



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE SICOLOGÍA

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL EN EL
PERSONAL DE UNA INSTITUCION ESTATAL,
2022.**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
DE PSICOLOGÍA**

AUTORA : BACH. GABRIELA CRISTINA BARDALES RENGIFO

ASESOR : PSIC. MGR. JUAN ALFONSO MENDEZ DEL ÁGUILA

**SAN JUAN BAUTISTA - PERÚ
2023**

“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

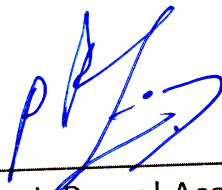
El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

“DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN ESTATAL, 2022”

De la alumna: **GABRIELA CRISTINA BARDALES RENGIFO**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **9% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 01 de Marzo del 2023.











Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética – UCP

CJRA/ri-a
95-2023

Document Information

Analyzed document	UCP_Sicologia_2022_TSP_GabrielaBardales_V1.pdf (D159794528)
Submitted	2023-03-01 15:10:00
Submitted by	Comisión Antiplagio
Submitter email	revision.antiplagio@ucp.edu.pe
Similarity	9%
Analysis address	revision.antiplagio.ucp@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Científica del Perú / UCP_PSICOLOGIA_2022_TESIS_GUEVARA_ZAVALAETA_MAIRA_LIZETH_ANA_PAULA_THAIZ_BALAREZO_MARTIN_V1.pdf Document UCP_PSICOLOGIA_2022_TESIS_GUEVARA_ZAVALAETA_MAIRA_LIZETH_ANA_PAULA_THAIZ_BALAREZO_MARTIN_V1.pdf (D150018321) Submitted by: revision.antiplagio@ucp.edu.pe Receiver: revision.antiplagio.ucp@analysis.arkund.com		15
SA	T3_Taller de Tesis 2_Garcia Tovar Andrea Caroline.docx Document T3_Taller de Tesis 2_Garcia Tovar Andrea Caroline.docx (D140645786)		1
W	URL: https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html Fetched: 2020-07-13 23:43:28		2
SA	Universidad Científica del Perú / UCP_cienciasdelasalud_2021_Tesis_MiriamGarcia_DianaRodriguez_V1.pdf Document UCP_cienciasdelasalud_2021_Tesis_MiriamGarcia_DianaRodriguez_V1.pdf (D110702280) Submitted by: revision.antiplagio@ucp.edu.pe Receiver: revision.antiplagio.ucp@analysis.arkund.com		8
SA	PROYECTO DE TESIS PACHECO FLORES MARÍA DEL CARMEN.docx Document PROYECTO DE TESIS PACHECO FLORES MARÍA DEL CARMEN.docx (D129898222)		1
SA	C EF_TT2_OsorioCalderonLourdes_DiazTapullimaAnghelloBraulio.docx Document C EF_TT2_OsorioCalderonLourdes_DiazTapullimaAnghelloBraulio.docx (D141632319)		3
W	URL: https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/4055/6160/ Fetched: 2023-01-17 04:57:12		2
W	URL: https://podcasts.apple.com/dk/podcast/el-estr%C3%A9s-laboral/id1541921528?i=1000500124119 Fetched: 2022-06-14 22:47:41		1

DEDICATORIA

Éste trabajo va dedicado a mi mamá Blanca Graciela Rengifo Abensur, a mi abuelita Graciela Abensur Vda. De Rengifo y a todos los miembros de mi familia por siempre haber sido mi soporte en los años de mi formación como profesional desde el día uno, por darme la motivación, confianza, amor y dedicación que a pesar de las adversidades siempre fueron optimistas. Por siempre haber extendido su mano en momentos difíciles y por el amor incondicional brindando cada día.

Finalmente, también quiero dar las gracias a mis amigos: César Luis Wong Maldonado, José Hernando Del Águila Cam y Joel Elgegren Villacréz. Sé que desde el cielo me cuidan y protegen. Estoy agradecida porque formaron parte de mi vida, por haber sido parte de mi proceso de carrera profesional y por siempre haberme brindado una amistad sincera, con mucho amor y cariño de por medio. Éste logro lo comparto con ellos, porque sé que están presentes en mi vida."

GABRIELA CRISTINA BARDALES RENGIFO.

AGRADECIMIENTO

De pequeña me enseñaron a dar gracias por las cosas buenas y también malas) de la vida. Por eso, en esta tesis comenzaré agradeciendo a Dios por permitirme llegar a éste gran y hermoso momento en mi vida profesional.

A mí mamá, quién es el pilar fundamental de mí vida, agradezco por siempre brindarme amor, confianza y motivación, definitivamente todo lo bueno se lo debo a ella.

A mí abuelita, por confiar en mí día a día y estar orgullosa de todos mis logros.

A mi familia, por siempre impulsarme a no rendirme, y brindarme su apoyo incondicional en todo momento.

Al Lic. Luis Alberto Orejuela Arellano, Mgr., por el asesoramiento temático y metodológico.

Y a todas las personas que estuvieron presentes en éste camino, siempre sacando lo mejor de mí. ¡Gracias a todos ustedes!"

GABRIELA CRISTINA BARDALES RENGIFO.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con **Resolución Decanal N° 211-2023-UCP-FCS, del 10 de Febrero del 2023**, la Facultad de Ciencias de la Salud, de la UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ – UCP, designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación del Trabajo de Suficiencia Profesional a los señores:

- +** **Psic. Elizabeth Guillen Galdós** **Presidente**
- +** **Psic. Alfredo Deifilio Neyra Cisneros** **Miembro**

Como Asesor: **Psic. Mgr. Juan Alfonso Méndez del Águila.**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 03:15 p.m. horas, del día Lunes 13 de Marzo del 2023, en las instalaciones de la universidad, supervisado por el Secretario Académico del Programa Académico de SICOLOGÍA – de la Universidad Científica del Perú; se constituyó el Jurado para escuchar la Sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional: **"DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN ESTATAL, 2022"**.

Presentado por la sustentante: **GABRIELA CRISTINA BARDALES RENGIFO**

Como requisito para optar el TÍTULO PROFESIONAL de: **LICENCIADO EN PSICOLOGIA.**


Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron:

ABSUELTAS SATISFACTORIAMENTE

El Jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: **APROBADO POR UNANIMIDAD** CON NOTA : 17

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta.


Psic. Elizabeth Guillen Galdós
Presidente


Psic. Alfredo Deifilio Neyra Cisneros
Miembro

CALIFICACIÓN:	Aprobado (a) Excelencia	:	19-20
	Aprobado (a) Unanimidad	:	16-18
	Aprobado (a) Mayoría	:	13-15
	Desaprobado (a)	:	00-12

HOJA DE APROBACION

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL, DENOMINADO:
DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE UNA
INSTITUCIÓN ESTATAL, 2022.



Psic. Elizabeth Guillen Galdós
Presidente



Psic. Alfredo Deifillo Neyra Cisneros
Miembro



Psic. Mgr. Juan Alfonso Méndez del Águila
Asesor

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada	i
Constancia del Antiplagio	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Acta de Sustentación	vi
Hoja de Aprobación	vii
Índice del Contenido	viii
Resumen	x
Abstract	xi
1. Introducción	12
2. Planteamiento del problema	25
3. Objetivos	27
3.1 Objetivo General	27
3.2 Objetivos específicos	27
4. Variables	28
5. Operacionalización de variables	28
6. Hipótesis	30
7. Metodología	30
7.1 Tipo y diseño de investigación	30
7.2 Población y muestra	31
a. Población	31
b. Muestra y muestreo	31
c. Criterios de inclusión y exclusión	31
7.3 Técnicas e instrumentos técnica	31

7.4	Proceso de recolección de los datos	32
7.5	Análisis de datos	33
7.6	Consideración ética	33
8.	Resultados	34
9.	Discusión	41
10.	Conclusiones	45
11.	Recomendaciones	47
12.	Referencias Bibliográficas	48
	ANEXOS	52

ANEXO 1: Matriz de consistencia

ANEXO 2: Carta de presentación y autorización de la Institución

ANEXO 3: Consentimiento informado

ANEXO 4: Compromiso de honor

ANEXO 5: Instrumento de estudio

ANEXO 6: Área y cargo del personal DIREPRO

RESUMEN

La investigación identifica las dimensiones del estrés laboral en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, ciudad de Iquitos, 2022.

Estudio con enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y diseño no experimental. Población conformada por 42 trabajadores, se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia siendo la muestra 42 trabajadores de la dirección regional de la producción, ciudad Iquitos, se utilizó la técnica psicométrica y la escala de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo / Organización Mundial de Salud.

Para el análisis de datos se consideró el programa SPSS v25, alcanzando los siguientes resultados, el 66,7% mostraron nivel leve de estrés, el 28,6% nivel moderado y el 4,8% nivel alto de estrés, en el clima organizacional. Estructura organizacional, el 64,3% mostraron nivel leve de estrés, el 23,8% nivel moderado y el 11,9% nivel alto de estrés. Territorio organizacional, el 71,4% mostraron nivel leve de estrés, el 28,6% nivel moderado. Tecnología, el 47,6% mostraron nivel leve de estrés, el 42,9% nivel moderado y el 9,5% nivel alto de estrés. Influencia del líder, el 61,9% mostraron nivel leve de estrés, el 35,7% nivel moderado y el 2,4% nivel alto de estrés. Falta de cohesión, el 40,5% mostraron nivel leve de estrés, el 54,8% nivel moderado y el 4,8% nivel alto de estrés. Respaldo de grupo, el 61,9% mostraron nivel leve de estrés, el 33,3% nivel moderado y el 4,8% nivel alto de estrés. Concluye: el nivel de estrés en el personal que labora en la Dirección Regional De Producción fue leve.

Palabras claves: Estrés, Laboral, organizacional.

