	10	2	6	5	16	6	19	6	19	8	26	0	0	32	100

Nota: Elaboración propia.

Figura 11

Estrés en relación la satisfacción con la jefatura de los trabajadores



Nota: La figura muestra las cifras de estrés en relación a la satisfacción con la jefatura en el personal de la MPI. Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 8 y figura 11 se observa el estrés y la satisfacción con la jefatura del personal en la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, del total del 100% del personal, el 28% del personal manifestaron tener estrés frecuentemente, de ellos el 9% del personal tuvieron una satisfacción con la jefatura algo satisfecho; seguidamente el 22% del personal manifestaron tener estrés siempre, de ellos el 9% del personal tuvieron una satisfacción con la jefatura bastante satisfecho; así mismo el 16% del personal manifestaron tener estrés algunas veces, de ellos el 6% del personal repartidos equitativamente manifestaron satisfacción con la jefatura indiferente ,bastante satisfecho; como también el 9% del personal manifestaron tener estrés generalmente, de ellos el 3% del personal tuvieron una satisfacción con la jefatura muy indiferente, bastante satisfecho; seguidamente el 9% del personal manifestaron tener estrés ocasionalmente, de ellos el 3% del personal repartidos en tres partes iguales tuvieron una satisfacción con la jefatura muy insatisfecho, algo insatisfecho y bastante satisfecho; del mismo modo de tuvo el 9% del personal manifiesta tener

estrés nunca, de ellos el 6% del personal tuvieron una satisfacción con la jefatura bastante insatisfecho y así mismo, el 6% del personal manifestaron tener estrés raras veces, de ellos el 3% del personal repartidos equitativamente partidos equitativamente en iguales tuvieron una satisfacción con la jefatura bastante insatisfecho.

Tabla 9

Prueba de correlación según Spearman entre el estrés y la satisfacción con la jefatura de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

			Estrés	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,413**
		Sig. (bilateral)		,019
		N	32	32
	Satisfacción con la jefatura	Coefficiente de correlación	,413**	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	
		N	32	32

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 9, se observa los resultados de la relación entre la variable “el estrés” y la satisfacción con la jefatura, en donde existe una relación de Rho de Spearman de 0.413, lo que nos indica que existe una relación positiva moderada y una significancia de p de 0.019 que es menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y en consecuencia se rechazó la hipótesis nula. Finalmente, se concluye que, existe una relación entre las variables el estrés y la satisfacción con la jefatura de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

Objetivo específico 2

El objetivo específico 2 se planteó determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción con la remuneración del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

Hipótesis específica 2

H_A: Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción con la remuneración del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

H₀: No existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción con la remuneración del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

Tabla 10

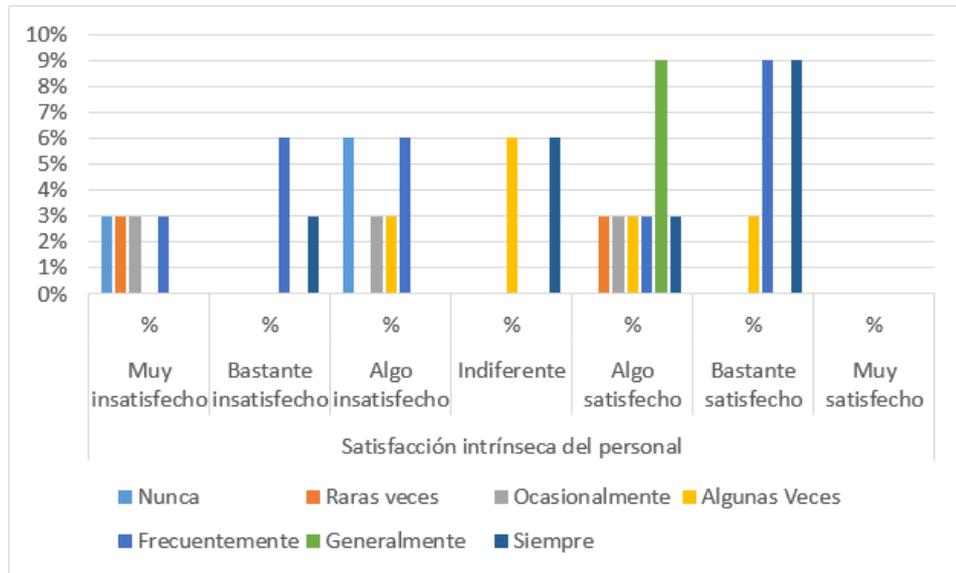
Estrés en relación la satisfacción con la remuneración del personal

Estrés	Satisfacción laboral															
	Muy insatisfecho		Bastante insatisfecho		Algo insatisfecho		Indiferente		Algo satisfecho		Bastante satisfecho		Muy satisfecho		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	1	3	0	0	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0	3	9
Raras veces	1	3	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	2	6
Ocasionalmente	1	3	0	0	1	3	0	0	1	3	0	0	0	0	3	9
Algunas veces	0	0	0	0	1	3	2	6	1	3	1	3	0	0	5	16
Frecuentemente	1	3	2	6	2	6	0	0	1	3	3	9	0	0	9	28
Generalmente	0	0	0	0	0	0	0	0	3	9	0	0	0	0	3	9
Siempre	0	0	1	3	0	0	2	6	1	3	3	9	0	0	7	22
Total	4	13	3	9	6	19	4	12	8	25	7	22	0	0	32	100

Nota: Elaboración propia.

