



FACULTAD DE NEGOCIOS

TESIS

**“ESTRÉS LABORAL EN LA OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS
HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO, PERIODO
2020”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

AUTORES:

**SALAZAR VARGAS, TANIA LUCÍA
TANCHIVA MEDINA, MARCO ANTONIO**

ASESOR:

**LIC. ADM. JUAN CARLOS RAMIREZ CERVAN,
MGR.**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS
ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y
PRIVADAS**

Iquitos – Perú

2020

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi luz, mi guía y mi fuente de inspiración; A mis padres por darme fuerzas y ser la mayor motivación para salir adelante, por haberme apoyado siempre; A mi hija por su amor y paciencia, a mis hermanos por todo el amor que les tengo, y a todas las personas que de una o de otra forma contribuyeron a nuestra formación académica y a la realización de nuestra tesis.

TANIA LUCÍA SALAZAR VARGAS

Dedico este trabajo a Dios, por haberme permitido haber llegado a la culminación de mi formación profesional. A mis padres, por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional en mis decisiones tomadas para cumplir con mis objetivos.

MARCO ANTONIO TANCHIVA MEDINA

AGRADECIMIENTO

A DIOS, que siempre nos ha acompañado, que nos dio la fuerza para culminar exitosamente nuestros objetivos trazados.

A nuestra Alma Mater, la **Universidad Científica del Perú**, por brindarnos la Educación Superior en forma exitosa.

Al **Lic. Adm. JUAN CARLOS RAMIREZ CERVAN, Mgr.** por el asesoramiento acertado en la conducción de la Tesis.

A todas las personas que no he nombrado pero que de una o de otra forma contribuyeron a nuestra formación académica y a la realización de nuestra tesis.

Tania Lucía Salazar Vargas

Marco Antonio Tanchiva Medina

ACTA DE SUSTENTACIÓN

**FACULTAD DE
NEGOCIOS**



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

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con Resolución Decanal N° 208-2021-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 28 de abril de 2021, se autorizó la sustentación para el día lunes 3 de mayo de 2021.

Siendo las 16.00 horas del día 3 de mayo de 2021 se constituyó de modo no presencial el Jurado para escuchar a través del programa virtual ZOOM, la presentación y defensa del Informe Final de Tesis ESTUDIO DEL EL ESTRÉS LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO, PERIODO 2020.

Presentado por:

SALAZAR VARGAS TANIA LUCIA

Para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas

TANCHIVA MEDINA MARCO ANTONIO

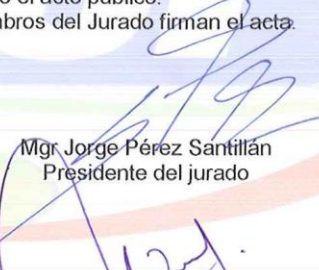
Para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:

La sustentación es: APROBADA POR UNANIMIDAD

A las 17.39 horas culminó el acto público.

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


Mgr. Jorge Pérez Santillán
Presidente del jurado


Lic. Adm. Werner Antonio Rodríguez Mori, Mgr.
Miembro del Jurado


Lic. Adm. Aníbal Rafael Meza Carrizales, Mgr.
Miembro del Jurado

Iquitos – Perú
Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5

Sede Tarapoto – Perú
Leoncio Prado 1070 / Martines de Compañon 933

Universidad Científica del Perú
www.ucp.edu.pe

HOJA DE ANTIPLAGIO



"Año de la Universalización de la Salud"

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:

La Tesis titulada:

**"ESTRÉS LABORAL EN LA OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS DEL
GOBIERNO REGIONAL DE LORETO, PERIODO 2020"**

De los alumnos: **SALAZAR VARGAS TANIA LUCÍA Y TANCHIVA MEDINA
MARCO ANTONIO**, de la Facultad de Negocios, pasó satisfactoriamente la
revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **14% de plagio**.

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

San Juan, 22 de diciembre del 2020.



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

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Acta de sustentación.....	iv
Hoja de antiplagio.....	v
Índice de contenido.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de gráficos.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRAC.....	xi
 CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Antecedentes del estudio.....	1
1.2. Bases teóricas.....	3
1.2.1 El gobierno regional.....	3
1.2.2. El estrés.....	9
1.3 Definición de términos básicos.....	13
 CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
2.1. Descripción del problema.....	15
2.2. Formulación del problema.....	16
2.2.1. Problemageneral.....	16
2.2.2. Problemas específicos.....	16
2.3 Objetivos.....	16
2.3.1 Objetivo general.....	16
2.3.2 Objetivos específicos.....	16
2.4 Hipótesis.....	17
2.4.1 Hipótesis general.....	17
2.4.2 Hipótesis específicas.....	17
2.5. Identificación de las variables.....	18
 CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Población y muestra.....	19
3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos...19	
3.4. Procesamiento y de análisis de datos.....	20
 CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	21
4.1. Datos demográficos de los trabajadores.....	21
Edad de los trabajadores por grupos de edades	22
4.2. Tipos de problemas emocionales.....	22
Problemas de impacto emocional.....	23
Por la intensidad en la salud	24
Por la intensidad en lo económico	25
Nivel de estrés.....	26
4.3. Metas de los trabajadores.....	26
Tipo de metas	27

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	28
5.1. Discusión De Resultados	28
5.2. Conclusiones	30
5.3. Recomendaciones.....	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33
ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	35
ANEXO 02 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	36
ANEXO 03 TABLAS DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES.....	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables	18
--	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Sexo de los trabajadores	21
Gráfico 2 Edad de los trabajadores	22
Gráfico 3 Problemas de impacto emocional	23
Gráfico 4 Intensidad en la salud	24
Gráfico 5 Intensidad en lo económico	25
Gráfico 6 Nivel de estrés	26
Gráfico 7 Metas de los trabajadores.....	276
Gráfico 8 Tipos de metas	27

RESUMEN

Estrés laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020

Tania Lucía Salazar- Vargas

Marco Antonio Tanchiva- Medina

El problema general del trabajo de investigación es: ¿cuál es el nivel de estrés laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos del Gobierno Regional de Loreto, año 2020. El objetivo general fue describir el estrés laboral en la oficina mencionada. La presente investigación es tipo descriptiva y diseño cuantitativo, la población y muestra conformada por 30 trabajadores de la misma, a quienes se aplicó encuesta.

Los resultados indican con respecto al sexo que existe un mayor número de trabajadores del sexo femenino y que la mayor cantidad están acumuladas en las edades de 21 a 50 años y que su mayor problema de impacto emocional, es el problema económico; con respecto a la intensidad de la salud se muestra poco intenso; con respecto a las metas del próximo año los resultados no demuestran que los trabajadores de dicha área tienen aspiraciones tanto en el ámbito profesional y laboral, indican que el 73% de los encuestados viven muy estresados y el 27% viven algo estresados. Ningún participante de la investigación dijo vivir casi sin estrés o sin estrés, lo que se muestra que todos los trabajadores muestran estrés en su centro de trabajo y que los problemas económicos como problema de impacto emocional es la causa del estrés laboral de los trabajadores, sin embargo, en su mayoría, tienen metas por realizar en el ámbito profesional y laboral.