ABSTRACT

The research identifies the dimensions of work stress in the personnel who work in the Regional Directorate of Production, city of Iquitos, 2022.

Study with a quantitative approach, descriptive type and non-experimental design. Population made up of 42 workers, non-probabilistic sampling was used for convenience, the sample being 42 workers from the regional production management, Iquitos city, the psychometric technique and the work stress scale of the International Labor Organization / World Organization were used. For data analysis, the SPSS v25 program was considered, reaching the following results: 66.7% showed a mild level of stress, 28.6% a moderate level and 4.8% a high level of stress, in the organizational climate. . Organizational structure, 64.3% showed a mild level of stress, 23.8% a moderate level and 11.9% a high level of stress. Organizational territory, 71.4% showed mild level of stress, 28.6% moderate level. Technology, 47.6% showed a mild level of stress, 42.9% a moderate level and 9.5% a high level of stress. Influence of the leader, 61.9% showed a slight level of stress, 35.7% a moderate level and 2.4% a high level of stress. Lack of cohesion, 40.5% showed a slight level of stress, 54.8% a moderate level and 4.8% a high level of stress. Group support, 61.9% showed a slight level of stress, 33.3% a moderate level and 4.8% a high level of stress. It concludes: the level of stress in the personnel that works in the Regional Directorate of Production was slight.

Keywords: Stress, Labor, organizational.

1. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral se manifiesta por la presión en el trabajo, pudiendo ocasionar saturaciones mental y física en el colaborador, provocando diferentes consecuencias que no son solo perjudiciales a la salud, si no en su entorno generando desequilibrios personales y laborales.

Según la Organización Panamericana de la Salud, el 2016, El Dr. Francisco Becerra director de esta organización, mencionó lo siguiente, el desarrollo y avances en la tecnología, imponen retos que exigen a la persona y exceden nuestras capacidades, siendo el resultado el estrés, que nos inducen a desordenes, sociales, mentales y físicos, que perjudican la salud la productividad afligen a la familia. (OPS, 2016).

En el Perú, según Ministerio de Salud (2021), indica que el 52,2% de la población de Lima sufre de estrés moderado a severo, siendo el causante principal el COVID -19, los problemas económicos, salud, familiares que trajo consigo esta pandemia. El Dr. Javier Saavedra del Instituto Nacional de Salud, indica que poseer un familiar y que pernotaba en el hogar y falleció por COVID, motivos que afectaron en las emociones anímicas, causando angustia, tensión que al final originaban estrés. en la ciudad de Iquitos no están ajenos a estos sucesos que devinieron con el COVID – 19, muchos en su trabajo fueron invitados a la suspensión temporal que al final fue sin retorno al centro laboral, además, los colaboradores tuvieron que enfrentar al trabajo remoto, y la mayoría desconocía de ciertos manejos computacionales, complicando su labor en la organización, sumándose la pobre conectividad que presenta nuestra ciudad emporó la labor de los colaboradores en la Dirección Regional De Producción, y más aún la demora en la entrega de los informes.

Es así, que el estrés laboral en los colaboradores de la Dirección Regional De Producción, aumentó, ya que la presión laboral se elevó, manifestándose en la salud física y desempeño laboral.

Los antecedentes de estudio que se muestran en la investigación son:

Onofre, L., y Olano, O. (2021), en Quito – Ecuador, desarrolló una investigación “Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas” la finalidad del estudio fue relacionar el estrés laboral y el desempeño laboral. Investigación relacional, diseño no experimental transversal. Población conformada por 40 trabajadores, se utilizó, la escala laboral de la Organización Internacional del Trabajo/ Organización Mundial de Salud. Los resultados evidencian que los trabajadores en 47%, tuvieron nivel bajo de estrés, el 37% alcanzaron nivel medio y el 16% alcanzaron nivel alto. En los componentes: Clima organizacional, el 50% tuvieron bajo nivel de estrés, el 41% nivel medio, el 5% hizo estrés y el 4% tuvieron nivel alto. Estructura organizacional, el 54% nivel bajo de estrés, el 33% nivel medio, el 11% nivel estrés y el 2% nivel alto de estrés. Territorio organizacional, el 63% tuvieron nivel bajo de estrés, el 28% nivel medio, el 8% con estrés y el 15 nivel alto de estrés. Tecnología, el 46% tuvieron nivel bajo, el 47% nivel medio, el 7% estrés y el 1% nivel alto. Influencia del líder, el 33% tuvieron nivel bajo, el 35% nivel medio, el 31% estrés y el 1% nivel alto. Falta de cohesión, el 52% con nivel bajo, el 34% nivel medio, el 10% con estrés y el 4% nivel alto. Respaldo al grupo, el 33% con nivel bajo, el 38% nivel medio, el 26% con estrés y el 3% tuvieron nivel alto. Concluye: el estrés en su mayoría presentó un nivel bajo.

Amaya, B., et al., (2019), en Medellín – Colombia, desarrolló un estudio “Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados

del área defidelización de empresas de Emtelco”, tuvo como finalidad determinar el impacto del estrés laboral en los colaboradores, investigación descriptiva, diseño no experimental transversal, población de estudio de 40 trabajadores, se utilizó el test de estrés laboral. El resultado referente al agotamiento extremo, indican que el 29,3% nunca lo tuvo, el 29,3% lo tuvo frecuentemente, el 24,4% algunas veces y el 17,1% algunas veces. Jornada laboral como determinante de estrés, el 82,9% si lo tuvo y el 17,1% no. Afectación del estrés en la familia, el 75,6% dijeron que si les afecta y el 24,6% no. Concluye: El trabajador de la empresa siente peso en el trabajo diario, ya que se observa en la calidad de vida de el mismo. También recurren al tabaco, poseen dolores de cabeza, molestias estomacales.

Portero, S. (2019), en Córdoba – España, desarrolló un estudio “Estrés laboral, Burnout, satisfacción afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias”, tuvo como finalidad relacionar el estrés, burnout, satisfacción laboral, estrategias de afrontamiento y las particularidades socio demográficas y laborales del personal hospitalario. Investigación observacional, transversal y multicéntrico, incluyó una muestra de 235 profesionales sanitarios. Se utilizó para el estrés el instrumento Perceived Stress Scale (PSS). Los resultados evidencian que el estrés percibido es medio en el personal, se observó que los síntomas más comunes son los síntomas somáticos y la ansiedad. Concluye: el estrés presenta un nivel medio en el personal.

Porta, M. (2022), en Ica – Perú, desarrolló una investigación “Estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del Hospital de Moquegua”, relacionó el estrés laboral y la resiliencia, nivel de estudio relacional, diseño no experimental transversal, población compuesta por 89 colaboradores enfermeros, se utilizó la escala de estrés laboral de Organización Internacional del Trabajo/ Organización Mundial de Salud. Los resultados respecto al estrés, el 66,3% tuvo bajo nivel de

estrés, 23,6% nivel intermedio, el 6,7% con estrés y el 3,4% nivel alto de estrés. Los componentes, Clima organizacional, el 61,8% nivel bajo de estrés, el 21,3% nivel intermedio, el 12,4% estrés y el 4,5% nivel alto de estrés. Estructura organizacional, el 69,7% con nivel bajo de estrés, el 16,9% nivel intermedio, el 9% con estrés, el 4,5% nivel alto. Territorio organizacional, el 77,5% con nivel bajo de estrés, el 15,7% nivel intermedio, el 2,2% con estrés y el 4,5% nivel alto. Tecnología, el 69,7% nivel bajo de estrés, el 21,3% nivel intermedio, el 4,5% con estrés y el 4,5% nivel alto de estrés. Influencia del líder, el 53,9% con nivel bajo, el 28,1% nivel intermedio, el 9% nivel estrés y el 9% nivel alto de estrés. Falta de cohesión, el 74,2% nivel bajo de estrés, el 14,6% nivel estrés, el 9% nivel intermedio y el 2,2% nivel alto de estrés. Respaldo del grupo, el 71,9% nivel bajo de estrés, el 14,6% nivel intermedio, el 9% nivel estrés y el 4,5% nivel alto. Concluye: Se determinó relación de estrés laboral y la resiliencia.

Dioses, B. (2019), en Trujillo – Perú, desarrolló un estudio “Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en colaboradores de una Organización de Trujillo”, tuvo como finalidad relacionar el bienestar psicológico y el estrés laboral en trabajadores. Estudio descriptivo, diseño no experimental transversal, incluyó una población de 500 colaboradores, se utilizó la escala de Apreciación del Estrés de Fernández Sara y M. Mielgo Robles. Se evidencia en estrés laboral, que el 48% presento en nivel medio, el 47% nivel bajo y el 5% nivel alto. Concluye: se observa una similitud en el nivel bajo con el medio por diferencia de 1%. Concluye evidencia relación entre las variables de estudio.

Pineda, A. (2019), en Tacna – Perú, desarrolló una investigación “Nivel de ansiedad y estrés laboral en trabajadores de vigilancia privada”, identifico el nivel de estrés laboral y ansiedad en trabajadores. Investigación observacional, prospectiva relacional transversal, con

una población de 800 trabajadores, se utilizó el cuestionario de estrés laboral de Eliana Guic. Los resultados sobre el estrés laboral, el estrés psicológico, el 62,3% tuvieron nivel leve, el 19,2% nivel moderado, el 18,5% nivel severo. Estrés fisiológico, el 61,2% nivel leve, 29,6% nivel severo, y el 9,2% nivel moderado. Estresores, el 60% con nivel leve, el 29,6% nivel severo y el 10,4% nivel moderado. Se halló relación el estrés psicológico con el ingreso económico, tiempo de servicio, estrés fisiológico se relaciona con el sexo, ingreso económico, tiempo de servicio, ambiente laboral. Concluye hay correspondencia entre el estrés laboral y la ansiedad.