Figura 12

Estrés en relación la satisfacción intrínseca del personal de los trabajadores



Nota: La figura muestra las cifras de estrés en relación a la satisfacción intrínseca en el personal de la MPI. Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 10 y figura 12 se observa el estrés y la satisfacción intrínseca del personal en la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, del total del 100% del personal, el 28% del personal manifestaron tener estrés frecuentemente, de ellos el 9% del personal tuvieron una satisfacción intrínseca bastante satisfecho; seguidamente el 22% del personal manifestaron tener estrés siempre, de ellos el 9% del personal tuvieron una satisfacción intrínseca bastante satisfecho; así mismo el 16% del personal manifestaron tener estrés algunas veces, de ellos el 6% del personal manifestaron satisfacción laboral intrínseca indiferente; como también el 9% del personal manifestaron tener estrés generalmente, de ellos el 9% del personal tuvieron una satisfacción intrínseca algo satisfecho; seguidamente el 9% del personal manifestaron tener estrés ocasionalmente, de ellos el 3% del personal repartidos en tres partes iguales tuvieron una satisfacción intrínseca muy insatisfecho, algo insatisfecho y algo satisfecho; del mismo modo de tuvo el 9% del personal manifiesta tener estrés nunca, de ellos el 6% del personal tuvieron una satisfacción intrínseca algo insatisfecho y así mismo, el 6% del personal

manifestaron tener estrés raras veces, de ellos el 3% del personal repartidos equitativamente tuvieron una satisfacción intrínseca muy insatisfecho y algo satisfecho.

Tabla 11

Prueba de correlación según Spearman entre el estrés y la satisfacción con la remuneración del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

			Estrés	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,415**
		Sig. (bilateral)		,018
		N	32	32
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,415**	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	
		N	32	32

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 11, se observa los resultados de la relación entre la variable “el estrés” y la satisfacción con la remuneración, en donde existe una relación de Rho de Spearman de 0.415, lo que nos indica que existe una relación positiva moderada y una significancia de p de 0.018 que es menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y en consecuencia se ha rechazado la hipótesis nula. Finalmente, se concluye que, existe una relación entre las variables el estrés y la satisfacción con la remuneración del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

Objetivo específico 3

El objetivo específico 2 se planteó determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción intrínseca del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

Hipótesis específica 3

H_A: Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción intrínseca del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

H₀: No existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción intrínseca del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

Tabla 12

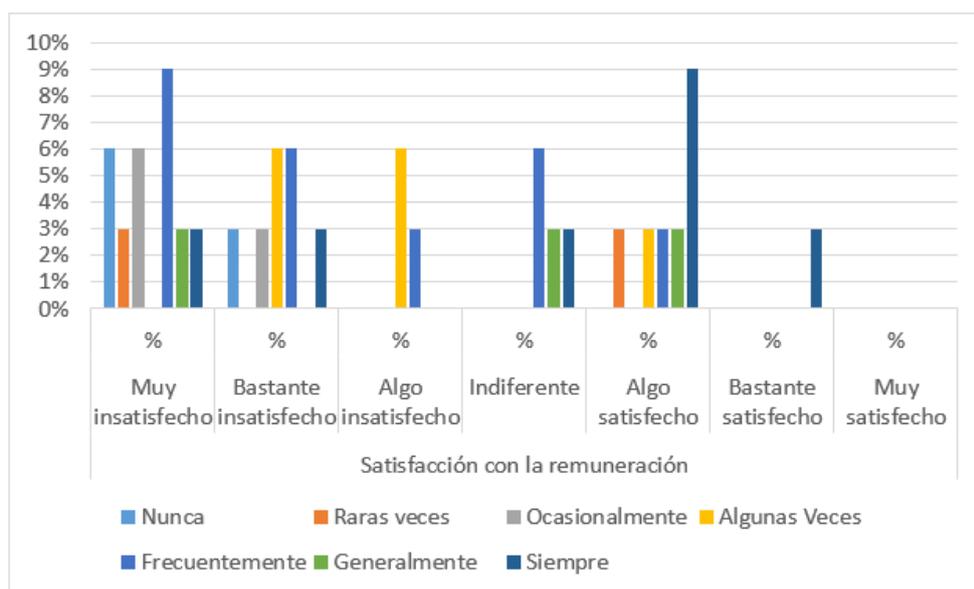
Estrés en relación la satisfacción con la remuneración

Estrés	Satisfacción laboral															
	Muy insatisfecho		Bastante insatisfecho		Algo insatisfecho		Indiferente		Algo satisfecho		Bastante satisfecho		Muy satisfecho		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	2	6	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	9
Raras veces	1	3	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	2	6
Ocasionalmente	2	6	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	9
Algunas veces	0	0	2	6	2	6	0	0	1	3	0	0	0	0	5	16
Frecuentemente	3	9	2	6	1	3	2	6	1	3	0	0	0	0	9	28
Generalmente	1	3	0	0	0	0	1	3	1	3	0	0	0	0	3	9
Siempre	1	3	1	3	0	0	1	3	3	9	1	3	0	0	7	22
Total	10	31	7	22	3	9	4	13	7	22	1	3	0	0	32	100

Nota: Elaboración propia.