Palabras claves: estrés laboral, gobierno regional

ABSTRACT

Work stress in the Executive Office of Human Resources of the Regional Government of Loreto, period 2020

Tania Lucia Salazar- Vargas

Marco Antonio Tanchiva- Medina

The general problem of the research work is: what is the level of work stress in the executive office of human resources of the Regional Government of Loreto, year 2020. The general objective was to describe work stress in the aforementioned office. The present investigation is descriptive type and quantitative design, the population and sample made up of 30 workers of the same, to whom a survey was applied.

The results indicate with respect to sex that there is a greater number of female workers and that the greatest number are accumulated in the ages of 21 to 50 years and that their greatest problem of emotional impact is the economic problem; Regarding the intensity of health, it is not very intense; Regarding the goals for next year, the results do not show that the workers in this area have aspirations both in the professional and labor fields, they indicate that 73% of the respondents live very stressed and 27% live somewhat stressed. No participant in the research said to live almost without stress or without stress, which shows that all workers show stress in their workplace and that economic problems as a problem of emotional impact is the cause of work stress in workers, without However, for the most part, they have goals to achieve in the professional and work environment.

Keywords: job stress, regional government

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes del estudio

A continuación, se presenta los siguientes trabajos de investigación afines al estudio realizado:

(Guzmán Yacaman, 2016), en su investigación *Adaptación de la Escala de Percepción Global de Estrés en universitarios de Beca*, tiene como objetivo adaptar la Escala de Percepción Global de Estrés a una población peruana de universitarios. La escala fue revisada por jueces; luego realizó una comparación lingüística con la escala adaptada en Chile y México, y una doble traducción con la versión original, y aplicó a 332 universitarios. Concluye que, había mayor presencia de estrés percibido en mujeres que en hombres y no se observaron diferencias significativas entre el estrés y lugar de procedencia.

(Villarruel Ávila, 2016), en su investigación *Niveles de estrés percibido y percepción de la autoeficacia en madres de niños con habilidades especiales*, evaluó a 88 madres de niños de la sede de Villa El Salvador, con el objetivo de establecer si existe correlación o asociación significativa entre el estrés y la percepción de la autoeficacia. La metodología fue de la Escala de Estrés percibido (SPP 14) y la Autoeficacia con la Escala de Baessler y Shwarzer, modificada por Anicama y Cirilo, con adaptaciones psicométricas en Lima. La muestra fue aleatoria de tipo intencional por: edad, ocupación actual y nivel educativo. Concluye que, no hay relación significativa entre ambas variables según el tipo de trastorno. Existe mayor nivel de estrés en las madres de niños con trastorno del espectro autista y no se hallaron diferencias significativas según edad, nivel educativo ni ocupación actual. Encontró un mayor promedio en autoeficacia en las madres de niños con trastornos de conducta o con TDAH y no se hallaron diferencias significativas según edad, nivel educativo ni ocupación actual.

(Bardales García, 2018) en su investigación *Influencia del estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de la sede del Gobierno Regional de Amazonas – 2018*, tiene como objetivo establecer la influencia del estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de la institución. La metodología utilizada fue el inductivo – descriptivo, diseño correlacional; como instrumento de medición, se utilizó dos cuestionarios sobre estrés laboral y desempeño laboral con una escala de valores de siempre, muchas veces, algunas veces, solo alguna vez y nunca; los que permitieron interpretar los resultados. La muestra fue de 153 trabajadores. Concluyendo que, existe una influencia significativa del estrés en el desempeño laboral del personal administrativo; en los resultados se observa la influencia del estrés sobre el desempeño laboral, el 28.10 % del personal administrativo están en el nivel de estresados, por lo que su desempeño laboral es ineficiente, el 26,80 % se encuentran en el nivel poco estresado y el 24.18 % en el nivel nada estresado, por lo que evidencian desempeño laboral eficiente.

(Bautista Condori, 2017) en su investigación *El estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huatasani - Huancané Puno 2017*, con el objetivo general de conocer la influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la institución. El diseño de investigación es no experimental transaccional - correlacional; el estadístico utilizado para verificar la hipótesis fue Chi cuadrado y la correlación de Pearson. La población muestra fue de 31 trabajadores de la municipalidad, a quienes aplicó un cuestionario de 20 preguntas. Concluyendo que, existe correlación entre el estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad, se encontró que el grado de correlación es positiva media con un 33.8% ($r=0.338$) entre ambas variables.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. El gobierno regional

La organización de un gobierno regional es altamente estructurado y complejo, pero con funciones ya definidas en cada nivel de gobierno. Los recursos humanos que trabajan en cada uno de estos niveles tienen diferentes comportamientos impactados por la función que desempeña y la responsabilidad.

(Congreso de la República del Perú, 2003) indica que los gobiernos regionales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia.

Estas competencias son amplias y se organizan por gerencias y en cada una de ellas los recursos humanos tienen intensidad de trabajo continuo muchas veces más allá de los horarios establecidos.

Los gobiernos regionales ejercen las competencias exclusivas y compartidas que les asigna la Constitución, la Ley de Bases de la Descentralización, así como las competencias delegadas que acuerden entre ambos niveles de gobierno.

1. Competencias exclusivas

Son competencias exclusivas, (artículo 35, Ley Orgánica de Bases de la Descentralización N° 27783), las siguientes:

- a) Planificar el desarrollo integral de su región y ejecutar los programas socioeconómicos correspondientes, en armonía con el Plan Nacional de Desarrollo.
- b) Formular y aprobar el Plan de Desarrollo Regional Concertado con las municipalidades y la sociedad civil de su región.

- c) Aprobar su organización interna y su presupuesto institucional conforme a la Ley de Gestión Presupuestaria del Estado y las Leyes Anuales de Presupuesto.
- d) Promover y ejecutar las inversiones públicas de ámbito regional en proyectos de infraestructura vial, energética, de comunicaciones y de servicios básicos de ámbito regional con estrategias de sostenibilidad, competitividad, oportunidades de inversión privada, dinamizar mercados y rentabilizar actividades.
- e) Diseñar y ejecutar programas regionales de cuencas, corredores económicos y de ciudades intermedias.
- f) Promover la formación de empresas y unidades económicas regionales para concertar sistemas productivos y de servicios.
- g) Facilitar los procesos orientados a los mercados internacionales para la agricultura, la agroindustria, la artesanía, la actividad forestal y otros sectores productivos, de acuerdo a sus potencialidades.
- h) Desarrollar circuitos turísticos que puedan convertirse en ejes de desarrollo.
- i) Concretar acuerdos con otras regiones para el fomento del desarrollo económico, social y ambiental.
- j) Administrar y adjudicar los terrenos urbanos y eriazos de propiedad del Estado en su jurisdicción, con excepción de los terrenos de propiedad municipal.
- k) Organizar y aprobar los expedientes técnicos sobre acciones de demarcación territorial en su jurisdicción, conforme a la ley de la materia.

- l) Promover la modernización de la pequeña y mediana empresa regional, articuladas con las tareas de educación, empleo y a la actualización e innovación tecnológica.
- m) Dictar las normas sobre los asuntos y materias de su responsabilidad, y proponer las iniciativas legislativas correspondientes.
- n) Promover el uso sostenible de los recursos forestales y de biodiversidad.
- o) Otras que se le señale por ley expresa.

