



AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
EDUCACIÓN DE LORETO - IQUITOS, 2022**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA

AUTORA : BACH. PSIC. SONIA ROCÍO ISERN MERINO

ASESOR : PSIC. JUAN ALFONSO MÉNDEZ DEL ÁGUILA, MGR.

SAN JUAN BAUTISTA – IQUITOS - PERÚ

2023

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:

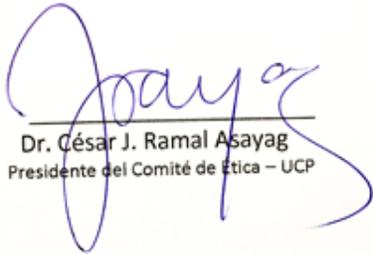
El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

“FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO – IQUITOS, 2022”

De los alumnos: **SONIA ROCÍO ISERN MERINO**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **11% de plagio**.

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

San Juan, 09 de Mayo del 2022.



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

Document Information

Analyzed document	UCP_SALUD_2022_TSP_Sonialsern_V1.pdf (D135575683)
Submitted	2022-05-05T18:41:00.0000000
Submitted by	Comisión Antiplagio
Submitter email	revision.antiplagio@ucp.edu.pe
Similarity	11%
Analysis address	revision.antiplagio.ucp@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	TESIS_ BRENDA LINARES_ BRENDA TARAZONA_3-11-2021.docx Document TESIS_ BRENDA LINARES_ BRENDA TARAZONA_3-11-2021.docx (D117390783)	 2
SA	Universidad Científica del Perú / UCP_Psicología_2021_TSP_CorazonZumaeta_V1.pdf Document UCP_Psicología_2021_TSP_CorazonZumaeta_V1.pdf (D130584739) Submitted by: revision.antiplagio@ucp.edu.pe Receiver: revision.antiplagio.ucp@analysis.orkund.com	 13
SA	Universidad Científica del Perú / UCP_Psicología_2021_Tesina_Milagros_Hurtado_V1.pdf Document UCP_Psicología_2021_Tesina_Milagros_Hurtado_V1.pdf (D101011344) Submitted by: revision.antiplagio@ucp.edu.pe Receiver: revision.antiplagio.ucp@analysis.orkund.com	 1
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.orkund.com	 5
SA	Universidad Científica del Perú / UCP_SALUD_2022_TESIS_KARLAMURRIETA_FATIMAPAJUELO_V1.pdf Document UCP_SALUD_2022_TESIS_KARLAMURRIETA_FATIMAPAJUELO_V1.pdf (D128867550) Submitted by: revision.antiplagio@ucp.edu.pe Receiver: revision.antiplagio.ucp@analysis.orkund.com	 1
SA	T055_75454603_T Diana Arias.docx Document T055_75454603_T Diana Arias.docx (D126193418)	 1

DEDICATORIA

A Dios en primer lugar por la oportunidad de terminar la carrera anhelada, por su guía, bendición y protección a lo largo de esta carrera.

Con todo mi cariño, amor y mi vida entera a mis hijos, mi motor y gran y único motivo para seguir sacrificándome y trascendiendo en la vida.

SONIA ROCIO ISERN MERINO.

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento al Dios que nos habita, por brindarnos la guía y las herramientas oportunas para construir la historia de vida.

A todas las personas involucradas que estuvieron a mi lado y que contribuyeron a cumplir este objetivo, gracias.

SONIA ROCIO ISERN MERINO.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con **Resolución Decanal N° 253-2023-UCP-FCS, del 21 de Febrero del 2023**, la Facultad de Ciencias de la Salud, de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA 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. Mgr. Oswaldo Bartolomé Pro Concepción** **Miembro**

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

En la ciudad de Iquitos, siendo las 01:30 p.m. horas, del día Lunes 17 de Abril 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: **"FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO - IQUITOS, 2022"**.

Presentado por la sustentante: **SONIA ROCIO ISERN MERINO**

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

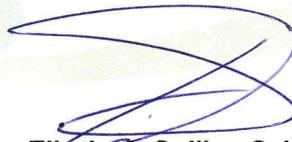
Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron:

..... **ABSUELTAS SATISFACTORIAMENTE**

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

La Sustentación es: **APROBADO POR UNANIMIDAD**

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



Psic. Elizabeth Guillen Galdós
Presidente



Psic. Mgr. Oswaldo Bartolomé Pro Concepción
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: FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO - IQUITOS, 2022.



Psic. Elizabeth Guillen Galdós
Presidente



Psic. Mgr. Oswaldo Bartolomé Pro Concepción
Miembro



Psic. Mgr. Juan Alfonso Méndez del Águila
Asesor

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	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	20
3. Objetivos	22
3.1 Objetivo General	22
3.2 Objetivos específicos	22
4. Variables	23
5. Operacionalización de variables	23
6. Metodología	24
6.1 Tipo y diseño de investigación	24
6.2 Población y muestra	24
a. Población	24
b. Muestra	24
c. Criterios de inclusión	25

d. Criterios de exclusión	25
6.3 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos	25
6.4 Procesamiento de recolección de datos	27
6.5 Procesamiento y Análisis de datos	28
6.6 Aspectos éticos	28
7 Resultados	29
8 Discusión	38
9 Conclusiones	40
10 Recomendaciones	42
11 Referencias Bibliográficas	43
12 Anexos	45
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Carta de presentación	
Anexo 3: Carta de aceptación	
Anexo 4: Consentimiento informado	
Anexo 5: Instrumento de estudio	

RESUMEN

El propósito de la presente investigación es analizar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - DREL, ciudad de Iquitos, año 2022.

La investigación es descriptiva simple, la población estuvo conformada por 30 trabajadores de distintas áreas de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022. Siendo la muestra la misma cantidad de la población, según muestreo no probabilístico y a conveniencia y cumplen con el criterio de inclusión y exclusión. La técnica fue la psicométrica y el instrumento fue la escala de estrés laboral OIT_OMS. La información fue procesada mediante el programa estadístico SPSS v22. Los resultados fueron: el 56,7% presenta estrés laboral, seguido del 36,7% con un nivel intermedio de estrés y solo el 6,7% con bajo nivel de estrés laboral. Concluyendo que: En cuanto al nivel global de estrés de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto – DREL, se observó que la mayoría, el 36,7% presenta estrés laboral, asimismo se halló que un 36,7% esta estresado en su ámbito laboral pero aun nivel intermedio y solo el mínimo porcentaje de trabajadores, el 6,7% presenta bajo niveles de estrés.

PALABRAS CLAVES: FACTORES, ESTRÉS LABORAL.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the level of work stress in the workers of the Regional Directorate of Education of Loreto - Iquitos, year 2022.

The research is simple descriptive, the population was made up of 30 workers from different areas of the Regional Directorate of Education of Loreto - Iquitos, year 2022. The sample being the same amount of the population, according to non-probabilistic sampling and at convenience and they comply with the inclusion and exclusion criteria. The technique was psychometric and the instrument was the OIT_OMS work stress scale. The information was processed using the statistical program SPSS v22. The results were: 56.7% presented work stress, followed by 36.7% with an intermediate level of stress and only 6.7% with a low level of work stress. Concluding that: Regarding the global level of stress of the workers of the Regional Directorate of Education of Loreto - DREL, it was observed that the majority, 36.7%, present work stress, it was also found that 36.7% are stressed in their workplace but even at an intermediate level and only the minimum percentage of workers, 6.7% have low levels of stress.

KEYWORDS: FACTORS, WORK STRESS.