Laime, E. (2018), en Lima – Perú, desarrolló un estudio “Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa”, relacionó el nivel de estrés y la satisfacción laboral en trabajadores, estudio descriptivo relacional, diseño no experimental transversal, población integrada por 75 colaboradores, se utilizó la escala de estrés laboral de Organización Internacional del Trabajo/ Organización Mundial de Salud. Los resultados el estrés laboral evidencian que el 92% tuvieron nivel intermedio, el 6,7% nivel bajo de estrés y el 1,3% nivel estrés. Clima organizacional, el 78,6% tuvieron nivel regular, el 18,7% nivel alto, y el 2,7% nivel bajo. Estructura organizacional, el 50,7% con nivel regular de estrés, el 48% nivel alto, el 1,3% nivel bajo, Territorio organizacional, el 70,7% nivel regular y el 29,3% nivel alto de estrés. Tecnología, el 49,3% tuvieron nivel regular, el 49,3% nivel alto y el 1,4% nivel bajo de estrés. Influencia de líder, el 73,3% tuvieron nivel regular, el 25,3% nivel alto y el 1,4% nivel bajo de estrés. Falta de cohesión, el 77,3% tuvieron nivel regular, el 14,7% nivel bajo y el 8% nivel alto. Respaldo del grupo, el 69,3% tuvieron nivel regular, el 18,7% nivel bajo y el 12% nivel alto de estrés. Concluye: evidenció correspondencia entre las variables de estudio.

Rodríguez, D., y García, M. (2021), en Iquitos – Perú, desarrolló una investigación, “El estrés y clima laboral del personal de una empresa en la ciudadde Iquitos”. Tuvo como finalidad relacionar el estrés y el clima laboral en los trabajadores. Investigación, observacional, prospectiva y analítica, con diseño no experimental relacional transversal. Población comprendida por 76 trabajadores, la técnica psicométrica y utilizó la escala de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo/ Organización Mundial de Salud y Clima laboral CL- SPC. Los resultados en estrés laboral evidencian que el 56,6% tuvo nivel bajo en estrés, el 22,4% nivel estrés, el 19,7% nivel intermedio y el 1,3% tuvieron nivel alto. los componentes, Clima organizacional, el 56,6% tuvieron bajo nivel de estrés, el 23,7% nivel intermedio, el 15,8% nivel estrés y el 3,9% nivel alto de estrés. Estructura organizacional, el 59,2% tuvieron bajo nivel de estrés, 28,9% nivel intermedio, 7,9% nivel estrés y el 3,9% nivel alto de estrés. Territorio organizacional, el 60,5% mostraron bajo nivel de estrés, el 22,4% nivel intermedio, el 15,8% nivel estrés y el 1,3% nivel alto de estrés. Tecnología, el 52,6% tuvieron bajo nivel de estrés, el 28,9% nivel intermedio, el 14,5% nivel estrés y el 3,9% nivel alto de estrés. Influencia del líder, el 57,9% tuvieron nivel bajo de estrés, el 22,4% nivel intermedio, el 9,2% nivel estrés y el 10,5% nivel alto de estrés. Falta de cohesión, el 52,6% mostraron bajo nivel de estrés, el 23,7% nivel estrés, el 17,1% nivel intermedio y el 6,6% nivel alto de estrés. Respaldo del grupo, el 47,4% tuvieron bajo nivel de estrés, el 25% nivel intermedio, el 15,8% nivel estrés, el 11,8% nivel alto de estrés. Concluye: las variables de estudio se relacionan significativamente.

Angulo, R. (2022), en Iquitos – Perú, desarrolló un estudio “Estrés laboral y estilos de afrontamiento para enfrentar situaciones críticas en personal de la Dirección de Tránsito, Transporte y Seguridad Vial”, el estudio tuvo comofinalidad relacionar el estrés laboral y los estilos de afrontamiento. el tipo de estudio fue descriptivo – explicativa, diseño no

experimental, población integrada por 120 personas, se utilizó la escala de síndrome de burnout y la escala de afrontamiento. los resultados indican que el 33% de los trabajadores presentaron estrés laboral. Concluye: Evidencia relación inversa entre las variables de estudio.

Pinedo, X. (2021), en Iquitos – Perú, desarrolló una investigación, “Estrés laboral y su influencia en las relaciones interpersonales del personal de una empresa de la ciudad de Iquitos”. La finalidad fue relacionar el estrés laboral y las relaciones interpersonales, investigación, observacional, prospectiva y analítica, diseño no experimental relacional, población conformada por 16 trabajadores, se utilizó la escala estrés laboral de Organización Internacional del Trabajo/ Organización Mundial de Salud y el cuestionario de relaciones interpersonales de Cisneros. Los resultados respecto al estrés laboral, el 93,8% tuvieron nivel leve de estrés y el 6,3% nivel moderado. Sobre los componentes, Clima organizacional, el 75% tuvieron nivel leve de estrés y el 25% nivel moderado. Estructura organizacional, el 68,8% tuvieron nivel leve, el 25% nivel moderado y el 6,3% nivel alto. Territorio organizacional, el 87,5% de trabajadores tuvieron nivel leve y el 12,5% nivel moderado. Tecnología, el 68,8% tuvieron nivel leve y el 31,3% nivel moderado. Influencia del líder, el 68,8% nivel leve y el 31,3% nivel moderado. Falta de cohesión, el 75% nivel leve, 18,8% nivel moderado y el 6,3% nivel alto. Respaldo del grupo, el 75% nivel leve y el 25% nivel moderado. Concluye: Evidencia relación entre las variables de estudio.

El marco teórico se estructuró mediante definiciones, características y teorías referidas al estrés como:

Muñoz, P. (2022), manifiesta que el estrés origina una pérdida de atención que ocasiona una disminución de rendimiento y niveles de motivación.

Madrid Salud (2022), indica que el estrés laboral, es cada vez más continuo y está en crecimiento en la sociedad, ya que los trabajos se han ido modificando a través del tiempo, afectando al bienestar físico y psicológico del colaborador y a su vez deteriora el clima organizacional.

Maset, J. (2015), indica que es un grupo de respuestas cognitivas emocionales y físicas, que se suscitan antes de circunstancias adversas, como en el trabajo, es un afrontamiento físico y mental que afecta en nuestra labor laboral, entorno o puesto de trabajo.

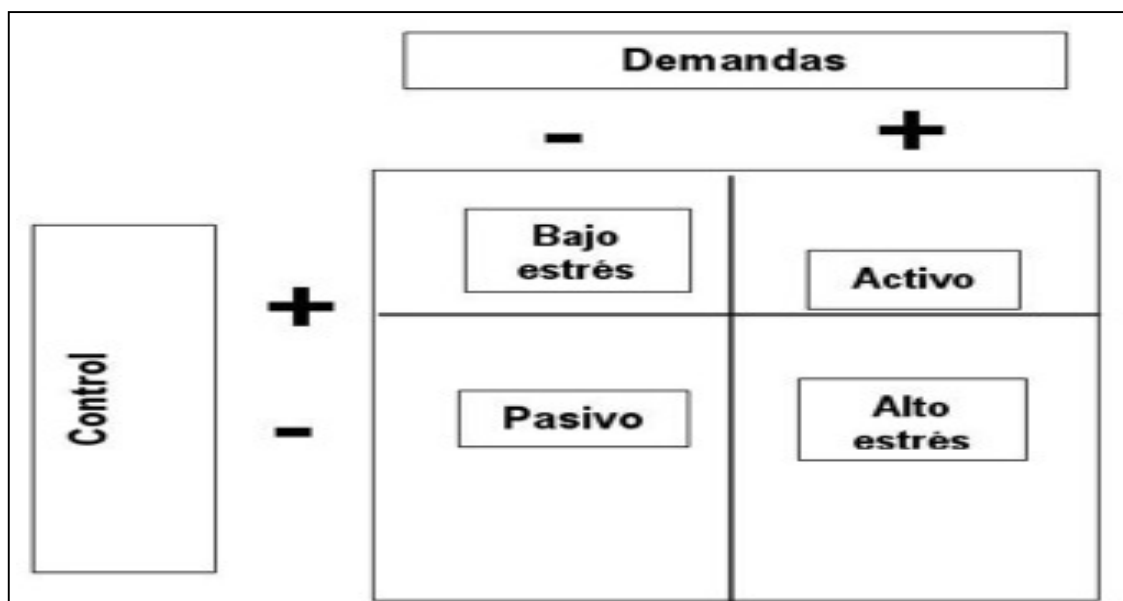
Robbins, S., y Judge, T. (2009), argumentan que son circunstancias dinámicas en donde el sujeto se enfrenta con oportunidades, es lo que requiere siendo el resultado impreciso. El estrés no es malo, lo ideal es analizarlo en condiciones negativas, pero se le otorga un valor positivo, cuando se consigue una ganancia sobre una ocasión.

Seyle, H. (1976), manifiesta que son respuestas funcionales activándose según las exigencias del organismo, superando los recursos llamados estresores pudiendo ser físicos o psicológicos, por lo tanto, el estrés es el acomodo de mente y cuerpo, si la demanda es fuerte nace la inestabilidad grave.

Lazarus, R., y Folkman, S. (1986), informan que el estrés es una fase negativa que debe enfrentar el trabajador, y es propia de cada sujeto, enfrentar sus situaciones, es bueno saber que el estrés no es una enfermedad, sino más bien empieza según el exceso exigido al trabajador, es decir que realicen trabajos más de lo permitido, esto causa el estrés, se le describe como acciones físicas y psicológicas y perjudiciales que se presentan cuando la demanda laboral no satisface al talento del colaborador.

El estrés se origina, según Maset, J. (2015), indica que el origen se da por falta o exceso de trabajo, plazos cortos de trabajo, no hay una clara descripción del puesto de labor, no existen recompensas, tener responsabilidades diversas, no hay control, los compañeros de trabajo con colaboran.