Figura 13

Estrés en relación la satisfacción con la remuneración del personal de los trabajadores



Nota: La figura muestra las cifras de estrés en relación a la satisfacción con la remuneración en el personal de la MPI. Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 12 y figura 13 se observa el estrés y la satisfacción con la remuneración del personal en la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, del total del 100% del personal, el 28% del personal manifestaron tener estrés frecuentemente, de ellos el 9% del personal manifestó una satisfacción con la remuneración muy satisfecho; seguidamente el 22% del personal manifestaron tener estrés siempre, de ellos el 9% del personal manifestaron una satisfacción con la remuneración algo satisfecho; así mismo el 16% del personal manifestaron tener estrés algunas veces, de ellos el 6% del personal manifestaron satisfacción con la remuneración bastante insatisfecho, algo insatisfecho; como también el 9% del personal manifestaron tener estrés generalmente, de ellos el 9% del personal manifestaron una satisfacción con la remuneración bastante satisfecho; seguidamente el 9% del personal manifestaron tener estrés ocasionalmente, de ellos el 3% del personal manifestó una satisfacción con la remuneración muy insatisfecho, indiferente y algo satisfecho; del mismo modo de tuvo el 9% del personal manifiesta tener estrés nunca ellos el 6% del personal manifestaron una

satisfacción con la remuneración muy insatisfecho y así mismo el 6% del personal manifestaron tener estrés raras veces, de ellos el 3% del personal manifestaron una satisfacción con la remuneración muy insatisfecho, algo insatisfecho.

Tabla 13

Prueba de correlación según Spearman entre el estrés y la satisfacción intrínseca del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

			Estrés	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,415**
		Sig. (bilateral)		,018
		N	32	32
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,415**	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	
		N	32	32

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 13, se presenta los resultados respecto a la relación entre la variable “el estrés” y la satisfacción intrínseca del personal, en donde existe una relación de Rho de Spearman de 0.402, lo que nos indica que existe una relación positiva moderada y una significancia de p de 0.023 que es menor a 0.05, por tal se ha aceptado la hipótesis alterna y en consecuencia se rechaza la hipótesis nula. Finalmente, se concluye que, definitivamente existe una relación entre las variables el estrés y la satisfacción intrínseca del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

Objetivo específico 4

El objetivo específico 4 se planteó determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción con el ambiente de trabajo del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

Hipótesis específica 4

H_A: Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción con el ambiente de trabajo del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

H₀: No existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción con el ambiente de trabajo del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

Tabla 14

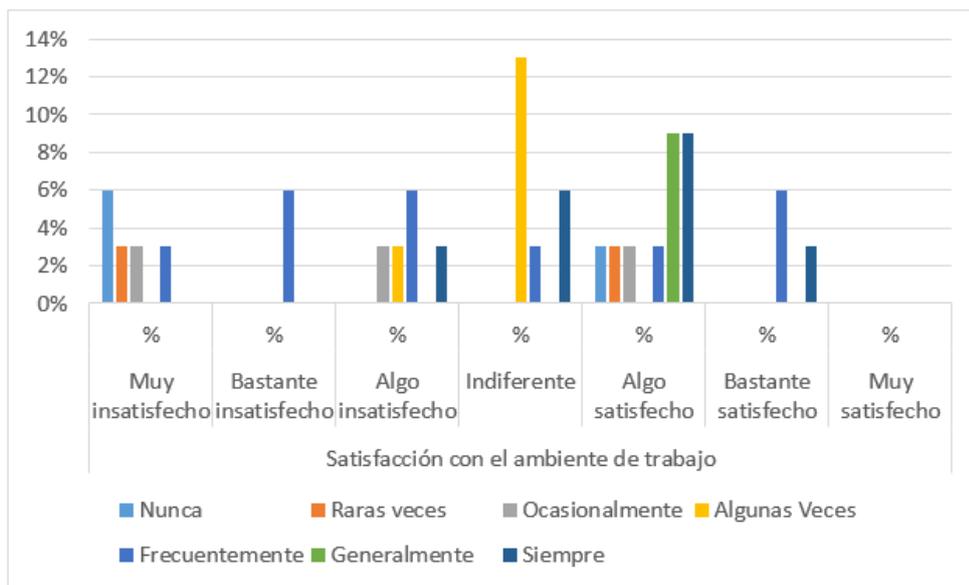
Estrés en relación la satisfacción con el ambiente de trabajo del personal

Estrés	Satisfacción laboral															
	Muy insatisfecho		Bastante insatisfecho		Algo insatisfecho		Indiferente		Algo satisfecho		Bastante satisfecho		Muy satisfecho		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	2	6	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	9
Raras veces	1	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	2	6
Ocasionalmente	1	3	0	0	1	3	0	0	0	3	0	0	0	0	3	9
Algunas veces	0	0	0	0	1	3	4	13	4	0	0	0	0	0	5	16
Frecuentemente	1	3	2	6	2	6	1	3	1	3	2	6	0	0	9	28
Generalmente	0	0	0	0	0	0	0	0	3	9	0	0	0	0	3	9
Siempre	0	0	0	0	1	3	2	6	3	9	1	3	0	0	7	22
Total	5	16	2	6	5	16	7	22	10	31	3	9	0	0	32	100

Nota: Elaboración propia.

Figura 14

Estrés en relación la satisfacción con el ambiente de trabajo



Nota: La figura muestra las cifras de estrés en relación a la satisfacción con el ambiente de trabajo en el personal de la MPI. Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 14 y figura 14 se observa el estrés y la satisfacción con el ambiente de trabajo del personal en la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, del total del 100% del personal, el 28% del personal manifestaron tener estrés frecuentemente, de ellos el 6% del personal repartidos en tres partes iguales manifestó una satisfacción con el ambiente de trabajo bastante insatisfecho, algo insatisfecho y bastante satisfecho; seguidamente el 22% del personal manifestaron tener estrés siempre, de ellos el 9% del personal manifestaron una satisfacción con el ambiente de trabajo algo satisfecho; así mismo el 16% del personal manifestaron tener estrés algunas veces, de ellos el 13% del personal manifestaron una satisfacción con el ambiente de trabajo indiferente; como también el 9% del personal manifestaron tener estrés generalmente, de ellos el 9% del personal manifestaron una satisfacción con el ambiente de trabajo algo satisfecho; seguidamente el 9% del personal manifestaron tener estrés ocasionalmente, de ellos el 3% del personal repartidos en tres partes iguales manifestaron una satisfacción con el ambiente de trabajo muy insatisfecho, algo insatisfecho y algo satisfecho;

del mismo modo de tuvo el 9% del personal manifiesta tener estrés nunca ellos el 6% del personal tuvieron una satisfacción con el ambiente de trabajo muy insatisfecho y así mismo el 6% del personal manifestaron tener estrés raras veces, de ellos el 3% del personal manifestaron una satisfacción con el ambiente de trabajo muy insatisfecho y algo satisfecho.