1. INTRODUCCIÓN

El estrés ha sido y sigue siendo tema de investigación más aun en materia de la psicología ya que es un fenómeno que al no ser gestionado de manera adecuada puede repercutir desfavorablemente la salud física y psicológica de las personas y a su vez interferir en sus actividades y esperas de la vida como en el ámbito familiar, de pareja, social, académico, laboral, lo que a su vez puede generar o ser causante de diferentes trastornos mentales, conductuales y del estado del ánimo.

En la misma línea, Martínez, E. y Díaz, D. (2007): “el problema que subyace radica en los requerimientos de la Modernidad, concentrada en la obtención de resultados al margen de sus consecuencias sobre la calidad de vida, y por ende en la salud física y mental de las personas afectadas” (citado en Naranjo, M, 2009, p. 1). En tal sentido, se torna necesario e indispensable que las personas aprendan a gestionar adecuadamente el estrés en particular generado en el ámbito laboral, de lo contrario, su salud física y psicológica quedara afectado.

Diferentes autores como Oblitas, L. (2004) “se refieren a diferentes concepciones teóricas y como estas entienden el término estrés.

Este autor explica que los enfoques fisiológicos y bioquímicos se centran en las respuestas orgánicas que se generan en la persona cuando se enfrenta a una situación percibida como amenazante. Por su parte, los enfoques psicosociales hacen énfasis en factores externos; es decir, en los estímulos y eventos productores de estrés. Por su lado, los enfoques con una orientación cognitiva subrayan que el estrés surge a partir de la evaluación cognitiva que la persona realiza tomando en cuenta tanto aspectos internos como aquellos propios del ambiente.

Por otra parte, los enfoques más integradores consideran que el estrés debe comprenderse desde una perspectiva más amplia, por cuanto en

este convergen e interactúan muchas variables” (citado en Naranjo, M. 2009, p.3).

Arellano, N. (2002), “El estrés se caracteriza por una respuesta subjetiva hacia lo que está ocurriendo; en este sentido que es el estado mental interno de tensión o excitación. (Citado en Naranjo, M. 2009, p.3).

Melgosa, J. (1995), “señala que, debido a las alteraciones que el estrés provoca en la persona, se puede entender este concepto como: “un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se lo somete a fuertes demandas” (Citado en Naranjo, M. 2009, p.4).

“El burnout o estrés laboral está compuesto por tres dimensiones. De acuerdo con Maslach se forma de cansancio emocional, despersonalización e ineficacia (medida a través de la ausencia de logros personales en el trabajo). La autora explica que el cansancio emocional es sin duda el factor más característico del burnout, y se refiere a sensaciones de agotamiento y de sentirse totalmente “quemado” por la carga de trabajo” (Rengifo, H. 2017, p. 16).

Taris. (2014), “Han encontrado evidencia de que el estrés laboral sigue un proceso evolutivo que hace que los tres factores estén conectados de manera interrelacionada, de manera tal que altos niveles de cansancio emocional están relacionados con altos niveles de despersonalización, y altos niveles de despersonalización conducen a altos niveles de cansancio emocional y bajos niveles de logro laboral” (Citado en Rengifo, H. 2017, p.16).

Los antecedentes de estudio que se presentan son los siguientes:

Portero, S. (2019) en Córdoba – España, Evaluó la posible relación entre el estrés percibido, el *burnout*, la satisfacción laboral, las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas y laborales del personal sanitario del servicio de urgencias hospitalario sobre el estado

de salud general. Investigación descriptiva transversal. La muestra fue de 235 profesionales de Enfermería y Medicina la técnica fue la encuesta y instrumento cuestionario original y específico de variables sociodemográficas y laborales, el *Maslach Burnout Inventory* para medir el *burnout*, el *General Health Questionnaire* que evalúa el nivel de salud general, el *Inventario breve de afrontamiento–COPE 28*, la *Perceived Stress Scale* que mide el nivel de estrés percibido y el cuestionario *Font-Roja* de satisfacción laboral. Los resultados fueron: El nivel medio de estrés percibido fue de 21,53 (5,95) puntos. El 48,94% de los profesionales tenía un nivel elevado de despersonalización. Los factores con los que los profesionales sanitarios estaban más satisfechos fueron la relación interpersonal con los jefes [3,89 (0,62) puntos] y con los compañeros [3,87 (0,85) puntos]. Concluye: en relación a las dimensiones del *burnout*, se obtuvo un nivel de agotamiento emocional bajo y de despersonalización y realización personal un nivel moderado.

Amaya, B. et al. (2019) en Medellín – Colombia, realizó la tesis sobre el Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Emtelco. Investigación cuantitativa deductivo, la población fue de 40 empleados y la muestra discrecional o intencional fue de 40 empleados. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados fueron: existe influencia de cansancio labora en los trabajadores donde el 40% considera algunas veces sentir afectado su sueño por estrés laboral, el 65% dolores de cabeza y el 27% refirió molestias gastrointestinales, en cuanto a la parte psicológica, el 12.5% disminución del apetito, el 77.5% deseos de no levantarse de la cama y el 27.5% refirió la disminución del deseo sexual. Concluye: los empleados presentas sentimientos de pesar laboral expresados en cuadros sintomatológicos físicos y psicológicos.

Onofre, L. (2021) en Quito – Ecuador, investigación estudió la Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.

o 1, Quito, en el año 2019, investigación cuantitativa, no experimental; de corte transversal y correlacional. La población fue de 40 trabajadores y la muestra por conveniencia o intencional fue de 40 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario de escala de estrés laboral. Los resultados fueron: a nivel general, el 47% presenta nivel bajo de estrés, el 53% un nivel medio a alto, en cuanto a sus factores, factor “Clima organizacional” el 50% considera que este factor influye en un nivel bajo de estrés, el 41% consideran que influyen a un nivel medio. Factor “Estructura organizacional” el 54% considera que este factor influye al estrés en un nivel bajo, el 33% lo considera a un nivel medio. Factor “Territorio organizacional”, el 63% considera que este factor influye al estrés en un nivel bajo. Factor “Tecnología” el 47% considera que este factor influye al estrés en un nivel medio, y el 46% en un nivel bajo. Factor “Influencia del líder” el 66% considera que este factor influye al estrés en un nivel medio. Factor “Falta de cohesión” el 52% considera que este factor influye al estrés en un nivel bajo, el 34% a un nivel medio. Factor “Respaldo del grupo” el 64% considera que este factor influye al estrés en un nivel media alta. Concluye: no existe una relación directa entre estrés laboral y desempeño laboral.

Rupay, E. (2018) en Lima – Perú, estudió los Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú, investigación no experimental transaccional correlacional, la población fue 1074 tripulantes con una muestra no probabilístico de tipo intencional fue de 132 tripulantes. La técnica fue encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados fueron: 69.6% presentó un nivel medio de estrés, 18.2% nivel alto y el 12.1% un nivel bajo. 43.9% nivel medio de severidad, 31.1% nivel alto y 25.0% nivel bajo de severidad. El 44.7% presenta un nivel medio de frecuencia de estrés laboral, el 30.3% un nivel alto y el 25.0% nivel bajo. El 53.0% presenta un nivel medio de índice de presión laboral, 31.1% un nivel alto y el 25% nivel bajo. Concluye: Los puntajes más altos respecto a los niveles y frecuencia de estrés laboral son: índice general de estrés laboral con 92

tripulantes (69.7%) y índice de presión laboral con 70 tripulantes (53.0%) ambos en niveles medio.