Asimismo, Madrid Salud (2022), indica que hay muchas explicaciones para entender cómo se genera el estrés, es el resultado de la interrelación entre las demandas laborales y el control del colaborador que otorga sobre ellas. También el alto estrés o estrés laboral se da cuando las demandas laborales son excesivas, y el control es bajo, también está la interacción de las demandas altas y el control que son el bajo estrés.



Los síntomas del estrés, según Maset, J. (2015), ya presentado el desequilibrio, se inicia una fase en donde el cuerpo activa el estrés, convirtiéndose en una dificultad al prolongarse en el tiempo, es así que las emociones negativas superan a las positivas desencadenando los problemas emocionales como sensación de soledad, agresividad, ansiedad, autoestima baja, nerviosismo, mal genio, fatiga, depresión,

vergüenza. Problemas de pensamiento, como olvidos, bloqueos mentales, no poder tomar decisiones, problemas de comportamiento, poco descanso, pérdida de apetito, ingesta de drogas, risas nerviosas, exceso en comer, beber o fumar. Problemas en el trabajo. mala productividad, absentismo, mal clima laboral, relaciones deficientes, por lo tanto, el estrés afecta a la calidad de vida, de aquellos que lo padecen, siendo en ocasiones despedido en su trabajo.

El estrés laboral se puede manejar, según Alabau, I. (2019), menciona indicaciones sobre manejo y prevenir el estrés laboral, tanto para la empresa como para el colaborador, en cuanto a la empresa, se presenta las medidas sobre el ambiente físico y social del trabajo, en áreas, tiempos y forma de organizar las labores, formas de comunicarse, carga de trabajo, etc. también está presente la perspectiva basada en prevenir según los sujetos que laboran que muestren formas de cómo manejar el estrés, fomentando el autocuidado personal y otorgarle formas de afrontarlo frente a las demandas de trabajo. Es por eso que debemos: Planificar el tiempo, es adecuado procurar organizarnos en el tiempo, ya que nos facilita minimizar la carga mental y la presión y de esta manera no se desperdiciará energía que podrá ser usada en otras cosas. Es crucial planificarse de forma temporal, es importante seleccionar las tareas a realizar según los criterios de urgencia e importancia, es imprescindible organizarse empleando listas para tener a la mano la información. Poseer responsabilidades definidas. Al elaborar una lista y seleccionar las obligaciones ayuda a manejar el estrés, cuando se presenta la incertidumbre en las tareas de trabajo son causas de generar estrés, ya que el sujeto experimenta nerviosismo, inquietud en el centro de trabajo. es por eso que tareas saber realizar y v como debes hacérselas. Establecer límites. El fijar límites prevenimos la carga de trabajo, estos límites deben ser en lo personal y laboral ya que un sujeto no puede estar disponible las 24 horas. Evitar multitareas, hacer varias tareas a

la vez deteriora la salud, no es bueno para la concentrarse y la efectividad y conduce al estrés. Tener objetivos firmes. Es bueno valorarnos y más en el trabajo, ya que trabajar no debe ocuparnos nuestro tiempo libre, es adecuado tener metas que incurran en el crecimiento personal. Conocer los derechos laborales. Esto facilita acentuar límites y poder reclamar situaciones justas de trabajo. también se encuentran otras formas como sindicarse, poseer hábitos saludables, tener tiempo diario para uno mismo, gestionar el estrés, identificar lo que estresa, y más aun autorrecompensarse.

Los modelos teóricos del estrés laboral según Mansilla, F. (2018) son:

a) Modelo de interacción entre demandas y control. El estrés se origina al iterar entre las demandas altas y el bajo control, las demandas de trabajo esta supeditadas según la producción y el control está sujeto a la estructura de la empresa. Las demandas altas vienen según la rapidez de producir, demandas conflictivas y cantidad de trabajo, interrupciones y dependencia de los demás. el control son los recursos que posee el colaborador para enfrentar las demandas. Este modelo el alto estrés se genera cuando esta la demanda alta psicológica y bajo control en tomar decisiones, este modelo está asociado con enfermedades coronarias, dificultades psicológicas (Karasek, R., 1979).

b) Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social. Según Karasek, R., y Theorell, T. (1990), es una ampliación del modelo anterior, insertando el apoyo social, ya que el nivel alto de apoyo social se minimiza el efecto del estrés, el apoyo social lo dan los compañeros de labores. El apoyo social es utilizado, en contactos, red social, los cuales les expresamos nuestras emociones y son compañía y esto amortigua el estrés. el apoyo social en el centro de labores está basado

en las relaciones interpersonales entre los demás colaboradores y puede modificarse según el clima laboral o posibles cambios en la empresa.

c) Modelo de desequilibrio entre demandas, apoyos y restricciones. Según (Payne, R., y Fletcher, B. (1983), manifiestan que el estrés laboral se genera por no estar equilibrados estos factores. Esto es, las demandas no son estresantes siempre y cuando el trabajo tiene buen apoyo y pocas deficiencias, las demandas altas son positivas en circunstancias propicias, y manifiestan el estímulo de emplear habilidades distintas. El bajo uso de habilidades como el aburrimiento, capacidad, etc, son estresores y se dan en empresas donde el apoyo es bajo con dificultades elevadas. Entonces en labores exigentes, son menos estresantes sin minimizar las demandas incrementado el apoyo y la reducción de restricciones.

d) Modelo de desajuste entre demandas y recursos del trabajador. Según Harrison, R. (1978), este modelo se basa en que el estrés es producido por desajuste en las demandas del medio y como el colaborador puede enfrentarlas, esto permite analizar tres elementos que generan el estrés, como recursos que posee el colaborador para enfrentar la exigencia en el trabajo, percepción de las demandas según el colaborador y las demandas propias.

e) Modelo orientado a la dirección. Según Matteson, M., e Ivancevich, J. (1987), proporciona seis elementos, los estresores, incluyendo componentes organizacionales (elementos intrínsecos de estructura, control de la organización puesto, liderazgo, recursos humanos y recompensas), también se encuentran los extras organizacionales (problemas de dinero, relaciones familiares, legales, etc.), estos estresores presentes en la percepción cognoscente de la situación del colaborador y observa la salud, aspecto cognitivo y de comportamiento. Las diferencias personales son variables que modulan

entre la correspondencia entre los estresores y la percepción cognitiva.

f) Modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa. Según Siegrist, J. (1996), el modelo indica que el estrés se genera cuando se presenta un esfuerzo alto y baja recompensa, las variables que presenta este modelo son el esfuerzo extrínseco, intrínseco y de recompensa. Las demandas en el trabajo y motivación alta con afrontamiento son los esfuerzos. La recompensa está en base a tres maneras, como el status, estima y dinero. Es por eso que el estrés se produce por bajos salarios, pérdida de empleo que ocasiona el desgaste del status social, este modelo está relacionado al deterioro mental y enfermedad cardiovascular.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

La presión laboral es ineludible, los plazos que cumplir, carga laboral, expectativas de desempeño y la búsqueda del reconocimiento forma parte del día de los trabajadores, pero las sobrecargas de rutina generan ambientes peligrosos como la impotencia y frustración, que es conocido como estrés laboral, que repercute de forma negativa en la salud mental y física del colaborador y si no son atendidas pueden resultar nefastas para el trabajador.

La Organización Mundial de la Salud, menciona que el estrés laboral se identifica como conjunto de reacciones emocionales, conductuales, cognitivas y psicológicas, ante requerimientos de trabajo que sobrepasan las pericias y saberes del trabajador, es así que se estima que entre 21 al 31% de casos de hipertensión, en América Latina, se ven influenciados con exigencias de trabajo y poco control. Cabe mencionar que la prolongación del estrés laboral, puede originar trastornos mentales como el burnout, que es un desgaste emocional (OIT, 2012).

En la actualidad en nuestro país, según Lizama, N. (2021), menciona que el 50% de los peruanos sufre de estrés laboral crónico, que se ocasiona por el trabajo remoto y el desempleo, sin embargo, la encuesta realizada por Trabajando.com, revela que el 70% de los colaboradores peruanos sufren de estrés laboral, y el 71% mencionan que el estrés generó depresión laboral en ellos. Las causas del estrés laboral que los peruanos mencionan, el 39% indica que tiene correspondencia con el trabajo, 27% con el desempleo y el 18% por las responsabilidades. Solo el 29% de los entrevistados dijeron que no hicieron depresión por estrés laboral. Sin embargo, la Psicóloga Antonella Galli menciona que los trabajadores que realizan trabajos remotos, los integrantes de la familia podrán identificar los síntomas del

estrés laboral, ya que los sujetos presentan conductas agresivas y expresiones faciales.

Es importante realizar la presente investigación dimensiones del estrés laboral en el personal que trabaja en una Institución Estatal de la ciudad de Iquitos, para poder mejorar el problema existente; en ese sentido se plantea la siguiente interrogante.

2.2. Problema general

¿Cuál es el nivel del estrés laboral en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022?

2.3. Problemas específicos

- a. ¿Cuáles son las características socio demográficas en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022?
- b. ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022?
- c. ¿Cuál es el nivel de estructura organizacional en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022?
- d. ¿Cuál es el nivel de territorio organizacional en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022?
- e. ¿Cuál es el nivel de tecnología en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022?
- f. ¿Cuál es el nivel de influencia del líder en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022?
- g. ¿Cuál es el nivel de falta de cohesión en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022?
- h. ¿Cuál es el nivel de respaldo de grupo en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022?

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Identificar las dimensiones del estrés laboral en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022.