2. Competencias compartidas.

Señaladas en la ley anterior (artículo 36) y son las siguientes:

- a) Educación. Gestión de los servicios educativos de nivel inicial, primaria, secundaria y superior no universitaria, con criterios de interculturalidad orientados a potenciar la formación para el desarrollo.
- b) Salud pública.
- c) Promoción, gestión y regulación de actividades económicas y productivas en su ámbito y nivel, correspondientes a los sectores agricultura, pesquería, industria, comercio, turismo, energía, hidrocarburos, minas, transportes, comunicaciones y medio ambiente.
- d) Gestión sostenible de los recursos naturales y mejoramiento de la calidad ambiental.
- e) Preservación y administración de las reservas y áreas naturales protegidas regionales.

- f) Difusión de la cultura y potenciación de todas las instituciones artísticas y culturales regionales.
- g) Competitividad regional y la promoción de empleo productivo en todos los niveles, concertando los recursos públicos y privados.
- h) Participación ciudadana, alentando la concertación entre los intereses públicos y privados en todos los niveles.
- i) Otras que se delegue o asigne conforme a Ley.

3. Estructura gobierno regional

Para lograr estas competencias, el gobierno regional tiene la siguiente estructura, (artículo 11, Ley 27867):

- a) El consejo regional, es el órgano normativo y fiscalizador del gobierno regional. Está integrado por el presidente y el vicepresidente regional y los consejeros de las provincias de cada región, con un mínimo de 7 y un máximo de 25, los mismos que son elegidos por sufragio directo por un período de 4 años. El mandato es irrenunciable, pero revocable conforme a la ley.
- b) La presidencia regional, es el órgano ejecutivo del gobierno regional, elegido por sufragio directo conjuntamente con un vicepresidente por un período de 4 años. Su mandato es irrenunciable, pero revocable conforme a la ley.
- c) El consejo de coordinación regional, es un órgano consultivo y de coordinación del gobierno regional con las municipalidades.

El consejo de coordinación regional está conformado por:

- a) El presidente regional quien lo preside, pudiendo delegar tal función en el vicepresidente regional.
- b) Los alcaldes provinciales de la región.

- c) Los representantes de las organizaciones de la sociedad civil.

La proporción de los alcaldes provinciales y la sociedad civil será de 60% y 40% respectivamente. El consejo regional invitará a los alcaldes distritales y representantes de la sociedad civil, en las mismas proporciones de 60% y 40% establecidas para los miembros plenos.

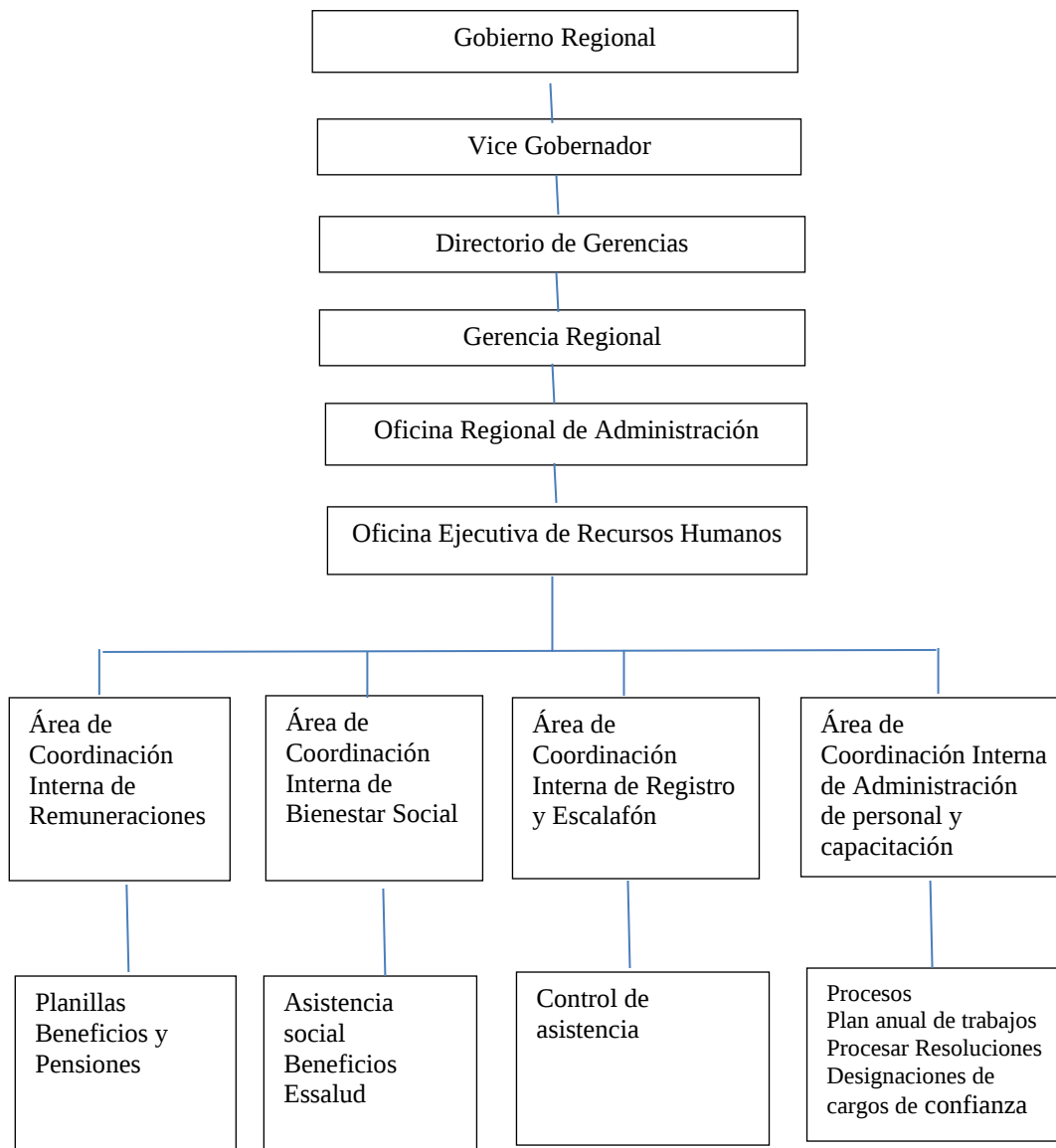
Al menos la tercera parte de los representantes de la sociedad civil deberá corresponder a instituciones de empresarios y productores.

Los representantes de la sociedad civil son elegidos democráticamente, por un período de 2 años, por los delegados legalmente acreditados de las organizaciones de nivel regional y provincial, según corresponda, que se hayan inscrito en el registro que abrirá para tal efecto el gobierno regional.

El consejo de coordinación regional se reúne ordinariamente dos veces al año y en forma extraordinaria cuando lo convoque el presidente regional. Puede ser convocado para opinar sobre cualquier asunto o consulta que requiera el gobierno regional. Siendo su naturaleza la concertación y la consulta, sus acuerdos se toman por consenso. Los representantes del consejo de coordinación regional en ningún caso perciben dietas, viáticos u otro tipo de asignación del gobierno regional. La Gerencia de Planeamiento del Gobierno Regional actuará como secretaría técnica, debiendo oportunamente presentar los documentos para su análisis.