Bayona, V. (2018) en Sullana – Perú, su investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en los docentes del SENATI - Talara, 2016. Investigación de tipo descriptiva, la población fue de 40 docentes siendo la muestra 20 docentes. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados fueron: el nivel de estrés laboral en función a la ansiedad obtuvo el 52.89% en el nivel bajo, 44.22% nivel medio y 2.87% en el nivel alto. El nivel de estrés laboral en función a la depresión se alcanzó el 63.50% en el nivel bajo, 34.50% en el nivel medio y 2% en el nivel alto. El nivel de estrés laboral en función a las presiones se llegó al 43.50% en el nivel bajo, 48% al nivel medio y 8.5% al nivel alto. El nivel de estrés laboral en función a las creencias des adaptativas se obtuvo el 39.17% en el nivel bajo, 54.58% en el nivel medio y 6.25% en el nivel alto. El nivel de estrés laboral en función a la desmotivación se alcanzó el 37.69% en el nivel bajo, 44.81% en el nivel medio y 17.50% en el nivel alto. El nivel de estrés laboral en función al mal afrontamiento se llegó al 17.08% en el nivel bajo, 52.92% al nivel medio y 30% al nivel alto. Concluye: El nivel de estrés laboral de los docentes del SENATI - Talara, 2016, se encuentra el 42.31% en el nivel bajo, 46.33% en el nivel medio y 11.36% en el nivel alto.

Supo, M. y Apaza J. (2019) en Juliaca – Perú, investigó los “Nivel de estrés laboral en los empleados de la Pollería La Canasta S.R.L. Juliaca, 2019”. Investigación descriptiva, transaccional, no experimental de tipo Cuantitativo, la población fue de 10 trabajadores y la muestra de 10 trabajadores. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados fueron: el 80% de los empleados sufren un estrés medio, el 20% de los empleados tienen un estrés bajo por los factores que intervienen, como los factores ambientales, organizativos e individuales, así mismo se tuvo en cuenta que los problemas económicos inciden considerablemente en el estrés laboral de los colaboradores. Concluye:

el estrés laboral regular es más del 75% de los colaboradores de la pollería La Canasta S.R.L. Juliaca.

Dávila, N. (2019) en Lima – Perú, analizó el “El estrés laboral y el desempeño laboral de los administrativos de la Ugel 15, Huarochirí 2019”. Investigación aplicada, de diseño no experimental de corte transversal, con un nivel de estudio correlacional, con enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 38 administrativos siendo la muestra la misma cantidad de 38 administrativos. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados fueron: en cuanto al estrés laboral, el 26,32% se encuentra a veces con estrés laboral y un 71,05% casi siempre se encuentra con estrés laboral y tan solo el 2,63% siempre están con estrés laboral. En relación al desempeño laboral, el 28,95% a veces tiene un desempeño laboral inapropiado, un 65,79% casi siempre hay un habitual desempeño laboral. Concluye: existe relación entre las variables mencionadas en la presente investigación, dado el coeficiente (0,863) que existe una correlación positiva muy fuerte, entonces indica que si el estrés laboral aumenta en los administrativos el desempeño laboral descenderá en la Ugel 15 Huarochirí.

Espinoza, E. (2018) en Huancayo – Perú, en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín-2017. Investigación de tipo básico, nivel correlacional y diseño transversal. La población 145 servidores públicos siendo la muestra de 85 servidores públicos. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados fueron: el 81.3% presenta un nivel predominante bajo de estrés y un 81.2% en relación a la depresión mínima. El 18.7% presenta estrés laboral y un 18.8% un nivel depresión entre los niveles leve 8.2%, moderado 8.2%, y severo.2.4%. Concluye: existe una relación significativa entre las variables de estrés laboral y

depresión, al obtener la chi cuadrada de 24,409 con 6 grados de libertad, una significatividad de $0,000 < 0,05$ (alfa).

Rengifo, H. (2017) en Iquitos – Perú, en su investigación estudió al estrés laboral en el personal docente del Colegio Liceo Naval C.N. Francisco Carrasco, distrito de Punchana, 2016, investigación descriptivo transversal. La población fue de 60 docentes siendo la muestra 60 docentes. La técnica fue la psicométrica y el instrumento el Inventario de Burnout de Maslach para docentes (MBI). Los Resultados fueron: en general, los docentes se ubican en un nivel medio, el 3.3% con cansancio emocional, 1.7% en despersonalización y el 31.7% en realización personal. Concluye: En nivel de Cansancio Emocional, en 85,0% se observa la predominancia baja, 11,7% predominancia medio y solo en 3,3% predominancia alta. En nivel de Despersonalización, en 83,3% se observa la predominancia baja, 15,0% predominancia medio y solo en 1,7% predominancia alta. En nivel de Realización Personal, en 53,3% se observa la predominancia baja, 16,7% predominancia medio y un alto 30,0% de predominancia alta.

Hurtado, M. (2021) en Iquitos – Perú, su investigación tuvo como objetivo Determinar el nivel de estrés laboral en docentes de primaria de la Institución Educativa “Claverito”, Punchana, 2020. Investigación cuantitativa de diseño descriptivo transversal, con una Población de 24 docentes siendo la muestra la misma cantidad. La técnica fue la psicométrica y el instrumento el inventario de Maslach y Jackson. Los resultados fueron: Con relación al agotamiento emocional y edad: muestran un nivel alto en un 87,5%; en razón al género: nivel alto de 80,0%; en razón la condición laboral, el mayor porcentaje se da en docentes nombrados, con un nivel alto de agotamiento emocional del 73,7%. En la Dimensión de Despersonalización en razón a la edad, se muestra nivel medio de despersonalización significativo del 100%; en razón al género, se muestra nivel alto de despersonalización del 60,0%; en razón a la condición laboral, se muestra nivel alto de

despersonalización del 52,6%. En la Dimensión de Realización personal en razón a la edad, se muestra nivel medio de Realización personal del 42,9%; en razón al género, se muestra nivel bajo de despersonalización del 75,0%; en razón a la condición laboral, se muestra nivel bajo de despersonalización en docentes nombrados del 68,4%. Concluye: nivel de estrés medio en un 91%, un 8% en nivel de estrés alto.

Rodríguez, D. y García, M. (2021) en Iquitos – Perú, el propósito de su investigación fue determinar la relación que existe entre el estrés con el clima laboral en los trabajadores de la empresa " Distribuciones Loreto S.A.C" en la ciudad de Iquitos, año 2021. Investigación cuantitativa y se sustenta en el método de investigación hipotético – deductivo. La población fue de 76 trabajadores siendo la muestra no probabilística por conveniencia de 76 trabajadores. La técnica fue la psicométrica y la observación y el instrumento la escala de estrés laboral OIT_OMS, y escala de clima laboral CL-SPC. Los resultados fueron: Con respecto variable estrés, el 56,6% mostraron bajo nivel de estrés, 22,4% estrés, 19,7% nivel intermedio y el 1,3% alto nivel de estrés. En relación a la Variable clima laboral, el 32,9% fue favorable, 26,3% desfavorable, 25,0% media, 9,2% muy favorable y el 6,6% dijo muy desfavorable. Concluye: Existe una relación significativa entre el estrés con el clima laboral en los trabajadores de la empresa Distribuciones Loreto S.A.C en la ciudad de Iquitos ($r=-0,336$ $p=0,003 < 0.05$, correlación negativa media).