Tabla 15

Prueba de correlación según Spearman entre el estrés y la satisfacción ambiente de trabajo en la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

			Estrés	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,404 ^{**}
		Sig. (bilateral)		,022
		N	32	32
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,404 ^{**}	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	
		N	32	32

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 15, se presenta los resultados respecto a la relación entre la variable “el estrés” y la satisfacción ambiente de trabajo, en donde existe una relación de Rho de Spearman de 0.404, lo que nos indica que existe una relación positiva moderada y una significancia de p de 0.022 que es menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y en consecuencia se rechaza la hipótesis nula. Finalmente, se concluye que, existe una relación entre las variables el estrés y la satisfacción ambiente de trabajo en la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

Objetivo específico 5

El objetivo específico 5 se planteó determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción con la cantidad y calidad de producción del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

Hipótesis específica 5

H_A: Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción con la cantidad y calidad de producción del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

H₀: No existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción con la cantidad y calidad de producción del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

Tabla 16

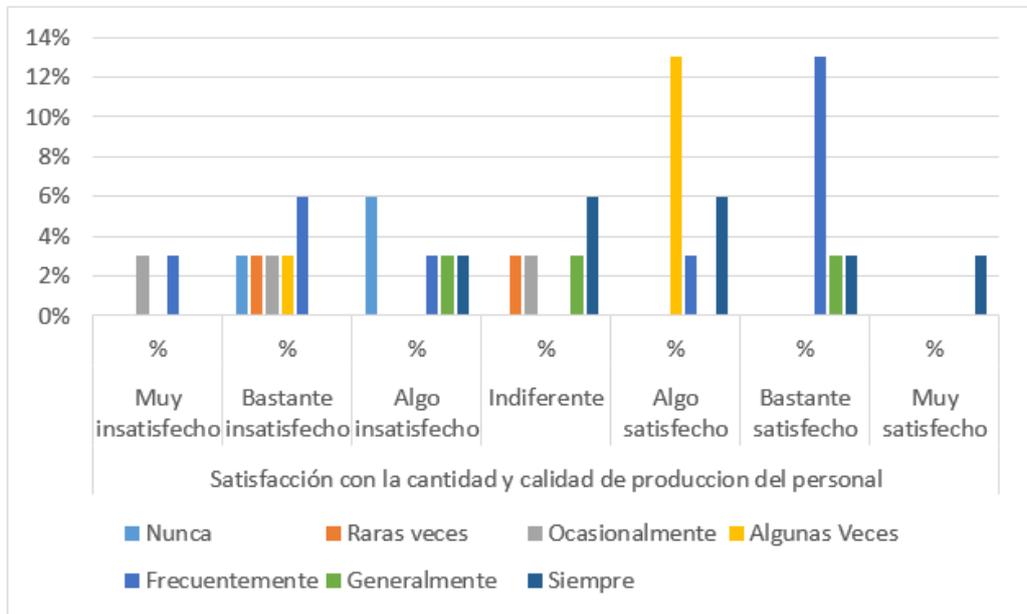
Estrés en relación la satisfacción con la cantidad y calidad de producción del personal

Estrés	Satisfacción laboral															
	Muy insatisfecho		Bastante insatisfecho		Algo insatisfecho		Indiferente		Algo satisfecho		Bastante satisfecho		Muy satisfecho		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0	1	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	9
Raras veces	0	0	1	3	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	2	6
Ocasionalmente	1	3	1	3	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	3	9
Algunas veces	0	0	1	3	0	0	4	13	0	0	0	0	0	0	5	16
Frecuentemente	1	3	2	6	3	0	1	3	0	4	13	0	0	0	9	28
Generalmente	0	0	0	0	3	1	0	0	3	1	3	0	0	0	3	9
Siempre	0	0	0	0	3	2	2	6	6	1	3	1	3	0	7	22
Total	2	6	6	19	16	5	7	22	16	6	19	1	3	0	32	100

Nota: Elaboración propia.

Figura 15

Estrés en relación la satisfacción con la cantidad y calidad de producción del personal



Nota: La figura muestra las cifras de estrés en relación a la satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el personal de la MPI. Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 16 y figura 15 se observa el estrés y la satisfacción con la cantidad y calidad de producción del personal en la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, del total del 100% del personal, el 28% del personal manifestaron tener estrés frecuentemente, de ellos el 13% del personal manifestaron una satisfacción con la cantidad y calidad de producción bastante satisfecho; seguidamente el 22% del personal manifestaron tener estrés siempre; de ellos el 6% del personal repartidos equitativamente manifestaron una satisfacción con la cantidad y calidad de producción; así mismo el 16% del personal manifestaron tener estrés algunas veces, de ellos el 13% del personal manifestaron satisfacción con la cantidad y calidad de producción algo satisfecho; como también el 9% del personal manifestaron tener estrés generalmente, de ellos el 3% del personal manifestaron una satisfacción con la cantidad y calidad de producción algo insatisfecho, indiferente y bastante satisfecho; seguidamente el 9% del personal manifestaron tener estrés ocasionalmente, de ellos el 3% del personal

tuvieron una satisfacción con la cantidad y calidad de producción muy insatisfecho, bastante insatisfecho, insatisfecho; del mismo modo tuvo el 9% del personal manifiesta tener estrés nunca ellos el 6% del personal tuvieron una satisfacción con la cantidad y calidad de producción algo insatisfecho y así mismo el 6% del personal manifestaron tener estrés raras veces de ellos el 3% del personal tuvieron una satisfacción con la cantidad y calidad de producción bastante insatisfecho e indiferente.