3.2. Objetivos específicos

- a. Identificar las características socio demográficas en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022.
- b. Determinar el nivel del clima organizacional en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022.
- c. Identificar el nivel de estructura organizacional en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022.
- d. Identificar el nivel de territorio organizacional en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022.
- e. Identificar el nivel de tecnología en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022.
- f. Identificar el nivel de influencia del líder en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022.
- g. Identificar el nivel de falta de cohesión en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022.
- h. Identificar el nivel de respaldo del grupo en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022.

4. VARIABLE

Variable independiente: Estrés laboral

- a) Clima organizacional
- b) Estructura organizacional
- c) Territorio organizacional
- d) Tecnología
- e) Influencia del líder
- f) Falta de cohesión
- g) Respaldo de grupo

5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Definición conceptual

Son respuestas funcionales activándose según las exigencias del organismo, superando los recursos llamados estresores pudiendo ser físicos o psicológicos, por lo tanto, el estrés es el acomodo de mente y cuerpo, si la demanda es fuerte nace la inestabilidad grave (Seyle, H., 1976).

Definición operacional

El estrés laboral se operacionalizó mediante las dimensiones: Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión y Respaldo del grupo, del cuestionario de la Organización Internacional del Trabajo / Organización Mundial de Salud.

Cuadro 1.

Variable, dimensiones, indicadores, ítems, índices e Instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices	Instrumento
Estrés laboral	Clima organizacional	No comprende metas y misión	1,2,3,4	Nunca= 1 Rara veces=2 Ocasionalmente=3 Algunas veces=4 Frecuentemente=5 Generalmente =6 Siempre = 7	Cuestionario de estrés laboral OMS - OIT
		Trabajo no claro			
		No muestra objetivos			
	Estructura organizacional	Rendir informes	5,6,7,8		
		Poco control en las labores			
		Falta respeto			
	Territorio organizacional	Poco control en acciones	9,10,11		
		No hay privacidad			
		Trabajo con grupos diferentes			
	Tecnología	Equipo limitado	12,13,14		
		No se informática			
	Influencia del líder	No hay respaldo del supervisor	15,16,17,18		
		No hay respeto			
		Falta de confianza			
	Falta de cohesión	No me consideran en los equipos	19,20,21,22		
		Equipo de trabajo mediocre			
		Mucha presión			
	Respaldo del grupo	no apoyan	23,24,25		
Falta de protección					
No hay respaldo en metas					

Fuente: Autoría propia

6. HIPÓTESIS

La presente tesina no se formulará hipótesis ya que es un estudio descriptivo, sólo se formulan hipótesis cuando se pronostica una cifra o hecho (Hernández, R., et al., 2014).

7. METODOLOGÍA

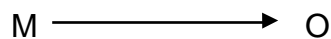
7.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Investigación descriptiva, ya que especifica e explica efectos de sucesos o grupo de sujetos (Arias, 2012)

Diseño de investigación

Estudio con diseño no experimental ya que no se manipula la variable de estudio y transversal porque se midió en un solo momento. (Hernández, R., et al., 2014).



Donde:

M: Trabajadores de la Dirección Regional de la Producción. O: observación dimensiones de estrés laboral.

Características sociodemográficas

Edad	24 – 48 años	Grado de instrucción	Superior
	49 – 67 años		Técnico
Sexo	Masculino		Superior incompleto
	Femenino		Secundaria completa
Estado civil	Soltero		Secundaria incompleta
	Casado		Primaria completa
	Divorciado		
	Viudo		

7.2. Población y muestra

a. Población

La población conformada por 42 trabajadores de la Dirección Regional de la Producción, 2022.

b. Muestra y muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia siendo la muestra 42 trabajadores de la Dirección Regional de la Producción, 2022.

c. Criterios de inclusión y exclusión

- Personal que sea de nacionalidad peruana.
- Personal del sexo masculino o femenino que labore en la Dirección Regional de la Producción, 2022.
- Personal con condición laboral de contrato o nombrados que labore en la Dirección Regional de la Producción, 2022.
- Trabajadores que desearon participar en el estudio.
- Personal con edades entre los 18 a 65 años de edad que labore en la Dirección Regional de la Producción, 2022.

Exclusión

- Trabajadores que no pertenezcan a la Dirección Regional de la Producción, 2022
- Trabajadores que no aceptaron participar en el estudio.

7.3 Técnicas e instrumentos

Psicométrica y encuesta

Instrumento

Se utilizó la escala de estrés laboral OIT – OMS, con adaptación Peruana de Llana Álvarez, J., contiene 25 ítems, comprende 7 componentes: clima organizacional (1,2,3,4); estructura organizacional

(5,6,7,8); territorio organizacional (9,10,11); Tecnología (12,13,14); influencia de líder (15,16,17,18); falta de cohesión (19,20,21,22); respaldo del grupo (23,24,25). Las respuestas son tipo Likert nunca= 1, rara veces = 2, ocasionalmente=3, algunas veces=4, frecuentemente=5, generalmente= 6 y siempre=7. Los rangos de estrés son: bajo nivel de estrés (25 - 81), nivel moderado (82 - 131), nivel alto de estrés (132 - 175). Presenta una confiabilidad de 0,966 y una validez obtenida por juicio de expertos.

Diseñado	Organización Internacional del Trabajo / Organización Mundial de Salud .
Autores	Ivancevich y Matteson (1989)
Adaptado en el Perú	Llaneza Álvarez, J.
Aplicación	Individual y colectiva.
Tiempo de aplicación	20 min.
Descripción	El cuestionario consta de 25 ítems, agrupados en siete dimensiones que definen los aspectos principales del estrés laboral: Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión y Respaldo del grupo.
Confiabilidad	La confiabilidad del instrumento se obtuvo con el método Alpha de Cronbach y se obtuvo 0.966, lo cual sugiere una alta adecuación del instrumento para la población en estudio
Validez	La prueba KMO (0.915) nos muestra un nivel adecuado de los ítems para continuar con el análisis. Su esfericidad es de 2581.93 para 276 grados de libertad y reporta 0.000 de significancia; lo cual hace pertinente el análisis factorial confirmatorio. Después de tres iteraciones se obtuvieron dos factores que explican el 43.55% de la varianza total, constituidos con ítems de peso factorial superior a 0.37 y cuya validez relevante es de 65% en el cuestionario en general. Al primer factor se le denominó Condiciones Organizacionales y presentó 65% de validez relevante (promedio de la raíz de las comunalidades), en este factor están 21 ítems que en el original valoran la estructura, la cohesión y respaldo del grupo laboral. En tanto que el segundo factor llamado Procesos Administrativos tiene 4 ítems que en el original se refieren a trámites y procesos administrativos de la organización, el cual presentó 64% de validez relevante

7.4 Proceso de recolección de datos

El procedimiento en la recolección de datos fue:

- Solicitó autorización a la Dirección Regional de la Producción, Sr. Hugo Adin Mora Del Aguila, que permitió el ingreso y poder efectuar el recojo de la información

- Aplicó el Instrumento.
- Sistematizó y procesó los resultados.
- Analizó e interpretó los resultados obtenidos mediante software estadístico y se logró responder los objetivos de estudio.
- Elaboró el informe respectivo de acuerdo a las normas institucionales.

7.5 Análisis de datos

La investigación no tuvo hipótesis por ser descriptivo, el análisis se realizó en base los objetivos y se recurrió el programa SPSS v25, según lo siguiente: se creará una base de datos, se procedió a organizar la información en tablas de frecuencias, se interpretaron los resultados en función a los objetivos de investigación.

7.6 Consideración ética

Se respetó los derechos humanos del personal que labora en la Dirección Regional de Producción, mediante la anonimidad, confidencialidad durante la recolección de los datos.

Según Trujillo (2017) las consideraciones éticas del estudio son:

- a) Principio de veracidad. - Reconoce las normas de referencia de los diversos autores.
- b) Principio de fidelidad. – se comunicará a los participantes del estudio que su información será confidencial.
- c) Respeto a la autonomía. - se cuidará la integridad del participante mediante el consentimiento, además de explicarle, el participante tendrá la oportunidad de decidir integrarse o no al estudio.
- d) Principios de beneficencia. - se explica los beneficios y posibles de riesgos que puedan suscitarse al aceptar o no su participación.
- e) Principio de justicia. - la muestra seleccionada no distingue raza, edad, sexo, religión de los participantes.
- f) Anonimato y confidencialidad. - la información es anónima y secreta.

8. RESULTADOS

Objetivo general

Identificar el nivel del estrés laboral en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022.

Tabla 1.

Nivel de estrés laboral en el personal que trabaja en la Dirección Regional de Producción

Estrés laboral	Frecuencia	%
Leve	26	61,9
Moderado	13	31,0
Alto	3	7,1
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos/DIREPRO/2022

Nota: Tabla1, se presenta el estrés laboral, del total de trabajadores, el 61,9% mostraron nivel leve de estrés, el 31% nivel moderado y el 7,1% nivel alto de estrés, en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción.

Objetivo específico 1.

Identificar las características socio demográficas en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022.

Tabla 2.

Características socio demográficas en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción

Características socio demográficas	fi	%
Sexo		
Masculino	21	50,0
Femenino	21	50,0
Total	42	100,0
Edad (años)		
24 - 48	15	35,7
49 - 67	27	64,3
Total	42	100,0
Estado civil		
Soltero	21	50,0
Casado	14	33,3
Divorciado	1	2,4
Viudo	6	14,3
Total	42	100,0
Grado de instrucción		
Superior	24	57,1
Técnico	11	26,2
Superior incompleto	3	7,1
Secundaria completa	2	4,8
Secundaria incompleta	1	2,4
Primaria completa	1	2,4
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos/DIREPRO/2022

Dato: Tabla 2, se presenta las características socio demográficas del personal que labora en la Dirección Regional de Producción, del total de trabajadores, el 50% fueron mujeres y el restante varones, la edad más relevante fue de 49 a 67 años con un 64,3% y el 35,7% de 24 a 48 años. El 50% de los trabajadores fueron solteros, el 33,3% casados, el 14,3% viudos y el 2,4% divorciados. La mayoría posee estudios universitarios en 57,1%, el 26,2% son de nivel técnico, el 7,1% con estudios superiores incompletos, el 4,8% secundaria completa, el 2,4% secundaria incompleta y el 2,4% primaria completa.