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés es una respuesta natural y necesaria de nuestro organismo como mecanismo de defensa frente a situaciones de amenaza o alta demanda de nuestro mundo circundante. Cuando esta respuesta natural desborda o el organismo excede a su capacidad natural de responder genera una fuerte tensión interna con consecuencias físicas dando pase a enfermedades limitando el adecuado desarrollo del organismo y la adecuada respuesta a nuestro medio donde nos desenvolvemos. Por los tanto, el estrés es una respuesta que nos permite de algún modo adaptarnos ante la percepción de un ambiente hostil o amenazante.

Nuestro actual sistema social en la que nos desarrollamos y vivimos se convierte en cierto modo una fuente de estrés. Ocurren cambios frecuentes y muchas veces de manera súbita: situación laboral, mudanza, regreso a clase presencial, el aun latente y agobiante situación económica por el desempleo laboral y oportunidades laborales, etc.

Todas las personas somos diferentes y respondemos de manera diferente ante las situaciones de amenaza, demandantes, bien sea confrontando de manera directa o evadiéndola. En ocasiones pasamos temporadas con estrés a un límite justo sin que nos perjudique, en otras ocasiones desbordan en intensidad.

El estrés, o como lo referido por Salanova, M. y Llorens, S. (2008), “El burnout no es un problema nuevo, pero se considera uno de los daños laborales, de carácter psicosocial más importantes de la sociedad actual” (citado en Rengifo, H. 2017, p. 10).

“A raíz de la pandemia la enfermedad del coronavirus (COVID-19), puede resultar estresante para las personas y más aún para los trabajadores, la ansiedad, los temores a esta nueva enfermedad

pueden ser emociones fuertes en niños y adultos, las medidas dadas por la OMS, los protocolos utilizados en los trabajos e incluso en los hogares como el distanciamiento social que repercute en los centros de labores ya que las personas trabajando remotamente desde sus hogares se enfrascan en sus labores de trabajo incrementando el estrés laboral. Sin embargo, estas medidas son cruciales para reducir la expansión de la pandemia” Rodríguez, D. y García, M. (2021).

En la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022, se ha observado que los trabajadores manifiestan conductas inadecuadas en cuanto a la atención al cliente, desmotivados, en ocasiones se muestran aburridos como si el puesto donde laboran no les agrada, entre otros aspectos observados.

En consecuencia, será crucial efectuar la presente investigación sobre los factores de estrés laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en la ciudad de Iquitos, con la finalidad de mejorar el problema existente, en ese sentido se planteará la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022?

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Analizar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022

3.2. Objetivos específicos

1. Identificar las características sociodemográficas en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.
2. Determinar el nivel de estrés en su dimensión “Clima organizacional” en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.
3. Determinar el nivel de estrés en su dimensión “Estructura organizacional” en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.
4. Determinar el nivel de estrés en su dimensión “Territorio organizacional” en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.
5. Determinar el nivel de estrés en su dimensión “Tecnología” en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.
6. Determinar el nivel de estrés en su dimensión “Influencia del líder” en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.
7. Determinar el nivel de estrés en su dimensión “Falta de cohesión” en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.
8. Determinar el nivel de estrés en su dimensión “Respaldo del grupo” en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.

4. VARIABLES

Estrés laboral

5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Cuadro 1.
Variables, Dimensiones e Indicadores

Variable	Dimensiones	Indicadores
Estrés laboral	Clima organizacional	El que no comprenda las metas y misión de la Institución me causa estrés
		El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa
		El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa
		En la Institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés
	Estructura organizacional	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa
		El que las personas que están a mi nivel dentro de la Institución y tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés
		El que se maneje mucho papeleo dentro de la Institución me causa estrés
		El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés
	Territorio organizacional	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés
		El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa
		El que tenga que trabajar con miembros de otras oficinas me estresa
	Tecnología	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa
		El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la Institución me estresa
		El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés
	Influencia del líder	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa
		El que mi supervisor no me respete me estresa
		El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa
		El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés
	Falta de cohesión	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés
		El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés
		El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa
		El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés
	Respaldo del grupo	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés
El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés		

6. METODOLOGÍA

6.1. Tipo de diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación es descriptiva simple, ya que busca especificar características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población (Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. 2014, p. 92).

Diseño de investigación

El diseño de investigación fue descriptivo simple



Donde:

M: Muestra de los trabajadores de distintas áreas de la Dirección Regional de Educación de Loreto, ciudad de Iquitos, año 2022.

O: Representa la observación y medición de la variable: Estrés laboral.

6.2. Población y muestra

a. Población

Lo conforman 30 trabajadores de distintas áreas de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.

b. Muestra

Sánchez, H. y Reyes, C. 2015 (citado en Rupay E, 2018, p.74). El tipo de muestreo que se utilizó en este estudio es “no probabilístico de tipo intencional ya que el procedimiento de selección de los sujetos de la muestra presenta un carácter subjetivo, además, de una gran dependencia del criterio del investigador que quiere evaluar”. En este caso, seleccionó una muestra 30 trabajadores de

distintas áreas de la Dirección Regional de Educación de Loreto – DREL.

c. Criterios de inclusión

- Trabajadores administrativos
- Personal Nombrado y personal contratados modalidad de CAS
- Trabajadores de sexo masculino y femenino.
- Edad entre 20 a 49 años de edad.
- Nacionalidad Peruana.
- Personal que aceptaron participar con su consentimientos

d. Criterios de exclusión

- Trabajadores que no son administrativos.
- Personal de servicio y docentes
- Personal que posee cargos de jefatura y dirección.
- Personal que no lograron a participar en su oportunidad

6.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

Técnica: Se utilizó la técnica psicométrica

Instrumentos

El instrumento que se usó para el recojo de la información son la escala de estrés laboral OIT_OMS, la misma que va dirigido a personas con educación básica, trabajadores con o sin profesión.

Variable: Estrés laboral

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT_OMS

Nombre del Test Escala de Estrés Laboral OIT_OMS

Autor: Ivancevich & Matteson (1989) – San Francisco

Baremos: Adaptación a baremos peruanos por Suarez (2013).

Particularidad: Instrumento de exploración Psicológico

Objetivo: Identificación de los estresores .Análisis y estudio de los estresores presentes en la empresa, instalación, departamento, sección o grupo determinado, finalizando con una serie de propuestas correctivas y recomendaciones para su reducción

Características: Es de fácil aplicación debido a que podría ser autoadministrable, o aplicado de manera individual o grupal.

Tiene un tiempo aproximado: 15 minutos.

Los materiales que conforman la prueba psicológica son un cuadernillo de preguntas y una plantilla de respuestas

Validez: La validez fue determinada a través del análisis factorial de componentes principales, este procedimiento se hizo mediante la información obtenida de un Contact Center de Lima. Los resultados del análisis de los componentes principales de la escala de estrés laboral OIT-OMS, se estructuraron en 2 factores que explicaron el 43,55% de la varianza total.

Constituidos con ítems de peso factorial superior a 0,37 y la validez relevante es de 65% en el cuestionario en general.

Fiabilidad: En un estudio con 203 asesores telefónicos se obtuvo la fiabilidad de la escala empleada en esta investigación a través del análisis de consistencia interna, determinando el coeficiente del Alpha de Cronbach. Respecto a la escala de estrés laboral OIT-OMS, obtuvieron una valoración de 0,9218.

Fuente: Quispe, S, 2016 (Citado en Rodríguez, D. y García, M, 2021, p.41).