Tabla 17

Prueba de correlación según Spearman entre el estrés y la satisfacción cantidad y calidad de producción en la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

			Estrés	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,421**
		Sig. (bilateral)		,016
		N	32	32
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,421**	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	
		N	32	32

Nota: La figura muestra las cifras de estrés en relación a la satisfacción con la cantidad y calidad de producción en la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI. Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 17, se pueden observar los resultados respecto a la relación entre la variable “estrés” y la satisfacción en cantidad y calidad de producción, en donde existe una relación de Rho de Spearman de 0,421, lo que nos indica que existe una relación positiva moderada y significancia de p de 0,016 que es menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y en consecuencia se rechaza la hipótesis nula. Finalmente, se concluye que existe una relación entre el estrés y la satisfacción en cantidad y calidad de producción en la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021.

4.3. Discusión de resultados

Para la hipótesis general, se determina que existe una relación significativa entre la variable “el estrés” y la variable “satisfacción laboral” en el personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021. La prueba de Rho Spearman dio un valor de 0.005, en el cual favorece la hipótesis. Al respecto, Ramírez (2018), evaluó el estrés en los trabajadores en cuanto a las acciones, actividades y descanso, indicando que estos generan menos estrés en el desempeño de las funciones. De igual manera, Ángeles (2019), establece minimizar el estrés y favorecer la satisfacción laboral, siendo su resultado que el estrés fue alto y la satisfacción laboral baja.

Para la hipótesis específica 1, se determinó la existencia de relación entre la variable “estrés” y la satisfacción con la jefatura de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021. La prueba de Rho Spearman tuvo un valor de 0.019, por ello se acepta hipótesis planteada. Al respecto, Gonzáles (2020), también estableció el vínculo entre el ambiente, estrés y satisfacción, indicando que si existe relación entre dichas variables, ya que el estrés se manifiesta en la motivación como un efecto negativo.

Para la hipótesis específica 2, se determinó que si existe relación entre el estrés y con la remuneración del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021. La prueba de Rho Spearman tuvo un valor de 0.018, el cual favoreció la hipótesis. En este sentido, Machaca (2019) también estableció la incidencia del estrés en el incentivo laboral; es decir, los trabajadores presentaban mayor estrés laboral y el incentivo era, indicando que se pierde la motivación al no cubrir las expectativas del empleado.

Para la hipótesis específica 3, se determinó la existencia de relación entre el estrés y la satisfacción intrínseca del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021. La prueba de Rho Spearman tuvo un valor de 0.023, por lo que se acepta la hipótesis planteada. De igual forma, Guzmán (2017), evaluó como afecta el estrés en el desempeño, indicando que si el estrés del empleado es bajo, la motivación estará alta y su desempeño será de moderado a alto.

Para la hipótesis específica 4, se determinó la existencia de relación entre el estrés y la satisfacción con el ambiente de trabajo del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021. La prueba de Rho Spearman tuvo un valor de 0.022, por lo que se acepta la hipótesis planteada. Al respecto, Villalva (2020), evaluó la satisfacción laboral y el desempeño, indicando que existe relación, ya que la satisfacción puede influir en el desempeño.

Para la hipótesis específica 5, se determinó la existencia de relación entre el estrés y la satisfacción con la cantidad y calidad de producción del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021. La prueba de Rho Spearman tuvo un valor de 0.016, por lo que se acepta la hipótesis planteada. Al respecto Cohaila (2020), también estableció la influencia del estrés en el desenvolvimiento laboral, indicando que su estudio halló evidencia de que si influye el estrés en el desenvolvimiento laboral.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primero:

El estrés si tiene relación con la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021, en donde se puede encontrar que la prueba de Rho de Spearman es de 0.487, lo que indica que existe una relación moderada positiva con una significancia de 0.005, que es menor a 0.05, lo que ratifica la existencia de una relación significativa, siendo el estrés un sentimiento de tensión física o emocional que afecta a la persona y por ende puede ser una desmotivación para la satisfacción laboral.

Segundo:

El estrés está relacionado con la satisfacción respecto a la jefatura del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021, ya que podemos ver que la prueba de Rho de Spearman fue de 0.413, lo que indica una relación moderada positiva con una significancia de 0.019, que es menor a 0.05, lo que ratifica la existencia de una relación significativa.

Tercero:

El estrés está relacionado con la satisfacción con la remuneración del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021, ya que podemos ver que la prueba de Rho de Spearman está representada por 0.415, lo que indica que existe una relación moderada positiva con una significancia de 0.018, que es menor a 0.05, lo que ratifica que existe una relación significativa.

Cuarto:

El estrés está relacionado con la satisfacción intrínseca del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021, ya que podemos ver que la prueba de Rho de Spearman es de 0.402, lo que indica una relación moderada positiva con una significancia de 0.023, que es menor a 0.05, lo que ratifica la existencia de una relación significativa.

Quinto:

El estrés está relacionado con la satisfacción ambiente de trabajo del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021, ya que podemos ver que la prueba de Rho de Spearman representa el 0.404, lo que indica una relación moderada positiva con una significancia de 0.022, que es menor a 0.05, lo que ratifica la existencia de una relación significativa.