Figura 1

Organigrama Gobierno Regional de Loreto, 2020



Fuente: GOREL, 2020

1.2.2. El estrés

(Arbaiza Fermini, 2017) el estrés es la respuesta mental, emocional, física y conductual ante hechos, situaciones o estímulos que se perciben con ansiedad o que generan preocupación. Estos estímulos se denominan estresores o factores desencadenantes del estrés. El estrés se produce a partir de la interacción de la persona con su entorno. Se caracteriza por el esfuerzo que esta hace por mantener sus funciones básicas en un grado adecuado frente a un estresor que se interpreta como amenazante. Esta interpretación dependerá del proceso perceptivo, de las experiencias previas, del respaldo social y de las diferencias individuales. La percepción de amenaza también estará en función de distintos factores emocionales y situacionales, por ejemplo, de lo imprevisto del hecho, de lo drástico del cambio, de la falta de información, de la incertidumbre o de la ambigüedad.

Cuando la persona percibe una situación como amenazante, deberá evaluar sus recursos para contrarrestar esta sensación. Si considera que no cuenta con los recursos para hacerle frente, el estrés será mayor; en cambio, si cree que los tiene, el impacto del estrés será menor.

Susan L. Lind y Fred I. Otte (2000), el estrés laboral es un costoso egreso empresarial que afecta tanto la salud de los empleados, como a las utilidades de la compañía. Aseguran que una persona trabaja 8 horas o más, la actividad continua puede presentar en el trabajador índice de estrés afectando su salud física y mental; y su desempeño en la empresa. El estrés debe verse desde otra perspectiva, no sólo desde el ámbito laboral. Debe tomarse en cuenta que el estrés afecta al trabajador desde diferentes ámbitos tales como en lo biológico, psicológico y social. Los sucesos diarios estresantes de pequeña intensidad según algunos autores, pueden provocar efectos psicológicos y biológicos más impactantes que los que puedan generar acontecimientos, como la muerte de un familiar.

Las teorías que explican el estrés:

a) Teoría del síndrome de adaptación general.

Esta teoría planteada de Selye, aplicado a nuestro tema, se basa en la respuesta del organismo ante una situación de estrés ambiental distribuida en tres fases o etapas:

1. Fase de alarma. Ante la percepción de una posible situación de estrés, el organismo empieza a desarrollar una serie de alteraciones de orden fisiológico y psicológico (ansiedad, inquietud, etc.) que lo predisponen para enfrentarse a la situación estresante. La aparición de estos síntomas está influida por factores como los parámetros físicos del estímulo ambiental (p.e. intensidad del ruido), factores de la persona, el grado de amenaza percibido y otros como el grado de control sobre el estímulo o la presencia de otros estímulos ambientales que influyen sobre la situación.
2. Fase de resistencia. Supone la fase de adaptación a la situación estresante. En ella se desarrollan un conjunto de procesos fisiológicos, cognitivos, emocionales y comportamentales destinados a "negociar" la situación de estrés de la manera menos lesiva para la persona. Si finalmente se produce una adaptación, esta no está exenta de costos, p.e. disminución de la resistencia general del organismo, disminución del rendimiento de la persona, menor tolerancia a la frustración o presencia de trastornos fisiológicos más o menos permanentes y también de carácter psicosomático.
3. Fase de agotamiento. Si la fase de resistencia fracasa, es decir, si los mecanismos de adaptación ambiental no resultan eficientes se entra en la fase de agotamiento donde los

trastornos fisiológicos, psicológicos o psicosociales tienden a ser crónicos o irreversibles.

b) Modelo de la estrés, distrés y nivel óptimo de estrés

Neidhardt, Weinstein y Conry (1989) mencionan que el doctor Hans Selye, considerado un experto en temas del estrés, definía este como la proporción de deterioro y agotamiento acumulado en el cuerpo. Un estrés excesivo debido a un estímulo demasiado grande, puede conducir a la angustia; es decir, al distrés. Se rompe la armonía entre el cuerpo y la mente, lo que impide responder de forma adecuada a situaciones cotidianas. Por otra parte, se utiliza el término estrés, para definir la situación en la que la buena salud física y el bienestar mental facilitan que el cuerpo en su conjunto adquiera y desarrolle su máximo potencial. El estado de estrés se asocia con claridad mental y condiciones físicas óptimas.

Tomando en cuenta los aspectos mencionados, Neidhardt et al. (1989) definen el estrés como: “un elevado nivel crónico de agitación mental y tensión corporal, superior al que la capacidad de la persona puede aguantar y que le produce angustia, enfermedades, o una mayor capacidad para superar esas situaciones (eustrés)” (p. 17). También, Bensabat (1987) se refiere a este tema y cita asimismo a Selye, indicando que, para este autor, el estrés es también una respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga. Esta definición, comenta, es muy amplia y significa que cualquier demanda, independientemente de que sea física, psicológica o emocional, positiva o negativa, provoca una respuesta biológica del organismo, idéntica y estereotipada. Esta respuesta es mensurable y corresponde a 174 Revista Educación 33(2), 171-190-42, ISSN: 0379-7082, 2009 unas secreciones hormonales responsables de las reacciones al estrés, somáticas, funcionales y orgánicas.

Lo anterior implica que una emoción agradable producto de una buena noticia produce los mismos efectos que una emoción desagradable, producto de una mala noticia. Ambas situaciones son causa de estrés. No obstante, la mayoría de las veces, las respuestas del organismo se realizan en armonía, con la mayor naturalidad y sin consecuencias, ya que están adaptadas a las normas fisiológicas de la persona. Se trata del buen estrés o eustrés.

Pero otras veces, las respuestas exigidas por una demanda intensa y prolongada, agradable o desagradable, son excesivas y superan las capacidades de resistencia y de adaptación del organismo. En este caso se trata de un mal estrés o distrés. El buen estrés es todo aquello que causa placer, todo lo que la persona quiere o acepta hacer en armonía consigo misma, con su medio y con su propia capacidad de adaptación. Es el estrés de la realización agradable. Ejemplos de buen estrés son la alegría, el éxito, el afecto, el trabajo creador, un rato de tranquilidad, compartir con otras personas, o sea, todos los aspectos que resultan estimulantes, alentadores, fuentes de bienestar, de felicidad o de equilibrio.

El mal estrés es todo aquello que disgusta, todo cuanto la persona hace a pesar suyo, en contradicción consigo misma, su ambiente y su propia capacidad de adaptación. Son ejemplos de mal estrés la tristeza, el fracaso, las malas noticias, la enfermedad, las presiones, las frustraciones, la carencia de libertad, que son fuentes de desequilibrio, de alteraciones psicosomáticas y de enfermedades de adaptación.

El tipo de estrés depende también de cómo se reciben y se interpretan los acontecimientos. Una misma situación puede significar un mal estrés para una persona y un buen estrés para otra; o sea, lo que importa no es lo que sucede, sino la forma como se percibe. En cuanto al nivel óptimo de estrés, señala Bensabat (1987) que éste se refiere a la dosis de estrés biológicamente necesaria para cada persona, con el

propósito de que ésta se desempeñe de manera armónica en unas condiciones óptimas compatibles con su personalidad y sus posibilidades de adaptación.