Cuadro 2.
Especificaciones para la escala de estrés laboral OIT_OMS

Dimensiones	Estructura del test		Porcentaje (%)
	Ítems	Total	
Clima Organizacional	1,2,3,4	4	16%
Estructura organizacional	5,6,7,8	4	16%
Territorio organizacional	9,10,11	3	12%
Tecnología	12,13,14	3	12%
Influencia del líder	15,16,17,18	4	16%
Falta de cohesión	19,20,21,22	4	16%
Respaldo del grupo	23,24,25	3	12%
Total		25	100%

Fuente: Rodríguez, D. y García, M. (2021).

Cuadro 3.
Rangos de estrés

Dimensiones	Bajo nivel de estrés	Nivel intermedio	Estrés	Alto nivel de estrés
Clima Organizacional	4 - 10	11 - 16	17 - 22	23 - 28
Estructura organizacional	4 - 10	11 - 16	17 - 22	23 - 28
Territorio organizacional	3 - 7	8 - 12	13 - 17	18 - 21
Tecnología	3 - 7	8 - 12	13 - 17	18 - 21
Influencia del líder	4 - 10	11 - 16	17 - 22	23 - 28
Falta de cohesión	4 - 10	11 - 16	17 - 22	23 - 28
Respaldo del grupo	3 - 7	8 - 12	13 - 17	18 - 21
Estrés global	25 - 67	68 - 96	97 - 145	146 - 175

Fuente: Tomado de la Escala de Estrés Laboral OIT_OMS. (Citado en Rodríguez, D. y García, M. 2021, p.41).

6.4. Procesamiento de recolección de datos

- Se solicitó autorización a la Dirección Regional de Educación de Loreto.
- Se ejecutó la aplicación del Instrumento.
- Se sistematizó y procesó los resultados obtenidos.
- Se analizó e interpretó los resultados obtenidos en función a los objetivos de estudio.
- Se elaboró el informe respectivo de acuerdo a las normas institucionales.

6.5. Procesamiento y análisis de datos

La investigación que se desarrolló no tuvo hipótesis por ser un estudio descriptivo simple, por lo tanto, el análisis de datos se realizó mediante el software estadístico SPSS v22, de acuerdo al siguiente procedimiento:

- *Elaboración de base de datos:* Se elaboró una vista de variables y una vista de datos para contar y organizar las respuestas dadas por los informantes y proceder a realizar las respectivas agrupaciones y recodificaciones.
- *Tabulación:* Se procedió a elaborar tablas de distribución de frecuencias para organizar las respuestas de los informantes con su respectivo porcentaje, de acuerdo a los objetivos específicos y al objetivo general de investigación.
- *Análisis estadístico:* Se calculó las frecuencias.
- *Interpretación.* Se explicó el significado de cada uno de los resultados sistematizados en tablas y gráficos.

6.6. Aspectos éticos

Por la naturaleza y característica del estudio, éste no transgredió de ninguna manera los derechos humanos de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Iquitos, año 2022, cuyos datos e información fueron revisados e incluidos en el estudio, y cuya identificación permaneció en absoluta reserva. Asimismo, la participación de las personas fue mediante consentimiento informado, recibiendo información adecuada de acerca de los objetivos, métodos, fuentes de financiamiento, beneficios calculados, del mismo modo, el participante fue informado del derecho de retirarse de la investigación en cualquier momento.

7. RESULTADOS

Objetivo general

Analizar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.

Tabla 1
Resultado global del nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	2	6,7	6,7	6,7
Intermedio	11	36,7	36,7	43,3
Estrés	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

NOTA: Esta tabla 1 presenta el nivel global de estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022. Donde el 56,7% presenta estrés laboral, seguido del 36,7% con un nivel intermedio de estrés y solo el 6,7% con bajo nivel de estrés laboral.

Objetivo específico 1

Identificar las características sociodemográficas en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.

Tabla 2

Frecuencia de las características sociodemográficas en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.

Características Sociodemográficas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sexo				
Masculino	15	50,0	50,0	50,0
Femenino	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	
Edad				
20 - 29 años	8	26,7	26,7	26,7
30 - 39 años	17	56,7	56,7	83,3
40 a 49 años	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	
Estado civil				
Soltero(a)	10	33,3	33,3	33,3
Casado(a)	6	20,0	20,0	53,3
Separado(a)	6	20,0	20,0	73,3
Conviviente	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	
Nivel de instrucción				
Superior técnico	3	10,0	10,0	10,0
Superior universitario	27	90,0	90,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	
Tiempo de servicio				
<1	1	3,3	3,3	3,3
1 año	6	20,0	20,0	23,3
2 a 5 años	12	40,0	40,0	63,3
6 a 10 años	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

NOTA: Esta tabla 2 nos presenta que el 50% de la muestra son de sexo masculino y femenino en porcentaje equitativo, el 56,7% tiene entre 30 a 39 años de edad, un 33,3% es soltero, 90,0% tiene estudios superiores universitario y el 40,0% tiene entre 2 a 5 años de tiempo de servicio.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de estrés en su dimensión “Clima organizacional” en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.

Tabla 3

Nivel de estrés en su dimensión “Clima organizacional” en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	6,7	6,7	6,7
Intermedio	11	36,7	36,7	43,3
Válido	Estrés	15	50,0	93,3
	Alto	2	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: base de datos

NOTA: Esta tabla 3 presenta el Nivel de estrés en su dimensión “Clima organizacional” en lo trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022. De los cuales, el 50,0% presenta estrés, un 36,7% lo presenta a nivel intermedio, el 6,7% a un nivel bajo y solo el 6,7% presenta a un nivel alto.

Objetivo específico 3

Determinar el nivel de estrés en su dimensión “Estructura organizacional” en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.

Tabla 4

Nivel de estrés en su dimensión “Estructura organizacional” en lo trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	10,0	10,0	10,0
Intermedio	15	50,0	50,0	60,0
Válido				
Estrés	11	36,7	36,7	96,7
Alto	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

NOTA: Esta tabla 4 presenta el Nivel de estrés en su dimensión “Estructura organizacional” en lo trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022. De los cuales, el 50,0% presenta estrés a un nivel intermedio, un 36,7% presenta estrés, 10,0% a un nivel bajo y solo el 3,3% presenta estrés a un nivel alto.

Objetivo específico 4

Determinar el nivel de estrés en su dimensión “Territorio organizacional” en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.

Tabla 5

Nivel de estrés en su dimensión “Territorio organizacional” en lo trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Intermedio	15	50,0	50,0	50,0
Válido	Estrés	14	46,7	46,7	96,7
	Alto	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

NOTA: Esta tabla 5 presenta el Nivel de estrés en su dimensión “Territorio organizacional” en lo trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022. De los cuales, el 50,0% presenta estrés a un nivel intermedio, el 46,7% lo presenta definitivamente y solo el 3,3% presenta estrés a un nivel alto.

Objetivo específico 5

Determinar el nivel de estrés en su dimensión “Tecnología” en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.

Tabla 6

Nivel de estrés en su dimensión “Tecnología” en lo trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	3,3	3,3	3,3
Intermedio	16	53,3	53,3	56,7
Válido				
Estrés	11	36,7	36,7	93,3
Alto	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

NOTA: Esta tabla 6 presenta el Nivel de estrés en su dimensión “Tecnología” en lo trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022. De los cuales, el 53,3% obtuvo un nivel intermedio, 36,7% presenta estrés, 6,7% presenta estrés a un nivel alto y solo un 3,3% presenta a un nivel bajo.

Objetivo específico 6

Determinar el nivel de estrés en su dimensión “Influencia del líder” en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.