Sexto:

El estrés está relacionado con la satisfacción, calidad y cantidad de producción del personal de la Unidad de Equipo Mecánico de la MPI, Año 2021, ya que podemos ver que la prueba de Rho de Spearman representa el 0.421, lo que indica la relación moderada positiva con una significancia de 0.016, que es menor a 0.05, lo que ratifica la existencia de una relación significativa.

5.2. Recomendaciones

Primero:

Se recomienda realizar capacitaciones en el tema de estrés y en cómo actuar ante este en el trabajo.

Segundo:

En los municipios se debe contar con un especialista en psicología para poder dar charlas y manejar el tema de estrés, ya que es muy importante.

Tercero:

Se recomienda realizar otras investigaciones sobre el estrés de los trabajadores y profundizar más, ya que esta es una enfermedad que aqueja a muchas personas.

Cuarto:

Se recomienda al municipio crear programas para generar mayor motivación intrínseca y satisfacción laboral en los trabajadores.

Quinto:

Se recomienda a los municipios promover oportunidades de empleo para que los profesionales pongan en práctica sus habilidades y conocimientos de forma más profunda.

BIBLIOGRAFIA

- Acebo, G., & Samada, Y. (2019). *El estrés familiar y su influencia en el rendimiento laboral*. Obtenido de Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria:
<http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1715/947>
- Alonso, M. (2020). *Alta exigencia laboral contribuye a una peor salud mental*. Obtenido de PSYCIENCIA: <https://www.psyciencia.com/alta-exigencia-laboral-y-baja-autonomia-del-trabajador-contribuyen-a-peor-salud-mental/>
- Ángeles, C. (2019). *Estrés laboral y satisfacción laboral del personal del centro de atención residencial Renacer*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38418>
- Artz et al. (2015). *Boss Competence and Worker Well-Being*. Obtenido de Industrial and Labor Relations Review: https://www.researchgate.net/publication/268491675_Boss_Competence_and_Worker_Well-Being
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. Obtenido de Revista de Psicología – Año III N° 5: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Barahona et al. (2018). *Asociación entre violencia, estrés y rendimiento académico en alumnos de medicina del primer y sexto años de una universidad pública, 2017*. Obtenido de Revistas de investigación UNMSM: <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v79i4.15635>
- Bassas, M. (2022). *Estrés*. Obtenido de Top Doctors - España: <https://www.topdoctors.es/diccionario-medico/estres#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20es%20un%20estado,y%20adaptarse%20a%20los%20acontecimientos.>
- Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU. (2022). *El estrés y su salud*. Obtenido de Medline Plus: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm#:~:text=El%20es>

tr% C3% A9s% 20es% 20un% 20sentimiento,a% 20un% 20desaf% C3% ADO
% 20o% 20demanda.

Bizneo HR. (2020). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo*. Obtenido de Blog: Bizneo HR: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>

Business School. (2021). *El estrés relacionado con el trabajo*. Obtenido de Business School: Blog de Prevención de Riesgos Laborales: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/el-estres-relacionado-con-el-trabajo/#:~:text=Selye%20describe%20tres%20fases%20sucesivas,%3A%20alarma%2C%20resistencia%20y%20agotamiento.>

Castilla, L. (2006). *Glosarios de Términos de 1 Salud Laboral y PRL*. Obtenido de Secretaria de Salud Laboral: <https://castillayleon.ccoo.es/ce51410cd640a479b9974e5f2ffbd9e4000054.pdf>

Cavanillas, B. (2015). *Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow 1954*. <https://doi.org/https://smart-lighting.es/la-teoria-de-la-jerarquia-de-las-necesidades-de-maslow/#:~:text=La%20pir%C3%A1mide%20de%20Abraham%20Maslow,pueden%20dividirse%20en%20dos%20categor%C3%ADas.>

Chiang et al. (2021). *Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales*. Obtenido de RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, vol.11 no.22 Cuenca oct./mar: <https://www.redalyc.org/journal/5045/504568573010/html/>

Cofide. (2022). *Fases de la motivación laboral*. Obtenido de Blog: Cofide: <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>

Cohaila, R. (2020). *La incidencia del estrés laboral en el desempeño de los distribuidores de Silver Lake S.A. en las sedes de Tacna, Ilo y Moquegua,*

2020. Obtenido de Universidad Privada de Tacna:
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1503>
- Conexión ESAN. (5 de septiembre de 2019). *Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas?* Obtenido de Conexión ESAN:
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas>
- Cortés, N. (29 de enero de 2021). *Todo sobre la satisfacción laboral*. Obtenido de Blog: GeoVictoria: <https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/satisfaccion-laboral/>
- Coz, M., & Matto, G. (2021). *Relación entre satisfacción laboral y engagement en colaboradores administrativos de empresas en Lima Metropolitana*. Obtenido de ULIMA:
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/14352>
- Eden Springs España. (s.f.). *La motivación intrínseca: qué es y cómo potenciarla*. Obtenido de Eden Springs España: <https://www.aguaeden.es/blog/la-motivacion-intrinseca-que-es-y-como-potenciarla>
- Editorial Grudemi. (2018). *Motivación laboral*. Obtenido de Enciclopedia Económica: <https://enciclopediaeconomica.com/motivacion-laboral/>
- Equipo editorial, Etecé. (2022). *Satisfacción*. Obtenido de Concepto.de: <https://concepto.de/satisfaccion/>
- Eustat. (s.f.). *Status familiar - Definiciones*. Obtenido de Eustat: https://www.eustat.eus/documentos/opt_1/tema_25/elem_3838/definicion.html#:~:text=Este%20concepto%20hace%20referencia%20a,restantes%20miembros%20de%20la%20familia.
- Fenández, N. (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. Obtenido de Universidad de La Rioja: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf](https://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf)