Objetivo específico 2.

Determinar el nivel del clima organizacional en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022

Tabla 3.

Nivel del clima organizacional en el personal que labora en la Dirección Regionalde Producción

Clima organizacional	Frecuencia	%
Leve	28	66,7
Moderado	12	28,6
Alto	2	4,8
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos/DIREPRO/2022

Dato: Tabla 3, se presenta el nivel del clima organizacional, del total de trabajadores, el 66,7% mostraron nivel leve de estrés, el 28,6% nivel moderado y el 4,8% nivel alto de estrés, en el personal que labora en la Dirección Regionalde Producción.

Objetivo específico 3.

Identificar el nivel de estructura organizacional en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022.

Tabla 4.

Nivel de estructura organizacional en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción

Estructura organizacional	Frecuencia	%
Leve	27	64,3
Moderado	10	23,8
Alto	5	11,9
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos/DIREPRO/2022

Dato: Tabla 4, se presenta el nivel de estructura organizacional del total de trabajadores, el 64,3% mostraron nivel leve de estrés, el 23,8% nivel moderado y el 11,9% nivel alto de estrés, en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción.

Objetivo específico 4.

Identificar el nivel de territorio organizacional en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022.

Tabla 5.

Nivel de territorio organizacional en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción

Territorio organizacional	Frecuencia	%
Leve	30	71,4
Moderado	12	28,6
Alto	0	0
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos/DIREPRO/2022

Dato: Tabla 5, se presenta el nivel de territorio organizacional, del total de trabajadores, el 71,4% mostraron nivel leve de estrés, el 28,6% nivel moderado en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción.

Objetivo específico 5.

Identificar el nivel de tecnología en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022.

Tabla 6.

Nivel de tecnología en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción

Tecnología	Frecuencia	%
Leve	20	47,6
Moderado	18	42,9
Alto	4	9,5
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos/DIREPRO/2022

Dato: Tabla 6, se presenta el nivel de tecnología, del total de trabajadores, el 47,6% mostraron nivel leve de estrés, el 42,9% nivel moderado y el 9,5% nivel alto de estrés en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción.

Objetivo específico 6.

Identificar el nivel de influencia del líder en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022.

Tabla 7.

Nivel de influencia del líder en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción

Influencia del líder	Frecuencia	%
Leve	26	61,9
Moderado	15	35,7
Alto	1	2,4
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos/DIREPRO/2022

Dato: Tabla 7, se presenta el nivel de influencia del líder, del total de trabajadores, el 61,9% mostraron nivel leve de estrés, el 35,7% nivel moderado y el 2,4% nivel alto de estrés, en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción.

Objetivo específico 7.

Identificar el nivel de falta de cohesión en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022.

Tabla 8.

Nivel de falta de cohesión en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción

Falta de cohesión	Frecuencia	%
Leve	17	40,5
Moderado	23	54,8
Alto	2	4,8
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos/DIREPRO/2022

Dato: Tabla 8, se presenta el nivel falta de cohesión, del total de trabajadores, el 40,5% mostraron nivel leve de estrés, el 54,8% nivel moderado y el 4,8% nivel alto de estrés en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción.

Objetivo específico 8.

Identificar el nivel de respaldo del grupo en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción, 2022.

Tabla 8.

Nivel de respaldo del grupo en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción

Falta de cohesión	Frecuencia	%
Leve	26	61,9
Moderado	14	33,3
Alto	2	4,8
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos/DIREPRO/2022

Dato: Tabla 8, se presenta el nivel de respaldo del grupo, del total de trabajadores, el 61,9% mostraron nivel leve de estrés, el 33,3% nivel moderado y el 4,8% nivel alto de estrés, en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción,

9. DISCUSIÓN

El estrés laboral es aquel que se origina debido a la enorme presión que setiene en el trabajo, es el desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad de recursos disponibles para cumplir la tarea de una manera eficiente. Hay quetener cuidado ya que sus consecuencias pueden ocasionar trastornos físicos y psicológicos en los trabajadores ocasionando baja productividad, absentismo entre otros.

Los resultados del estrés laboral, muestran, el 61,9% mostraron nivel leve de estrés, el 31% nivel moderado y el 7,1% nivel alto de estrés. se complementacon **Onofre, L., y Olano, O. (2021)**, en su investigación “Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas”, observó que los trabajadores en 47%, tuvieron nivel bajo de estrés, el 37% alcanzaron nivel medio y el 16% alcanzaron nivel alto. Se asemeja con **Portero, S. (2019)**, en su investigación “Estrés laboral, Burnout, satisfacción afrontamiento y salud general en personalsanitario de urgencias”, observo que el estrés percibido es medio en el personalsiendo los síntomas más comunes son los síntomas somáticos y la ansiedad. Coincide con **Porta, M. (2022)**, en su investigación “Estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del Hospital de Moquegua”, observó el 66,3% tuvobajo nivel de estrés, 23,6% nivel intermedio, el 6,7% con estrés y el 3,4% nivel alto de estrés. se complementa con **Dioses, B. (2019)**, en su investigación “Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en colaboradores de una Organización de Trujillo”, observó que el 48% presento en nivel medio, el 47% nivel bajo y el 5% nivel alto. SE complementa con **Laime, E. (2018)**, en su investigación “Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa”, observó que el 92% tuvieron nivel intermedio, el 6,7% nivel bajo de estrés y el1,3% nivel estrés. SE asemeja con **Rodríguez, D., y García, M. (2021)**, en su investigación

“El estrés y clima laboral del personal de una empresa en la ciudad de Iquitos”, observo que el 56,6% tuvo nivel bajo en estrés, el 22,4% nivel estrés, el 19,7% nivel intermedio y el 1,3% tuvieron nivel alto. Se complementa con **Pinedo, X. (2021)**, en su investigación “Estrés laboral y su influencia en las relaciones interpersonales del personal de una empresa de la ciudad de Iquitos”, observó que el 93,8% tuvieron nivel leve de estrés y el 6,3% nivel moderado.

Los resultados de las dimensiones del estrés laboral fueron: Clima organizacional, el 66,7% mostraron nivel leve de estrés, el 28,6% nivel moderado y el 4,8% nivel alto de estrés. Estructura organizacional, el 64,3% mostraron nivel leve de estrés, el 23,8% nivel moderado y el 11,9% nivel alto de estrés. Territorio organizacional, el 71,4% mostraron nivel leve de estrés, el 28,6% nivel moderado. Tecnología, el 47,6% mostraron nivel leve de estrés, el 42,9% nivel moderado y el 9,5% nivel alto de estrés. Influencia del líder, el 61,9% mostraron nivel leve de estrés, el 35,7% nivel moderado y el 2,4% nivel alto de estrés. Falta de cohesión, el 40,5% mostraron nivel leve de estrés, el 54,8% nivel moderado y el 4,8% nivel alto de estrés. Respaldo del grupo, el 61,9% mostraron nivel leve de estrés, el 33,3% nivel moderado y el 4,8% nivel alto de estrés. Coincide con **Onofre, L., y Olano, O. (2021)**, en su investigación “Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas”, observó que Clima organizacional, el 50% tuvieron bajo nivel de estrés, el 41% nivel medio, el 5% hizo estrés y el 4% tuvieron nivel alto. Estructura organizacional, el 54% nivel bajo de estrés, el 33% nivel medio, el 11% nivel estrés y el 2% nivel alto de estrés. Territorio organizacional, el 63% tuvieron nivel bajo de estrés, el 28% nivel medio, el 8% con estrés y el 15 nivel alto de estrés. Tecnología, el 46% tuvieron nivel bajo, el 47% nivel medio, el 7% estrés y el 1% nivel alto. Influencia del líder, el 33% tuvieron nivel bajo, el 35% nivel medio, el 31% estrés y el 1% nivel alto. Falta de

cohesión, el 52% con nivel bajo, el 34% nivel medio, el 10% con estrés y el 4% nivel alto. Respaldo al grupo, el 33% con nivel bajo, el 38% nivel medio, el 26% con estrés y el 3% tuvieron nivel alto. Se asemeja con **Porta,**

M. (2022), en su investigación “Estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del Hospital de Moquegua”, observó Clima organizacional, el 61,8% nivel bajo de estrés, el 21,3% nivel intermedio, el 12,4% estrés y el 4,5% nivel alto de estrés. Estructura organizacional, el 69,7% con nivel bajo de estrés, el 16,9% nivel intermedio, el 9% con estrés, el 4,5% nivel alto. Territorio organizacional, el 77,5% con nivel bajo de estrés, el 15,7% nivel intermedio, el 2,2% con estrés y el 4,5% nivel alto. Tecnología, el 69,7% nivel bajo de estrés, el 21,3% nivel intermedio, el 4,5% con estrés y el 4,5% nivel alto de estrés. Influencia del líder, el 53,9% con nivel bajo, el 28,1% nivel intermedio, el 9% nivel estrés y el 9% nivel alto de estrés. Falta de cohesión, el 74,2% nivel bajo de estrés, el 14,6% nivel estrés, el 9% nivel intermedio y el 2,2% nivel alto de estrés. Respaldo del grupo, el 71,9% nivel bajo de estrés, el 14,6% nivel intermedio, el 9% nivel estrés y el 4,5% nivel alto. se complementa con **Laime, E. (2018)**, en su investigación “Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa”, observó que el Clima organizacional, el 78,6% tuvieron nivel regular, el 18,7% nivel alto, y el 2,7% nivel bajo. Estructura organizacional, el 50,7% con nivel regular de estrés, el 48% nivel alto, el 1,3% nivel bajo, Territorio organizacional, el 70,7% nivel regular y el 29,3% nivel alto de estrés. Tecnología, el 49,3% tuvieron nivel regular, el 49,3% nivel alto y el 1,4% nivel bajo de estrés. Influencia de líder, el 73,3% tuvieron nivel regular, el 25,3% nivel alto y el 1,4% nivel bajo de estrés. Falta de cohesión, el 77,3% tuvieron nivel regular, el 14,7% nivel bajo y el 8% nivel alto. Respaldo del grupo, el 69,3% tuvieron nivel regular, el 18,7% nivel bajo y el 12% nivel alto de estrés. Se asemeja con **Rodríguez, D., y García, M.**