El estrés es indispensable en la vida, es la consecuencia de las actividades de las personas. No obstante, si la dosis de estrés no es la óptima, ya sea por exceso o por carencia, el estrés se convierte en distrés y exige una adaptación particular del organismo por encima de las normas fisiológicas, tanto en el aspecto biológico como en el físico y en el psicológico. Cuando la persona funciona por debajo del umbral óptimo del estrés, el organismo está subestimado, poco solicitado física, psicológica y biológicamente. Si el reposo es excesivo, se traduce en enojo y fatiga. Por el contrario, cuando se funciona por encima del nivel óptimo, el organismo se encuentra super estimulado, agotado por cansancio, demasiado solicitado, sometido a una adaptación excesiva que exige una secreción importante de hormonas de adaptación (adrenalina y cortisona), responsables de efectos secundarios y de alteraciones metabólicas y orgánicas.

A cada persona le conviene conocer tanto su nivel de estrés, sus límites y capacidad de adaptación, así como la dosis de presión que puede soportar, para evitar situarse en condiciones que superen su umbral de tolerancia al estrés. Al respecto, Melgosa (1995) señala que una cantidad moderada de tensión vital, esto es, de estrés, resulta saludable, por cuanto ayuda a alcanzar metas elevadas y a resolver problemas difíciles.

1.3 Definición de términos básicos

- a) **Problema emocional:** Comportamiento o sentimientos inapropiados, bajo circunstancias normales, ciertos individuos tienen pensamientos negativos recurrentes, autoestima baja, locus de control externo y tienden a preocuparse excesivamente por las

circunstancias que les presents la vida. Este tipo de perosnalidad les hace mas propensas a sufrir un transtorno emocional.

- b) **Estrés en el centro de trabajo:** Implica todo tipo de tención vinculada con el trabajo y sus formas: autoempleo, trabajo fijo en empresas, trabajo temporal, trabajo informal, etcétera.
- c) **Intensidad en la salud y economía:** La intensidad refleja la velocidad a la que se realiza la actividad, o la magnitud del esfuerzo requerido para realizar un ejercicio o actividad, se puede estimar preguntándose cuánto tiene que esforzarse una persona para realizar una actividad tanto en la salud y economía.
- d) **Metas:** Es el resultado deseado que una persona o sistema imagina, planea y se compromete a lograr: un punto final deseado personalmente en una organización en algún desarrollo asumido. Muchas personas tratan de alcanzar objetivos dentro de un tiempo finito, fijando plazos.

CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

Las organizaciones son algo más que la simple suma de sus partes. Exige considerarlas como sistemas complejos debido al alto nivel de integración y complejidad entre componentes para lograr los objetivos propuestos y su permanencia mediante el mantenimiento de su estabilidad interna. En la actualidad las organizaciones están inmersas en un medio muy inestable debido entre otros factores al rápido desarrollo de la tecnología, la expansión, que implica auge de la mercadotecnia, y a los rápidos cambios sociales, económicos y políticos.

El interés por el estrés se ha convertido en algo muy común en la actualidad, se ha incrementado notablemente y ha adquirido características que lo han hecho colocarse como un problema hacia la salud. Expertos en el estudio del estrés han demostrado que en nuestros tiempos gran parte de la población padecen de estrés quizá como resultado de la influencia que la tecnología ha tenido sobre el medio en que se labora, en que se vive, cambios ambientales y sociales, que son difíciles de superar y acostumbrarse a esta vida.

Esta investigación va enfocada al ámbito laboral en cuestión de la investigación de campo ya que es un área la cual tiene un alto nivel de personas estresadas y así poder darles información de cómo combatirlo y poder lograr un mejor desempeño.

Esta investigación también está basada a raíz de la pandemia que a azotado al mundo entero donde se han perdido muchas vidas entre ellas (familiares, amistades, compañeros de trabajo, etc) por lo cual ésta pérdida ha causado déficit en el ámbito laboral donde partieron la gran mayoría de personas nombradas de la institución dejando muchas plazas para nuevas convocatorias.

2.2. Formulación del problema

2.2.1. Problema general

El problema general descrito se resume en la siguiente interrogante:
¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Loreto, año 2020?

2.2.2. Problemas específicos

¿Cuáles son los problemas que se manifiestan por el estrés laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020?

¿Cuáles son las metas que se manifiestan por el estrés laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos el Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo general

Describir el estrés laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020.

2.3.2. Objetivos específicos

- a) Identificar los problemas que se manifiestan por el estrés laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020
- b) Determinar las metas que se manifiestan por el estrés laboral en la en la oficina ejecutiva de recursos humanos el Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020.

2.4. Hipótesis.

2.4.1. Hipótesis general.

El nivel de estrés laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020, es moderado.

2.4.2. Hipótesis específicas.

Los problemas que se manifiestan por el estrés laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020, son pocos.

Las metas que se manifiestan por el estrés laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020, son varias.

2.5. Identificación de la variable y su Operacionalización

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	INDICADORES	INDICES
Estrés laboral	1. Problema emocional	1.1 Familiares
		1.2 Maritales
		1.3 Económicos
		1.4 Laboral
		1.5 Deudas
		1.6 Estabilidad laboral
	2. Problema en la salud	2.1 Muy intenso
		2.2 Poco intenso
		2.3 Intenso
		2.4 Nada intenso
	3. Problema en el aspecto económico	3.1 Muchos problemas
		3.2 Pocos problemas
		3.3 Ningún problema
	4. Estrés en el centro de trabajo	4.1 Muy estresado
		4.2 Algo estresado
		4.3 Casi sin estrés
		4.4 Sin estrés
	5. Metas	5.1 Ámbito profesional
		5.2 Ámbito familiar
		5.3 Laborales
		5.4 Emprendimiento

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El diseño de la investigación es descriptiva y no experimentada por cuanto no se buscó modificar el comportamiento de la variable.

Por el periodo en que se captaron los datos es retrospectiva, por cuanto se preguntaron temas de hechos ocurridos en la vida de cada persona.

Por la intensidad de la captación de los datos el estudio de recolección se aplicó una sola vez.

3.2. Población y muestra.

La población está conformada por 30 trabajadores de la oficina señalada.

- a) Elementos: Trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos.
- b) Alcance: ciudad de Iquitos.
- c) Unidad de muestreo: Oficina antes indicada.
- d) Unidad de análisis: Trabajador de la oficina.
- e) Tiempo: mes de octubre del 2020

Al ser una población finita y pequeña cantidad la muestra fue la misma cantidad, es decir, 30 trabajadores.

3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.

El instrumento de recolección de datos fue la encuesta. (anexo 02).