Tabla 7

Nivel de estrés en su dimensión “Influencia del líder” en lo trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	3,3	3,3	3,3
Intermedio	16	53,3	53,3	56,7
Válido	Estrés	6	20,0	76,7
	Alto	7	23,3	100,0
	Total	30	100,0	

Fuente: base de datos

NOTA: Esta tabla 7 presenta el Nivel de estrés en su dimensión “Influencia del líder” en lo trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022. De los cuales, el 53,3% tiene nivel intermedio, 23,3% un nivel alto de estrés, el 20.0% presenta estrés y solo el 3,3% presenta estrés a un nivel bajo.

Objetivo específico 7

Determinar el nivel de estrés en su dimensión “Falta de cohesión” en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.

*Tabla 8
Nivel de estrés en su dimensión “Falta de cohesión” en lo trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	3,3	3,3	3,3
Intermedio	18	60,0	60,0	63,3
Válido	Estrés	10	33,3	96,7
	Alto	1	3,3	100,0
	Total	30	100,0	

Fuente: base de datos

NOTA: Esta tabla 8 presenta el Nivel de estrés en su dimensión “Falta de cohesión” en lo trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022. De los cuales, el 60,0% presenta un nivel intermedio, 33,3% estrés, el 3,3% bajo nivel y solo el 3,3% presenta estrés a un nivel alto.

Objetivo específico 8

Determinar el nivel de estrés en su dimensión “Respaldo del grupo” en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022.

*Tabla 9
Nivel de estrés en su dimensión “Respaldo del grupo” en lo
trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto -
Iquitos, año 2022.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	3,3	3,3	3,3
Intermedio	15	50,0	50,0	53,3
Válido				
Estrés	11	36,7	36,7	90,0
Alto	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

NOTA: Esta tabla 9 presenta el Nivel de estrés en su dimensión “Respaldo del grupo” en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022. De los cuales, el 50,0% presenta estrés a un nivel intermedio, un 36,7% estrés, el 10,0% un nivel alto de estrés y solo el 3,3% lo presenta a un nivel bajo.

8. DISCUSIÓN

El estrés laboral es una problemática a nivel mundial por lo que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto no están exentos de ello, es un problema para la salud pública a la que se tiene que prestar atención puesto que repercute directamente sobre la salud física y mental, si estas dos están afectadas, por consiguiente, la productividad del trabajador disminuirá considerablemente afectando a la empresa para quien trabaja, por ello su importancia y atención.

Los resultados del estrés laboral muestran que el 56,7% presenta estrés laboral, seguido del 36,7% con un nivel intermedio de estrés y solo el 6,7% con bajo nivel de estrés laboral. Se asemeja con lo hallado por Onofre (2021) donde el 47% presenta nivel bajo de estrés, el 53% un nivel medio a alto. Se complementa con los resultados de Rupay (2018) que muestra el 69.6% presentó un nivel medio de estrés, 18.2% nivel alto y el 12.1% un nivel bajo. 43.9% nivel medio de severidad, 31.1% nivel alto y 25.0% nivel bajo de severidad. El 44.7% presenta un nivel medio de frecuencia de estrés laboral, el 30.3% un nivel alto y el 25.0% nivel bajo. El 53.0% presenta un nivel medio de índice de presión laboral, 31.1% un nivel alto y el 25% nivel bajo. Concuera con Supo y Apaza (2019) observaron que el 80% de los empleados sufren un estrés medio, el 20% de los empleados tienen un estrés bajo por los factores que intervienen, como los factores ambientales, organizativos e individuales, así mismo se tuvo en cuenta que los problemas económicos inciden considerablemente en el estrés laboral de los colaboradores. Se complementa con Dávila (2019) quien halló que el 26,32% se encuentra a veces con estrés laboral y un 71,05% casi siempre se encuentra con estrés laboral y tan solo el 2,63% siempre están con estrés laboral. En relación al desempeño laboral, el 28,95% a veces tiene un desempeño laboral inapropiado, un 65,79% casi siempre hay un habitual desempeño laboral. Concuera con Espinoza (2018) que observó El 18.7% presenta estrés laboral y un 18.8% un nivel depresión entre los niveles leve 8.2%,

moderado 8.2%, y severo.2.4%. Similar resultado hallado por Rodríguez y García (2021) donde el 56,6% mostraron bajo nivel de estrés, 22,4% estrés, 19,7% nivel intermedio y el 1,3% alto nivel de estrés. En cuanto a los resultados por dimensiones, en cuanto al “Clima organizacional” el 50,0% presenta estrés, un 36,7% lo presenta a nivel intermedio, el 6,7% a un nivel bajo y solo el 6,7% presenta a un nivel alto. “Estructura organizacional” el 50,0% presenta estrés a un nivel intermedio, un 36,7% presenta estrés, 10,0% a un nivel bajo y solo el 3,3% presenta estrés a un nivel alto. “Territorio organizacional” el 50,0% presenta estrés a un nivel intermedio, el 46,7% lo presenta definitivamente y solo el 3,3% presenta estrés a un nivel alto. “Tecnología” el 53,3% obtuvo un nivel intermedio, 36,7% presenta estrés, 6,7% presenta estrés a un nivel alto y solo un 3,3% presenta a un nivel bajo. “Influencia del líder” el 53,3% tiene nivel intermedio, 23,3% un nivel alto de estrés, el 20,0% presenta estrés y solo el 3,3% presenta estrés a un nivel bajo. “Falta de cohesión” el 60,0% presenta un nivel intermedio, 33,3% estrés, el 3,3% bajo nivel y solo el 3,3% presenta estrés a un nivel alto. “Respaldo del grupo” el 50,0% presenta estrés a un nivel intermedio, un 36,7% estrés, el 10,0% un nivel alto de estrés y solo el 3,3% lo presenta a un nivel bajo. Resultados que se asemejan a lo hallado por Onofre (2021) mostrando que el factor “Clima organizacional” el 50% considera que este factor influye en un nivel bajo de estrés, el 41% consideran que influyen a un nivel medio. Factor “Estructura organizacional” el 54% considera que este factor influye al estrés en un nivel bajo, el 33% lo considera a un nivel medio. Factor “Territorio organizacional”, el 63% considera que este factor influye al estrés en un nivel bajo. Factor “Tecnología” el 47% considera que este factor influye al estrés en un nivel medio, y el 46% en un nivel bajo. Factor “Influencia del líder” el 66% considera que este factor influye al estrés en un nivel medio. Factor “Falta de cohesión” el 52% considera que este factor influye al estrés en un nivel bajo, el 34% a un nivel medio. Factor “Respaldo del grupo” el 64% considera que este factor influye al estrés en un nivel media alta.

9. CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos, se concluye lo siguiente:

1. En cuanto al nivel global de estrés de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022, se observó que la mayoría, el 56,7% presenta estrés laboral, asimismo se halló que un 36,7% está estresado en su ámbito laboral pero aun nivel intermedio y solo el mínimo porcentaje de trabajadores, el 6,7% presenta bajo niveles de estrés.
2. En cuanto a la dimensión "Clima organizacional" se observó que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022, el 50,0% presenta estrés, un 36,7% lo presenta a nivel intermedio, el 6,7% a un nivel bajo y solo el 6,7% presenta a un nivel alto. Esto sugiere que los trabajadores, la mitad, considera estresante el clima organizacional de la DREL.
3. En cuanto a la dimensión "Estructura organizacional" se observó que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022, el 50,0% presenta estrés a un nivel intermedio, un 36,7% presenta estrés, 10,0% a un nivel bajo y solo el 3,3% presenta estrés a un nivel alto. Esto sugiere que la estructura organizacional de la DREL es considerando estresante a nivel intermedio para los trabajadores.
4. En cuanto a la dimensión "Territorio organizacional" se observó que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022, el 50,0% presenta estrés a un nivel intermedio, el 46,7% lo presenta definitivamente y solo el 3,3% presenta estrés a un nivel alto. Esto sugiere que la mitad de los trabajadores le estresa a un nivel intermedio el territorio o ambiente de trabajo y con las personas con quienes comparte funciones.