(2021), en su investigación “El estrés y clima laboral del personal de una empresa en la ciudad de Iquitos”, observó que Clima organizacional, el 56,6% tuvieron bajo nivel de estrés, el 23,7% nivel intermedio, el 15,8% nivel estrés y el 3,9% nivel alto de estrés. Estructura organizacional, el 59,2% tuvieron bajo nivel de estrés, 28,9% nivel intermedio, 7,9% nivel estrés y el 3,9% nivel alto de estrés. Territorio organizacional, el 60,5% mostraron bajo nivel de estrés, el 22,4% nivel intermedio, el 15,8% nivel estrés y el 1,3% nivel alto de estrés. Tecnología, el 52,6% tuvieron bajo nivel de estrés, el 28,9% nivel intermedio, el 14,5% nivel estrés y el 3,9% nivel alto de estrés. Influencia del líder, el 57,9% tuvieron nivel bajo de estrés, el 22,4% nivel intermedio, el 9,2% nivel estrés y el 10,5% nivel alto de estrés. Falta de cohesión, el 52,6% mostraron bajo nivel de estrés, el 23,7% nivel estrés, el 17,1% nivel intermedio y el 6,6% nivel alto de estrés. Respaldo del grupo, el 47,4% tuvieron bajo nivel de estrés, el 25% nivel intermedio, el 15,8% nivel estrés, el 11,8% nivel alto de estrés. Se complementa con **Pinedo, X. (2021)**, en su investigación “Estrés laboral y su influencia en las relaciones interpersonales del personal de una empresa de la ciudad de Iquitos”, observó que, Clima organizacional, el 75% tuvieron nivel leve de estrés y el 25% nivel moderado. Estructura organizacional, el 68,8% tuvieron nivel leve, el 25% nivel moderado y el 6,3% nivel alto. Territorio organizacional, el 87,5% de trabajadores tuvieron nivel leve y el 12,5% nivel moderado. Tecnología, el 68,8% tuvieron nivel leve y el 31,3% nivel moderado. Influencia del líder, el 68,8% nivel leve y el 31,3% nivel moderado. Falta de cohesión, el 75% nivel leve, 18,8% nivel moderado y el 6,3% nivel alto. Respaldo del grupo, el 75% nivel leve y el 25% nivel moderado.

10. CONCLUSIÓN

- ✓ Las dimensiones del estrés en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción fue leve en 61,9%, ya que los trabajadores en ocasiones manifiestan molestias psicósomáticas vinculadas al dolor como de espalda, cabeza entre otros, no encontrándose una causa fija
- ✓ El nivel de estrés del clima organizacional en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción fue leve en 66,7%, implica que los trabajadores perciben un buen clima existiendo menos estrés laboral.
- ✓ La estructura organizacional en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción fue leve en 64,3%, esto es, las características del trabajo, ambiente y las condiciones de la empresa no son tan asfixiantes para el colaborador.
- ✓ El territorio organizacional en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción es leve en 71,4%, implica que el espacio personal donde el colaborador, bromea, trabaja, piensa desarrolla un sentimiento de propiedad, dándole tranquilidad para realizar sus actividades diarias.
- ✓ La tecnología en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción fue leve en 47,6%, ya que depende de la disponibilidad de recursos que la organización brinda a sus colaboradores, además de la capacitación respectiva en el uso de tecnología.
- ✓ La influencia del líder en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción fue leve en 61,9%, implica, que en

ocasiones puede ser vista como estresor por los colaboradores, ya que la autoridad y poder influyen como experto, castigante, recompensante y legitimizador.

- ✓ La falta de cohesión en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción fue moderada en 40,5%, ya que el cumplimiento de los objetivos es un factor estresante y los trabajadores requieren del respaldo del grupo de trabajo para presentarse como colaborador que se identifica con la organización y la labor desempeñada.

- ✓ El respaldo del grupo en el personal que labora en la Dirección Regional de Producción fue leve en 61,9%, se pueden compartir opiniones y emociones en el grupo sin ningún tipo de inconveniente, solo en ocasiones hay controversia.

11. RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda desarrollar programas de intervención orientados a reducir el estrés laboral en los trabajadores en los distintos componentes y especialmente en la dimensión falta de cohesión.

- ✓ Cuidar la salud mental de los trabajadores concerniente al estrés, ya que lo ideal es disipar los malestares que se puedan presentar y así poder tener colaboradores saludables, y ser más productivos en sus labores.

- ✓ Considerar atención psicológica personalizada a los trabajadores que mediante el test hayan presentado niveles de estrés laboral moderado a alto para evitar que afecte el desempeño de su labor.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alabau, I. (2 de setiembre de 2019). *Cómo manejar el estrés laboral*. Recuperado de https://www.psicologia-online.com/como-manejar-el-estres-laboral-4696.html#anchor_3
- Amaya, B., Galvis, D., Acoista, G., Aguilera, L., y Olarte, Y. (2019). *Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización. (Tesis pregrado)*. Medellín, Colombia: Institución Universitaria PolitécnicoGrancolombiano.
- Angulo, R. (2022). *Estrés laboral y estilos de afrontamiento para enfrentar situaciones críticas en personal de la dirección de tránsito, transporte y seguridad vial. (Tesis pregrado)*. Iquitos: Universidad Científica del Perú.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica 6a Edición*. Caracas: Episteme.
- Dioses, B. (2019). *Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en colaboradores de una Organización de Trujillo. (tesis pregrado)*. trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Harrison, R. (1978). *Adaptación persona-entorno y estrés laboral: Estrés en el trabajo*. John Wiley y Sons.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación sexta edición*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANAEDITORES, S.A. DE C.V.
- Ivancevich, J. M. y Matteson M. T. (1989). *Estrés y trabajo: Una perspectivagerencial*. México: Trillas.
- Karasek, R. (1979). Demandas de latitud de decisión laboral. *implicaciones para el rediseño del trabajo*, 24, 285-308.
- Karasek, R., y Theorell, T. (1990). *Trabajo saludable: Estrés, Productividad, y la reconstrucción del Trabajo*. USA: Libros básicos.
- Laime, E. (2018). *Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia*

regional de salud Arequipa. (tesis pregrado). Lima, Perú: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.

Lazarus, R., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos.* Ed. Martínez-Roca.

Lizama, N. (01 de febrero de 2021). *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena?* Recuperado de <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>

Madrid Salud. (14 de octubre de 2022). *El estrés laboral y su prevención.* Recuperado de <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>

Mansilla, F. (22 de marzo de 2018). *El estrés laboral: concepto y modelos teóricos.* Recuperado de https://www.psicologia-online.com/el-estres-laboral-concepto-y-modelos-teoricos-1166.html#anchor_0

Maset, J. (1 de junio de 2015). *¿Qué es el estrés laboral?* Recuperado de <https://cinfasalud.cinfa.com/p/estres-laboral/>

Matteson, M., e Ivancevich, J. (1978). *Control del estrés laboral. Recursos humanos efectivos y estrategias de gestión.* San Francisco,: Jossey- Bass.

MINSA. (10 de junio de 2021). *El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia de la COVID-19.* Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/499838-el-52-2-de-limenes-sufre-de-estres-debido-a-la-pandemia-de-la-covid-19>

Muñoz, P. (14 de octubre de 2022). *El estrés laboral: qué es, causas y síntomas.* Recuperado de <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>

- Onofre, L., y Olano, O. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N° 1., (tesis maestro)*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Organización Internacional del Trabajo. (5 de julio de 2012). *Por qué importa el estrés en el trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_184830/lang--es/index.htm
- Organización Panamericana de la Salud. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Washintong.
- Payne, R., y Fletcher, B. (1983). El trabajo exige apoyo y restricciones como predictores de tensión psicológica entre el maestro de escuela. *Revista de comportamiento vocacional*, 22, 136-147.
- Pineda, A. (219). *Nivel de ansiedad y estrés laboral en trabajadores de vigilancioa privada asociados a características laborales. (Tesis para optar Título profesional)*. Tacna: Universidad Privada De Tacna.
- Pinedo, X. (2021). *Estrés laboral y su influencia en las relaciones interpersonales del personal de una empresa de la ciudad de Iquitos (tesis pregrado)*. Iquitos, Perú: Universidad Científica del Perú.
- Porta, M. (2022). *Estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua. (teisi pregrado)*. Ica, Perú: Universidad Autónoma de Ica.
- Portero, S. (2019). *Estrés laboral, Burnout, satisfacción afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias. (tesis doctoral)*. Córdoba, España: Universidad de Córdoba.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Pearson.
- Rodríguez, D., y García, M. (2021). *El estrés y clima laboral del*

personal de una empresa en la ciudad de Iquitos. (tesis pregrado). Iquitos, Perú: Universidad Científica del Perú.

Seyle, H. (1976). *El estrés de la vida. 2a. edición*. Nueva York: McGraw Hill.

Siegrist, J. (1996). Efectos adversos para la salud de las condiciones de alto esfuerzo/baja recompensa. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 1, 27-41.