3.4. Procesamiento y de análisis de datos.

Para el procesamiento de los datos se utilizó la hoja de cálculo Excel, y para el análisis se emplearán tablas de frecuencias simples y porcentajes.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Después de analizada la información recolectada se llegó a los siguientes resultados:

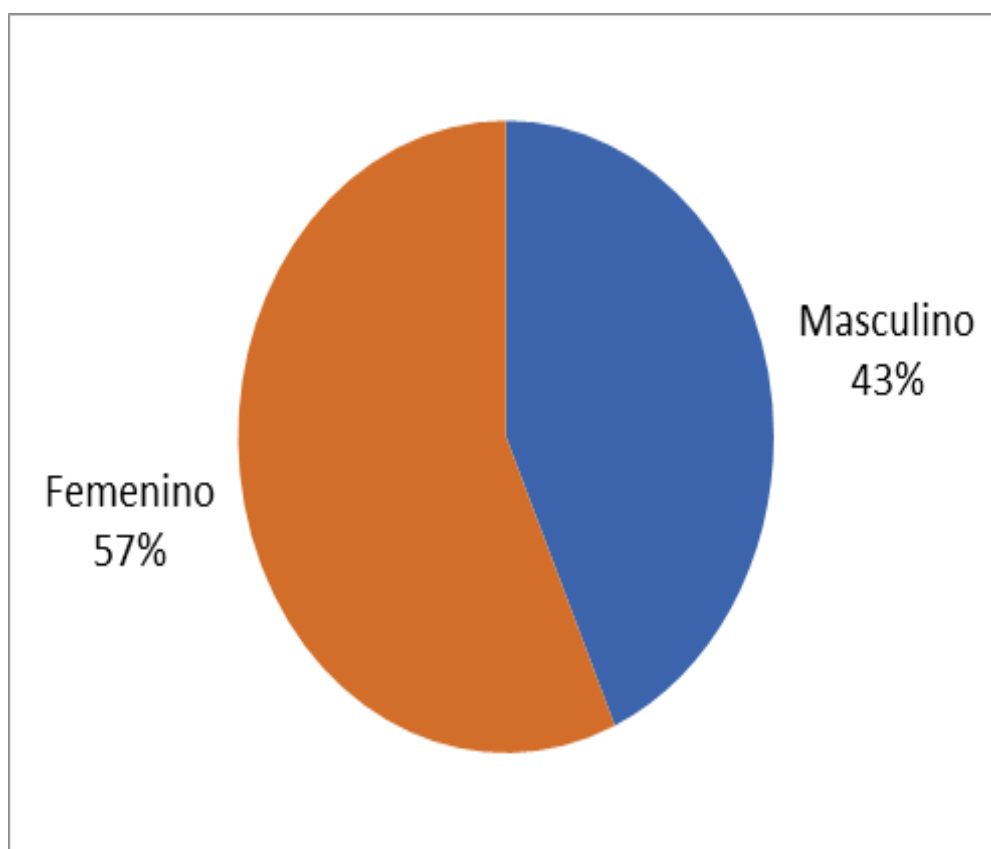
4.1. Datos demográficos de los trabajadores

En los últimos años se ha puesto énfasis en la participación de la gestión de las mujeres en las organizaciones, particularmente en las entidades públicas, hay muchas políticas que promueven su participación.

El siguiente gráfico expresa la mayor participación de trabajadoras femeninas en las oficinas (57 % son mujeres).

Gráfico 1

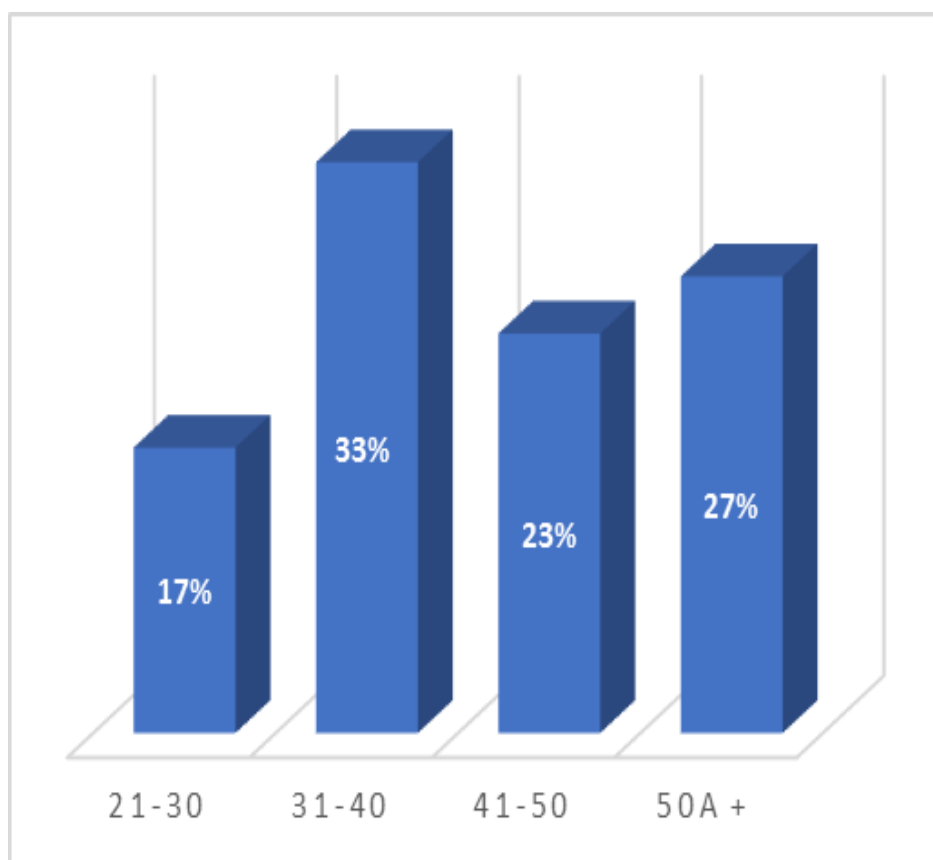
Sexo de los trabajadores, 2020.



Las instituciones públicas están incorporando significativa cantidad de trabajadores jóvenes, pero que tienen alta rotación de permanencia en el puesto. Muchos de ellos sin estabilidad laboral, el mayor porcentaje de trabajadores están en la edad de 31 a 40 años representando el 33%.

Gráfico 2

Edad de los trabajadores, por grupos de edades, 2020.



4.2. Tipos de problemas emocionales

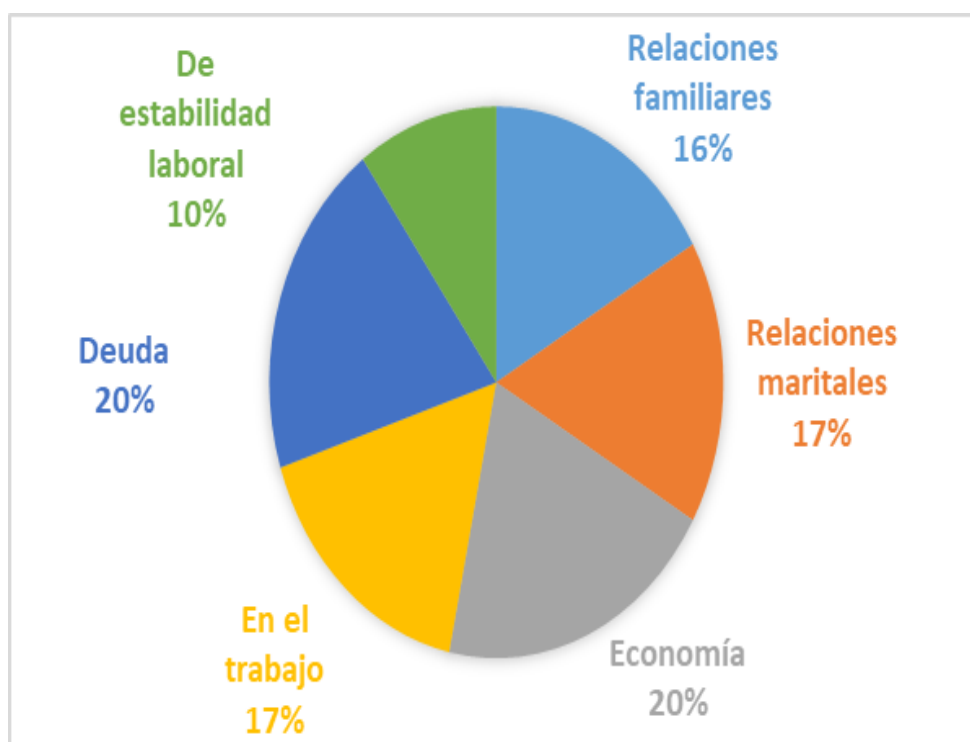
Según los resultados, el 20 % de los trabajadores tienen diversos problemas desde el aspecto familiar hasta las vinculadas en su desempeño laboral. Todo esto impacta en su situación emocional. Por ejemplo, un trabajador que tiene deudas que están en procesos de

embargo de bienes o vivienda tendrá comportamiento laboral de preocupación y no desempeñará bien a sus funciones.