- Flores, C. (2018). *La Comunicación Organizacional Interna y el Estrés Laboral en la Empresa de Intermediación Laboral Baruk Cooperation y Asesoramiento S.R.L. – 2018*. Obtenido de Universidad Privada de Tacna: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/748>
- Franco, D. (2021). *Relación de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en el área de crédito de una institución financiera pública de la ciudad de Quito*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8038>
- Función Pública . (s.f.). *El estrés laboral*. Obtenido de Gobierno de Colombia: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938
- Gamboa, E., & Yucatán, M. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Obtenido de Revista Psicología Organizacional: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Garbanzo, G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 67-87. <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>
- Gonzáles, N. (2020). *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44451>
- Gonzáles, V. (2020). *¿Sabes qué es el clima laboral y para qué sirve? ¿Puede afectar a tu empresa!* Obtenido de OCCMUNDIAL: <https://www.occ.com.mx/blog/clima-laboral-que-es/>
- González, L. (2015). *Diagnóstico para identificar los factores de motivación*. Obtenido de cdigital: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/42046/GonzalezOrtizLiliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Griffiths et al. (2004). *La organización del trabajo y el estrés : estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal*

directivo y representantes sindicales. Obtenido de OMS:
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>

Guamán, M., & Jiménez, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato.* Obtenido de Universidad Técnica de Ambato:
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31974>

Guzmán, A. (2017). *El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad.* Obtenido de Universidad Central del Educador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14229/1/T-UCE-0007-PIO40-2018.pdf>

Hancer, M., & George, T. (2003). *Job Satisfaction of Restaurant Employees: An Empirical Investigation Using the Minnesota Satisfaction Questionnaire.* Obtenido de Journal of Hospitality & Tourism Research, N° 27:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1096348002238882>

Infolat. (16 de febrero de 2022). *¿Qué es la situación laboral? Qué tipos de situación existen así como ejemplos.* Obtenido de Infolat:
<https://infolat.news/dinero/que-es-la-situacion-laboral-que-tipos-de-situacion-existen-asi-como-ejemplos/>

INSHT. (2017). *Fundamentos para la prevención de riesgos laborales.* Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT):
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/NIPO+fund/789c688f-e753-49b4-bb19-67e53bd7ec28>

ISOTools. (5 de junio de 2015). *¿Cómo influye la calidad total en la productividad empresarial?* Obtenido de ISOTools – Revista Empresa Excelente: <https://www.isotools.org/2015/06/05/como-influye-la-calidad-total-en-la-productividad-empresarial/>

ISTAS. (s.f.). *Condiciones de trabajo y salud.* Obtenido de Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud - ISTAS: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

- Ley N° 31047. (30 de setiembre de 2020). *Ley de las Trabajadoras y trabajadores del hogar - Ley N° 31047*. Obtenido de Diario oficial del bicentenario "El Peruano": <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-las-trabajadoras-y-trabajadores-del-hogar-ley-n-31047-1889434-1/>
- Luna, M., & Martínez, S. (2005). *Exigencias laborales y daños a la salud en un establecimiento de la industria químico farmacéutica en México*. Obtenido de Salud de los Trabajadores, vol. 13, núm. 2, julio-diciembre: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839274002.pdf>
- Machaca Ninaja, N. K. (s.f.). *El Estrés Laboral y la Influencia con la Motivación en el Trabajo de los Colaboradores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el Año 2017*. [Tesis de grado, Universidad Privada de Tacna]. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1107>.
- Machaca, N. (2019). *El Estrés Laboral y la Influencia con la Motivación en el Trabajo de los Colaboradores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el Año 2017*. Obtenido de Universidad Privada de Tacna: <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1107/Machaca-Ninaja-Noelia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mayo Clinic. (2022). *Control del estrés*. Obtenido de Mayo Clinic: <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress-symptoms/art-20050987>
- Melia, J., & Peiró, J. (1998). *La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23*. Obtenido de The measurement of job satisfaction in organizational settings: The: https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Melia, J., & Peiró, J. (s.f.). *CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23 J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)*. UNIVERSITAT DE VALÈNCIA https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF
- Montagud, N. (17 de junio de 2020). *Las 7 consecuencias de la sobrecarga laboral*. Obtenido de Psicología y mente:

<https://psicologiaymente.com/organizaciones/consecuencias-sobrecarga-laboral>

Moreira, T. (2009). Factores endógenos y exógenos asociados al rendimiento en matemática: un análisis multinivel. *Educación*, 33(2), 61-80. <https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058005.pdf>

MPI. (2021). *Administración de Maquinaria y Equipo pesado*. Obtenido de Municipalidad Provincial de Ilo - MPI: <http://190.239.24.68/organos-desconcentrados/maquinaria-y-equipos>

MPI. (2021). *Historia*. Obtenido de Municipalidad Provincial de Ilo - MPI: <https://www.mpi.gob.pe/provincia/13-historia>

MTPE. (15 de agosto de 2021). *Qué es la situación laboral, qué tipos hay y ejemplos de ella*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE: <https://www.mitrabajo.news/reclutadores/Que-es-la-situacion-laboral-que-tipos-hay-y-ejemplos-de-ella-20210815-0007.html#:~:text=Se%20entiende%20como%20situaci%C3%B3n%20laboral,situaciones%20laborales%20pueden%20variar%20ligeramente>.