Trujillo, B. (2017). *Funcionamiento Familiar e Inteligencia emocional en estudiantes de Quinto del Nivel Secundaria de la Institución Educativa 89004. (Tesis de Maestro)*. Chimbote, Perú: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Consistencia

Dimensiones del estrés laboral en el personal de una Institución Estatal, 2022.

Problema	Objetivos	Variable e Indicadores	Metodología	Técnicas e Instrumentos
<p><u>Problema general</u> ¿Cuál es el nivel del estrés laboral en el personal que labora en la Dirección Regional De Producción, 2022?</p> <p><u>Problemas específicos</u></p> <p>a. ¿Cuáles son las características socio demográficas en el personal que labora en la Dirección Regional De Producción, 2022?</p> <p>b. ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en el personal que labora en la Dirección Regional De Producción, 2022?</p>	<p><u>Objetivo general</u> Identificar el nivel del estrés laboral en el personal que labora en la Dirección Regional De Producción, 2022.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>a. Identificar las características socio demográficas en el personal que labora en la Dirección Regional De Producción, 2022.</p> <p>b. Determinar el nivel del clima organizacional en el personal que labora en la Dirección Regional De Producción, 2022</p>	<p>Estrés laboral (X)</p> <p><u>Clima organizacional</u></p> <p>No comprende metas y misión Trabajo no claro No muestra objetivos</p> <p><u>Estructura organizacional</u></p> <p>Rendir informes Poco control en las labores Falta respeto</p> <p><u>Territorio Organizacional</u></p> <p>Poco control en acciones No hay privacidad Trabajo con grupos diferentes</p>	<p><u>Tipo</u></p> <p>Descriptiva</p> <p><u>Diseño</u></p> <p>Descriptivo simple</p> <p><u>Población</u></p> <p>La población conformada por 42 trabajadores de la dirección regional de la producción, 2022.</p> <p><u>Muestra</u></p> <p>Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia siendo la muestra 42 trabajadores de la dirección regional de la producción, 2022</p>	<p><u>Técnica</u></p> <p>Psicométrica</p> <p><u>Instrumentos</u></p> <p>Escala de estrés laboral OIT – OMS</p>

Anexo N°2: Carta de presentación a la institución

Iquitos, 05 de Octubre del 2022

BLGO.
HUGO ADIN MORA DEL ÁGUILA
Director Regional de la Producción



Presente

Solicito: Autorización para Ejecución de Trabajo de Investigación.

A través de la presente le saludo cordialmente y paso a expresarle que, en mi calidad de Catedrático y Asesor de Investigación de la Universidad Científica del Perú — UCP, ubicada en Av. Abelardo Quiñones Km. 2.S, sede principal en la ciudad de Iquitos, que teniendo conocimiento de su prestigiosa Dirección Regional de la Producción, me permito presentar a la Bachiller del Programa Académico de Psicología GABRIELA CRISTINA BARDALES RENGIFO, identificada con DNI 72139216, la misma que se encuentra en la etapa de aplicación del instrumento de su investigación de Tesis, titulada: "DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN UNA INSTITUCION ESTATAL DE LA CIUDAD DE IQUITOS — 2022".

Por tal motivo, solicito a su digno Despacho autorizar el ingreso de la bachiller antes indicada, para el recojo de la información requerida. Asimismo, conociendo su compromiso con la educación de nuestra región, mucho agradeceré brindar las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

.....
LIC. PSIC. JUAN ALFONSO MENDEZ DEL AGUILA
Catedrático Universidad Científica del Perú - UCP

Carta de autorización de la Institución

LORETO
GOBIERNO REGIONAL
compartiendo el Océano



GERENCIA REGIONAL DE
DESARROLLO ECONÓMICO

DIRECCIÓN REGIONAL DE
LA PRODUCCIÓN

AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

Iquitos, 10 OCT 2022

CARTA N° 001 -2022-GRL/DIREPRO.

SEÑOR:

Lic.Psic. **JUAN ALFONSO MENDEZ DEL AGUILA**
Coordinador y Asesor de Psicología de la Universidad
Científica del Perú. UCP
Presente.-



Asunto : Autorización para ejecución de Trabajo de
Investigación de Tesis.

Ref. : Carta de fecha 05-10-2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y en atención al documento de la referencia, manifestarle que esta Dirección Regional **AUTORIZA** a la Bachiller del Programa Académico de Psicología **GABRIELA CRISTINA BARDALES RENGIFO**, a realizar su investigación de Tesis Titulada: "Dimensiones del Estrés Laboral en el Personal que Labora en una Institución Estatal de la ciudad de Iquitos-2022", y el recojo de la información requerida mediante encuestas al personal de esta Dirección Regional.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para renovarle las expresiones de mi mayor consideración.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN

BLGO. HUGO ADIN MORA DEL AGUILA
DIRECTOR REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN

Anexo N°3: Consentimiento informado

Iquitos 28 de setiembre 2022

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es promover en los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por la Bachiller en Psicología. GABRIELA CRISTINA BARDALES RENGIFO DNI 72139216, de la Universidad

Científica Del Perú. El objetivo de esta investigación es Identificar el nivel del estrés laboral en el personal que labora en la Dirección Regional De Producción, 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas del instrumento de evaluación, Escala del estrés laboral OIT-OMS, tomará aproximadamente de 15 a 20 minutos.

La participación de este estudio es voluntaria, la información que se recoja será confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas a los instrumentos serán codificadas por lo tanto serán anónimas.

Si existirán dudas sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en el. Si alguna de las preguntas del instrumento le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la Bachiller GABRIELA CRISTINA BARDALES RENGIFO DNI 72139216. He sido

informado (a) que la meta de este estudio es determinar el nivel del estrés de los trabajadores.

Firma DNI:

Anexo 4: Compromiso de honor

San Juan 28 de
setiembre 2022.

A través del presente escrito el suscrito Bach. Psic. GABRIELA CRISTINA BARDALES RENGIFO DNI 72139216, egresada de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Científica del Perú, se compromete a cumplir con las siguientes disposiciones académicas, conductuales y administrativas.

Me comprometo a no interferir con las labores de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción.

Respetar y asistir con puntualidad a las sesiones programadas para realizar las entrevistas a los trabajadores Dirección Regional de la Producción.

Me comprometo a no cometer ningún tipo de plagio o cualquier otro acto de actitud deshonesto que atente contra el normal desarrollo de la investigación.

No involucrarnos en actos que, por su trascendencia social, comprometan negativamente al prestigio de la Dirección Regional de la Producción, en perjuicio para la imagen y/o fines de esta.

No manifestar conductas que constituyan falta de honestidad, o estén reñidas con la moral y las buenas costumbres.

Siempre dirigirme con el respeto y consideración debida, a cualquier trabajador de la Dirección Regional de la Producción.

Atentamente

Bach. Psic. GABRIELA CRISTINA BARDALES RENGIFO DNI 72139216

Anexo 5: Instrumento de estudio Escala de estrés laboral

Instrucciones Estimado trabajador

El presente cuestionario tiene por finalidad medir el nivel de estrés laboral de los trabajadores. A continuación, lee las afirmaciones y marca con un aspa (x) si estás de acuerdo o en desacuerdo, según la siguiente tabla:

1	2	3	4	5	6	7
<i>Nunca</i> es fuente de estrés	<i>Rara veces</i> es fuente de estrés	<i>Ocasionalmente</i> es fuente de estrés	<i>Algunas veces</i> es fuente de estrés	<i>Frecuentemente</i> es fuente de estrés	<i>Generalmente</i> es fuente de estrés	<i>Siempre</i> es fuente de estrés

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
Dimensión 1: Clima organizacional								
1	El que no comprenda las metas y misión de la Dirección Regional de la Producción, me causa estrés							
2	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							
3	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
4	El que la Dirección Regional de la Producción carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
Dimensión 2: Estructura organizacional								
5	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa							
6	El que las personas que están a mi nivel dentro de la Dirección Regional de la Producción y tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
7	El que se maneje mucho papeleo dentro de la Dirección Regional de la Producción me causa estrés							
8	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
Dimensión 3: Territorio organizacional								
9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
10	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
11	El que tenga que trabajar con miembros de otras oficinas me estresa							
Dimensión 4: Tecnología								
12	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
13	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la Dirección Regional de la Producción me estresa							

14	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés								
Dimensión 5: Influencia del líder									
15	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa								
16	El que mi supervisor no me respete me estresa								
17	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa								
18	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés								
Dimensión 6: Falta de cohesión									
19	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés								
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés								
21	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa								
22	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés								
Dimensión 7: Respaldo del grupo									
23	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés								
24	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés								
25	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés								

Anexo 6: Área y Cargo del personal de la
DIREPRO

Área		
Oficina Ejecutiva de planificación y presupuesto	6	14,3
Dirección acuicultura	3	7,1
Dirección de Extracción y Procesamiento Pesquero	3	7,1
Dirección de Seguridad, Control y Vigilancia	5	11,9
Unidad de Archivo	3	7,1
Unidad de Personal	2	4,8
Dirección de Pesca Artesanal	3	7,1
Normas Técnicas y supervisión Industrial	2	4,8
Asesoría Jurídica	2	4,8
Dirección de Asuntos Ambientales	6	14,3
Administración	1	2,4
Tesorería	2	4,8
Dirección General	3	7,1
Unidad de Abastecimiento	1	2,4
Total	42	100,0
Cargo		
Planificador	1	2,4
Secretario	12	28,6
Jefe de Área	5	11,9
Técnico en estadística	2	4,8
Técnico Administrativo	2	4,8
Elaboración de plantillas	1	2,4
Supervisor	2	4,8
Director	3	7,1
Cajero	1	2,4
Inspector	3	7,1
Vigilante	1	2,4
Total	42	100,0