El mayor problema que presentan los trabajadores de recursos humanos del Gobierno Regional de Loreto en el problema de impacto emocional es el problema económico por pago de deudas propias y de deudas garantizadas, que representa el 40% de los encuestados.

Gráfico 3

Problemas de impacto emocional, 2020

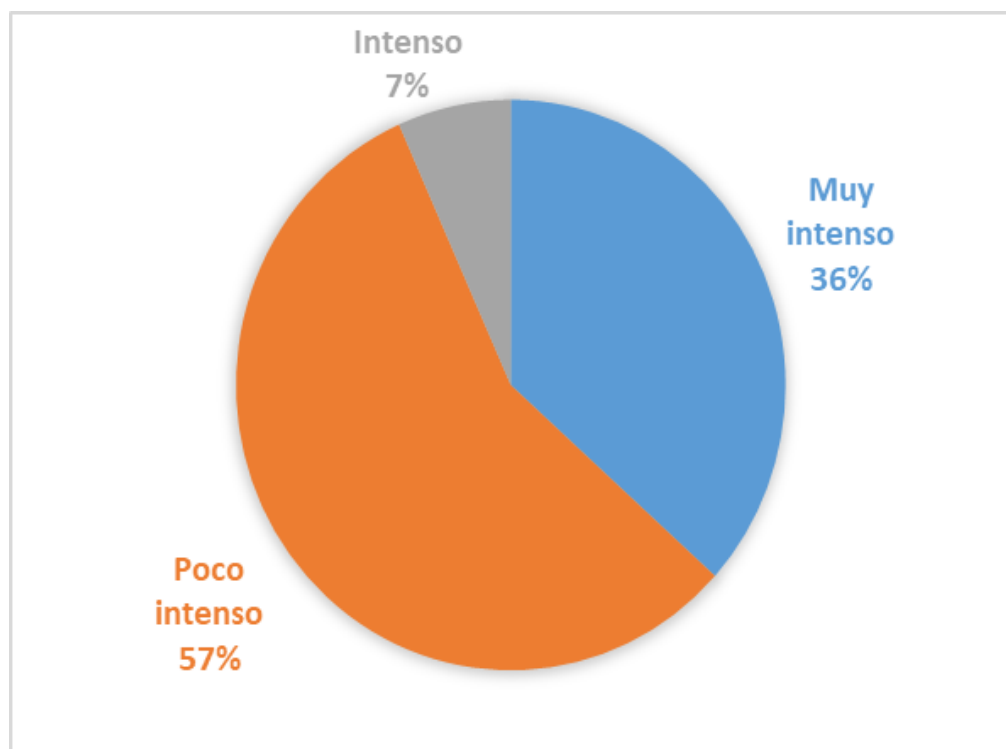


En los últimos años se ha podido apreciar significativos problemas de la salud. Por ejemplo, El Covid 19 el cual está impactando desde inicios del año 2020, una persona que tenga problemas de salud o algún miembro de la familia estarás desconcentrado en el desempeño de sus funciones.

Según los resultados de la encuesta, con respecto a la intensidad en la salud, el 57 % respondió como poco intenso.

Gráfico 4

Intensidad en la salud

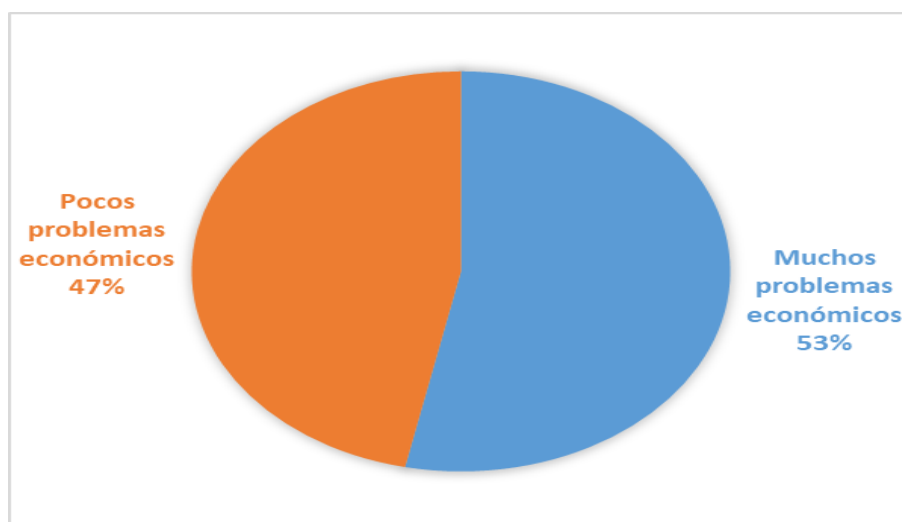


Los problemas de salud están estrechamente relacionados con los problemas económicos pues generan compromisos de compra de medicinas, equipos y otros.

Según los resultados de la encuesta, el 53 % de los encuestados presentan muchos problemas económicos.

Gráfico 5

Intensidad en lo económico



Los trabajadores tienen diversos problemas, una serie de reacciones físicas y psicológicas que ocurren cuando deben hacer frente a exigencias ocupacionales, que no se corresponden con sus conocimientos, destrezas o habilidades. Por ejemplo, realizar tareas fuera del horario de trabajo.

Según los resultados de la encuesta, el 73 % de los encuestados señalan que viven muy estresados

Gráfico 6

Nivel de estrés



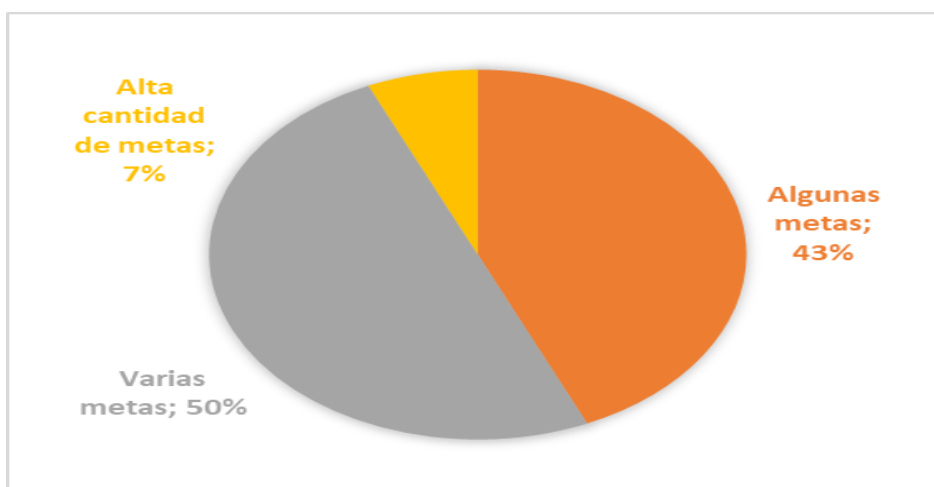
4.3. Metas de los trabajadores

En el último año se ha suscitado una crisis muy fuerte en el cual los trabajadores necesitan generar otros ingresos y tener varias metas desde emprender un nuevo negocio hasta tener un sueldo fijo.