5. En cuanto a la dimensión “Tecnología” se observó que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022., el 53,3% obtuvo un nivel intermedio, 36,7% presenta estrés, 6,7% presenta estrés a un nivel alto y solo un 3,3% presenta a un nivel bajo. Esto sugiere que la limitada disponibilidad de recursos tecnológicos y limitado conocimiento de su uso es estresante para los trabajadores pero aun nivel intermedio de estrés.
6. En cuanto a la dimensión “Influencia del líder” se observó que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022., el 53,3% tiene nivel intermedio, 23,3% un nivel alto de estrés, el 20,0% presenta estrés y solo el 3,3% presenta estrés a un nivel bajo. Esto sugiere que los trabajadores se estresan al no sentirse representado por su superior, generando estrés a nivel intermedio.
7. En cuanto a la dimensión “Falta de cohesión” se observó que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022., el 60,0% presenta un nivel intermedio, 33,3% estrés, el 3,3% bajo nivel y solo el 3,3% presenta estrés a un nivel alto. Esto sugiere que el trabajo unido y colegido entre los trabajadores de la DREL no existe, lo que esta situación les genera estrés a nivel intermedio.
8. En cuanto a la dimensión “Respaldo del grupo” se observó que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - Iquitos, año 2022., el 50,0% presenta estrés a un nivel intermedio, un 36,7% estrés, el 10,0% un nivel alto de estrés y solo el 3,3% lo presenta a un nivel bajo. Esto sugiere que la mitad de los trabajadores de la DREL existe el individualismo por lo que no se sienten respaldados por sus compañeros de trabajo, situación que les genera estrés a nivel intermedio.

10. RECOMENDACIONES

En base a los hallazgos obtenidos del presente estudio de investigación, es necesario realizar las siguientes recomendaciones:

- La Institución debe considerar como política de seguridad y salud en el trabajo realizar actividades recreativas, pausa activa y talleres de integración grupal que fomente el trabajo en equipo y colegiado, a fin de prevenir cualquier riesgo emocional e interfiera el estado de confort en sus actividades laborales.
- Promover el feedback o retroalimentaciones entre los trabajadores y jefaturas a fin de recoger las inquietudes y limitaciones de los trabajadores y mejorar y desarrollar las fortalezas a través de talleres emocionales tanto individuales como equipo
- Coordinar con DIRESA para la evaluación periódica psicológica a los trabajadores puesto que los trabajadores, adicionalmente a los factores de estrés dentro del ámbito laboral, pueden presentar situaciones estresantes fuera del trabajo que suman y dificultan su desempeño.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaya B. et al. (2019). *Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Emtelco*. (Tesis de pregrado). Medellín: Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano.
- Bayona V. (2018). *Estrés laboral en los docentes del SENATI - Talara, 2016*. (Tesis de pregrado). Sullana: Universidad San Pedro.
- Dávila N. (2019). *El estrés laboral y el desempeño laboral de los administrativos de la UGEL 15, Huarochirí 2019*. (Tesis de pregrado). Lima: Universidad César Vallejo.
- Espinoza E. (2018). *Estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017*. (Tesis de pregrado). Huancayo: Universidad Peruana los Andes.
- Hernández R. Fernández C. y Batista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 1ra edición. McGRAW - Hill Interamericana De México, S.A.
- Hurtado M. (2021). *“Estrés laboral en docentes de primaria de la Institución Educativa “Claverito”, Punchana-2020”*. (Tesis de pregrado). Iquitos: Universidad Científica del Perú.
- Naranjo M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación* 33(2), 171-190.
- Onofre L. (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, Quito, en el año 2019*. (Tesis de maestro). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

- Portero S. (2019). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias*. (Tesis doctoral). Colombia: Universidad de Córdoba.
- Rengifo H. (2017). *Estrés laboral en el personal docente del colegio Liceo Naval C.N. Francisco Carrasco, Distrito de Punchana, 2016*. (Tesis de pregrado). Iquitos: Universidad Científica del Perú.
- Rodríguez D. y García M. (2021). "El estrés y clima laboral del personal de una empresa en la ciudad de Iquitos, 2021". (Tesis de pregrado). Iquitos: Universidad Científica del Perú.
- Rupay E. (2018). *Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú*. (Tesis de pregrado). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Supo M. y Apaza J. (2019). *Nivel de estrés laboral de los colaboradores de la Pollería la Canasta S.R.L Juliaca, 2019*. (Tesis de pregrado). Juliaca: Universidad Peruana Unión.

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Consistencia

“FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO - IQUITOS, AÑO 2022.”