MTPE. (s.f.). *Glosario de términos de temas de empleo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/estadisticas/terminologia.pdf>

Naranjo, M. (2009). *una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de estrés en el ámbito educativo*. Obtenido de Revista Educación, vol. 33, núm. 2: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>

OIT. (14 de Enero de 2020). *Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Pública de la UCO*. Obtenido de OIT - La prevención del estrés en el trabajo. Lista de comprobación.:

<http://www.uco.es/catedraprevencion/index.php/es/doc-tecnica/psicosociologia/288-oit-la-prevencion-del-estres-en-el-trabajo-lista-de-comprobacion>

OIT. (s.f.). *23 Condiciones de trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo (OIT): <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>

OMS. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Obtenido de Organización Mundial de Salud: <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/protecting-workers'-health>

Operé, M. (27 de junio de 2017). *Cómo aumentar la satisfacción con la remuneración (sin aumentar el salario)*. Obtenido de Grupo PYA: <https://grupo-pya.com/como-aumentar-la-satisfaccion-con-la-remuneracion-sin-aumentar-el-salario/#:~:text=Los%20empleados%20tienden%20a%20sentirse,el%20sueldo%20tiene%20m%C3%A1s%20valor.>

Osorio, J. (2017). *Estrés laboral: estudio de revisión*. Obtenido de SciELO Colombia: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081

Pairumani, R. (2017). *Influencia de las relaciones intrafamiliares, en el rendimiento académico en niños (as) de 10 y 11 años, que asisten a la Comunidad de Educación Integral (CEI)*. Obtenido de Revista de Investigación Psicológica, no.18, La Paz: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322017000200008

Peña, B. (20 de noviembre de 2019). *Estrés: características y síntomas clínicos*. Obtenido de Blog: Muysalud: <https://muysalud.com/mente/estres-caracteristicas-y-sintomas-clinicos/>

- Pérez, J., & Merino, M. (2022). *Habilidad - Qué es, definición y concepto*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/habilidad/#:~:text=El%20concepto%20de%20habilidad%20proviene,%C3%A9xito%20gracias%20a%20su%20destreza.>
- Psicología Científica. (2022). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Obtenido de Blog: Psicología Científica: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Ramírez, T. (2018). *Estrés Laboral en auxiliares administrativos y secretarias en una Universidad Pública del estado de México*. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de México: <http://hdl.handle.net/20.500.11799/98618>
- Regueiro, A. (s.f.). *Conceptos básicos: ¿Que es el estrés y cómo nos afecta?* Obtenido de Especialista en Psicología Clínica y de la Salud Servicio de Atención Psicológica de la Universidad de Málaga N° Col: AO/01472: <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Rodríguez, M. (2016). *Tipos de estrés y sus desencadenantes*. Obtenido de Blog: Psicología y mente: <https://psicologiymente.com/clinica/tipos-de-estres>
- Rojas, M. (2022). *Programa de práctica preprofesional para el desempeño docente de los estudiantes de VII ciclo de educación primaria de una universidad de Lima*. Obtenido de USIL: <https://repositorio.usil.edu.pe/home>
- Romero et al. (2011). *Biomarcadores de estrés como indicadores de bienestar animal en ganado de carne*. Obtenido de Biosalud: <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/biosalud/article/view/4753>
- Ros, J. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado*. Obtenido de Core: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>
- Rosales, V. (2021). *Estrés y satisfacción laboral en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache – San Martín 2020*. Obtenido de UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36215>

- Ruíz et al. (05 de setiembre de 2017). *Tipos de Estrés. Características personales implicadas y técnicas basadas en su control*. Obtenido de Revista Electrónica de Portales Medicos.com: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/tipos-de-estres/>
- Ruíz, A. (2021). *La influencia del estrés laboral en el desempeño del personal de ESSALUD en las campañas de vacunación contra la COVID19 período mayo – agosto, Tacna 2021*. Obtenido de UPT: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2180>
- Sanchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicologico en trabajadores de una industria cerealera*. Obtenido de Universidad Abierta Interamericana: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/Fulltext/Files/Tc111836.Pdf>
- Sandi, V. (06 de mayo de 2014). *Investigación aplicada y básica/ pura*. Obtenido de ICAP: <https://es.slideshare.net/FabiolaNava4/investigacin-bsica-y-aplicada-58356533>
- Sanitas. (2022). *Tipos de estrés*. Obtenido de Sanitas Seguros Médicos: <https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/estres-ansiedad/tipos-estres.html>
- Sarabia, S. (2001). La enseñanza de la ética y la conducta humana. *Revista Medica Herediana*, 12(1). https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2001000100006
- Sipion, E. (2019). *sobrecarga laboral y sus consecuencias en los colaboradores*. Obtenido de USAT: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2625/1/TIB_SipionEcanEstefanny.pdf
- Solopsicologosorganizacionales. (2017). *Conoce la psicología organizacional*. Obtenido de Blog: [solopsicologosorganizacionales: http://solopsicologosorganizacionales.blogspot.com/2017/10/satisfaccion-laboral-y-rotacion.html](http://solopsicologosorganizacionales.blogspot.com/2017/10/satisfaccion-laboral-y-rotacion.html)

- StarMeUp. (2018). *Satisfacción Laboral: Qué Es y Cómo Medirla*. Obtenido de Blog: StarMeUp: <https://blog.starmeup.com/es/desarrollando-talento/satisfaccion-laboral-guia-completa/>
- Umivale. (s.f.). *Estrés Hábitos de vida saludables*. Obtenido de Umivale: https://www.uv.es/preven/documentacion/105281_8.Estres.pdf
- UNIR. (2021). *¿Qué es el clima laboral u organizacional y cómo fomentarlo?* Obtenido de UNIR: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>
- Universitat de Barcelona CRAI. (2023). *El modelo de Selye*. Obtenido de Universitat de Barcelona CRAI: http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1
- Villalva, D. (2020). *La satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de La Caja Arequipa de la agencia Coronel Mendoza, Tacna, 2019*. Obtenido de Universidad Privada de Tacna : <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1637>