Problema	Objetivos	Variable e Indicadores	Metodología	Técnicas e Instrumentos	Fuentes de Información
¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - DREL, ciudad de Iquitos, año 2022?	<p>3.1. Objetivo general Analizar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - DREL, ciudad de Iquitos, año 2022.</p> <p>3.2. Objetivos específicos</p> <p>1. Identificar las características sociodemográficas en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - DREL, ciudad de Iquitos, año 2022.</p> <p>2. Determinar el nivel de estrés en su dimensión "Clima organizacional" en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - DREL, ciudad de Iquitos, año 2022.</p> <p>3. Determinar el nivel de estrés en su dimensión "Estructura organizacional" en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - DREL, ciudad de Iquitos, año 2022.</p> <p>4. Determinar el nivel de estrés en su dimensión "Territorio organizacional" en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - DREL, ciudad de Iquitos, año 2022.</p> <p>5. Determinar el nivel de estrés en su dimensión "Tecnología" en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - DREL, ciudad de Iquitos, año 2022.</p> <p>6. Determinar el nivel de estrés en su dimensión "Influencia del líder" en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - DREL, ciudad de Iquitos, año 2022.</p> <p>7. Determinar el nivel de estrés en su dimensión "Falta de cohesión" en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - DREL, ciudad de Iquitos, año 2022.</p> <p>8. Determinar el nivel de estrés en su dimensión "Respaldo del grupo" en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - DREL, ciudad de Iquitos, año 2022.</p>	<p>Estrés laboral</p> <p><u>Clima organizacional</u> El que no comprenda las metas y misión de la empresa Grifo "Santo Tomas" EIRL me causa estrés El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.</p> <p><u>Estructura organizacional</u> El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa Grifo "Santo Tomas" EIRL y tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa Grifo "Santo Tomas" EIRL me causa estrés.</p> <p><u>Territorio organizacional</u> El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa El que tenga que trabajar con miembros de otras oficinas me estresa.</p> <p><u>Tecnología</u> El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa Grifo "Santo Tomas" EIRL me estresa. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.</p> <p><u>Influencia del líder</u> El que mi supervisor no me respeta me estresa El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.</p> <p><u>Falta de cohesión</u> El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.</p> <p><u>Respaldo del grupo</u> El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.</p>	<p>Tipo Descriptiva</p> <p>Diseño Descriptivo</p> <p>Población simple</p> <p>Lo conforman 30 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto - DREL, ciudad de Iquitos, año 2022.</p> <p>Muestra</p> <p>Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia siendo la muestra 30 trabajadores</p> <p>Criterios de inclusión</p> <p>Trabajadores administrativos</p> <p>Criterios de Exclusión</p> <p>Trabajadores que no son administrativos. Trabajadores de Personal de servicio. Trabajadores en cargos de jefatura y dirección.</p>	<p>Técnica</p> <p>Psicométrica.</p> <p>Instrumentos</p> <p>Escala de estrés laboral OIT_OMS</p>	<p>Portero (2019). <i>Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias</i>. (Tesis doctoral). Colombia: Universidad de Córdoba.</p> <p>Amaya et al. (2019). <i>Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Emtelco</i>. (Tesis de pregrado). Medellín: Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano.</p> <p>Onofre (2021). <i>Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N° 1, Quito, en el año 2019</i>. (Tesis de maestro). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.</p> <p>Rupay (2018). <i>Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú</i>. (Tesis de pregrado). Lima: Universidad Ricardo Palma.</p> <p>Bayona (2018). <i>Estrés laboral en los docentes del SENATI - Talara, 2016</i>. (Tesis de pregrado). Sullana: Universidad San Pedro.</p> <p>Supo y Apaza (2019). <i>Nivel de estrés laboral de los colaboradores de la Pollería la Canasta</i>. (Tesis de pregrado). Juliaca: Universidad Peruana Unión. Dávila (2019). <i>El estrés laboral y el desempeño laboral de los administrativos de la UGEL 15, Huarochiri 2019</i>. (Tesis de pregrado). Lima: Universidad César Vallejo.</p> <p>Espinoza (2018). <i>Estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017</i>. (Tesis de pregrado). Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.</p> <p>Hernández, F. B. (1997). <i>Metodología de la Investigación</i>. 1ra edición. McGRAW - Hill Interamericana De México, S.A.</p> <p>Rengifo (2017). <i>Estrés laboral en el personal docente del colegio Liceo Naval</i>. (Tesis de pregrado). Iquitos: Universidad Científica del Perú. Hurtado (2021). <i>"Estrés laboral en docentes de primaria de la Institución Educativa "Claverito", Punchana-2020"</i>. (Tesis de pregrado). Iquitos: Universidad Científica del Perú.</p> <p>Rodríguez y García (2021). "El estrés y clima laboral del personal de una empresa en la ciudad de Iquitos, 2021". (Tesis de pregrado). Iquitos: Universidad Científica del Perú.</p>

Anexo N° 2 Carta de presentación a la institución



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Iquitos, 12 de Mayo de 2022

CARTA N°01-2022-SRIM.

Señora:
LINDA KETTY ANGULO BARTRA.
Directora
Dirección Regional de Educación de Loreto - DREL
Ciudad. –

Asunto: Solicito permiso para la aplicación de un instrumento psicológico a los trabajadores de la DREL.

Por medio del presente, es grato dirigirme a Usted para saludarle cordialmente y desearte las mejores energías en su gestión, asimismo, mi persona en calidad de Bachiller en Psicología de la Universidad Científica del Perú, me encuentro desarrollando un trabajo de investigación referente al tema de "FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO – DREL CIUDAD DE IQUITOS, AÑO 2022".

Actualmente me encuentro en la etapa de aplicación de los instrumentos de recojo de información para el trabajo de campo, motivo por el cual solicito a usted me autorice el ingreso y aplicación del instrumento denominado: "Escala de estrés laboral OMS - OIT", a fin de conseguir los datos requeridos. es importante aclarar que la información que proporcionaran será anónima y tendrá carácter reservada.

Agradeciéndole anticipadamente por su aporte en esta acción de apoyo a la investigación.

Atentamente;


Sonia Rocío Isern Merino
Bachiller en Psicología



Anexo N° 3 Carta de aceptación



MEMORANDO N° 2650 - 2022-GRI-GREL-OGAIE-UPER

DE : LIC. ADM. ROGER SILVA LÓPEZ
Jefe de la Unidad de Personal

A : Sra. SONIA DORLI DEL AGUILA ZEGARRA
Control de Personal

ASUNTO : Remito Documento

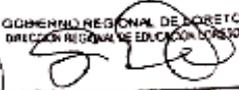
REF. : EXPEDIENTE N° 007789

FECHA : 19 MAY 2022

Mediante al presente, se le remite el documento de la referencia solicitando permiso para la aplicación de un instrumento psicológico para los trabajadores de la DREL y UGEL MAYNAS, para su atención correspondiente.

Atentamente;

REG.	8-00
HORA	
FIRMA	P



GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
LIC. ADM. ROGER SILVA LÓPEZ
Jefe de Unidad Personal DREL - LORETO
UGEL - MAYNAS

DREL/ LKAB
OGAIE/JIMVE
UPER/RSL
Sec/ lebb

Anexo N° 4 Consentimiento informado

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Participación en el estudio de investigación sobre "FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO – DREL CIUDAD DE IQUITOS, AÑO 2022"

Yo, Sonia Dolis Del Aguila Zegans identificado con DNI N° 00151799 quien actualmente labora en la DREL en el puesto de Asistente Social, que por medio del presente manifiesto:

Que, en el estudio de referencia, el que será ejecutado por la investigadora, en coordinación con Dirección de la DREL, se administrará a cada uno de los participantes el instrumento denominado: "Escala de estrés laboral OIT_OMS", la misma que será tratado como documento confidencial, de uso exclusivo de la investigadora y destruidos una vez procesados los datos.

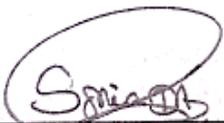
Que la información que se derive del estudio será útil para conservar y/o mejorar los conocimientos de los trabajadores de la DREL.

Que la información sobre mi persona que se obtenga del estudio es absolutamente confidencial y que no podrá ser entregada a otra persona sin mi expreso consentimiento.

La misma, no podrá utilizarse con otros fines ajenos a los objetivos de la investigación.

Que tengo pleno derecho a recibir toda la información que solicite concerniente a mis resultados individuales.

Que mi participación en el estudio es absolutamente voluntaria y que puedo abandonarlo retirando este consentimiento en cualquier momento, sin ninguna consecuencia laboral o personal. Habiendo tomado conocimiento de todo lo anterior, consiento en participar voluntariamente en la investigación en mención como parte de la muestra de estudio.


Nombre: Sonia Dolis Del Aguila Zegans
DNI N° 00151799

Iquitos... 30 de 05 de 2022

Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos

FACTORES DE ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO – DREL CIUDAD DE IQUITOS, AÑO 2022

Factores Sociodemográficos

MARQUE CON UNA (X) DONDE LE CORRESPONDA

EDAD: _____ **PUESTO DE TRABAJO** _____

SEXO:

Masculino () Femenino ()

ESTADO CIVIL:

Soltero/a () Casado/a () Separado/a () Conviviente () Viudo/a ()

NIVEL DE INSTRUCCIÓN:

Primaria completa () Secundaria completa ()

Superior Técnico ()

Superior Universitario ()

TIEMPO DE SERVICIO:

Menos de un año () 1 año () 2 a 5 años () 6 a 10 años () más de 10 años ()

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT_OMS

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 Institución me causa estrés							
2	El que la forma en que trabaja la Institución no sea clara me estresa							
3	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
4	El que la Institución 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 Institución y tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
7	El que se maneje mucho papeleo dentro de la Institución 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 Institución 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							