Según los resultados de la encuesta, el 50 % de los encuestados señalan que tiene varias metas para el próximo año.

Gráfico 7

Metas de los trabajadores

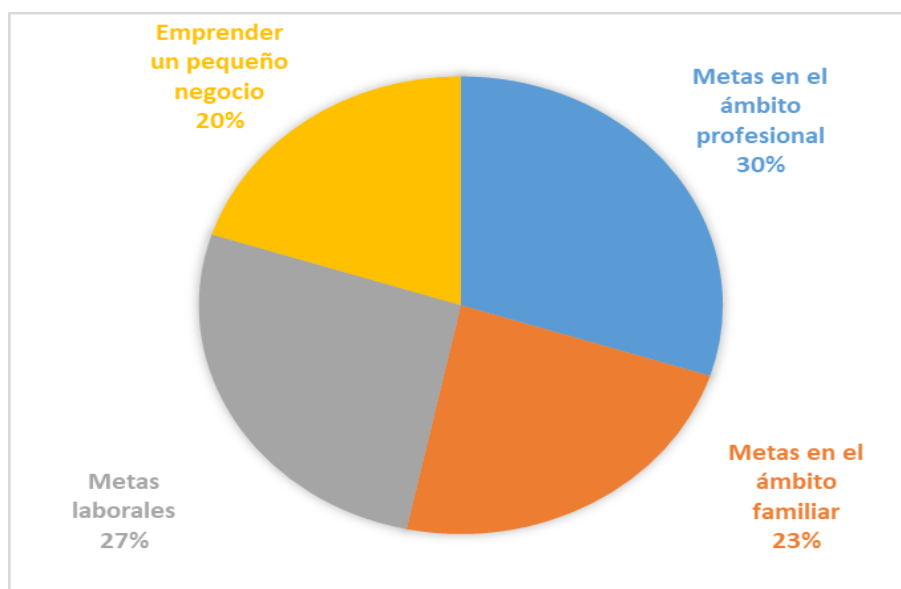


Los trabajadores han evaluado la problemática que viene suscitando en el país y por medio de ello las entidades públicas de capacitarse para una mejor remuneración y ascenso.

Según los resultados de la encuesta, el 30 % de los encuestados señalan que tiene metas en el ámbito profesional.

Gráfico 8

Tipos de metas



CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. DISCUSION DE RESULTADOS

- a) Con respecto al sexo de los trabajadores en recursos humanos del Gobierno Regional de Loreto se muestra que existe un mayor número de trabajadores del sexo femenino, ya que en los últimos años se ha puesto énfasis en la participación de la gestión de las mujeres en las organizaciones, particularmente en las entidades públicas, hay muchas políticas que promueven su participación.
- b) Con respecto a la edad, se tiene que, la mayor cantidad de los trabajadores están acumulados en las edades de 21 a 50 años, lo que conlleva a notar que los trabajadores mayores de 50 ya están algunos para cesar por edad, y el personal se está renovando por personas de menores de 50 años.
- c) Con respecto, por el tipo de problemas de impacto emocional, el mayor problema que presentan los trabajadores de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Loreto, es el problema económico por pago de deudas propias (20%) y de deudas garantizadas (20%), que representa el 40% de los encuestados, lo que conlleva a considerar que se debe a la situación económica crítica que vive el país.
- d) Con respecto a la intensidad en la salud, los resultados de la encuesta nos muestra que el acumulado de 93%, respondieron poco intenso y muy intenso, lo que conlleva a demostrar que la salud es un problema muy definido en los trabajadores de recursos humanos del Gobierno Regional.
- e) Con respecto a la intensidad en lo económico, los resultados en la encuesta nos demuestran que el 53% tienen muchos problemas económicos y el 47% pocos problemas económicos, lo que quiere

decir que todos tienen problemas económicos de alguna manera por la situación que vive nuestro país y el mundo entero.

- f) Con respecto a las metas para el próximo año, los resultados en la encuesta nos demuestran que el 100% tiene metas (Varias metas 50%, algunas metas 43% y alta cantidad de metas 7%), lo que nos demuestra que los trabajadores de recursos humanos tienen aspiraciones para el siguiente año, como todo ser humano.
- g) Con respecto al tipo de metas, se tiene que los mayores porcentajes, de 30% corresponde a metas en el ámbito profesional y el 27% en el ámbito laboral, y en menores porcentajes en el ámbito familiar y para emprender pequeños negocios.
- h) Con respecto al estrés, los trabajadores de recursos humanos del Gobierno Regional viven muy estresados representando el 73% de los encuestados y, el 27% viven algo estresados, que representa el 100% de los trabajadores. El estrés posiblemente se deba a los problemas de impacto emocional, a la intensidad en la salud y a la intensidad en lo económico.

5.2. CONCLUSIONES

Después de realizar el análisis de los resultados se llegó a las siguientes conclusiones

- a) De acuerdo al Objetivo general, se determinó que el 73% de los encuestados viven muy estresados y el 27% viven algo estresados. Ningún participante de la investigación dijo vivir casi sin estrés o sin estrés. Lo que se demuestra que todos los trabajadores muestran estrés en su centro de trabajo y que los problemas económicos en gran parte son las causas del estrés laboral de los trabajadores, sin embargo, tienen metas por realizar en el ámbito profesional y laboral.
- b) De acuerdo al primer objetivo específico se identificó que los principales problemas de impacto emocional son los problemas económicos tanto por pago de deudas propias (20%) como por deuda garantizada (20), que en conjunto representa el 40%; en segundo lugar, están los problemas en relaciones familiares, problemas en relaciones maritales y problemas en el trabajo con un 17% cada uno y solamente el 10% indican problemas de estabilidad laboral.
- c) De acuerdo al segundo objetivo específico se determinó que en las metas para el próximo año, el 50% indicaron que tienen varias metas, el 43% de los trabajadores encuestados indicaron algunas metas y el 7% indicaron una alta cantidad de metas. Con respecto al tipo de metas en primer lugar está en el ámbito profesional con 30%, y en el segundo lugar las metas laborales (Remuneración y ascenso) con un 27%, las metas en el ámbito familiar en un 23% y como emprendedor de un pequeño negocio con un 20%.

5.3. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados, a la discusión y a las conclusiones del trabajo de investigación, se recomienda lo siguiente:

- a) Realizar trabajos de investigación para identificar los patrones que ya están establecidos sobre el estrés en las diferentes áreas del Gobierno Regional de Loreto-Sede Central.
- b) Recomendar al Gobierno Regional de Loreto desarrollar actividades físicas mediante programas de bienestar social para sus trabajadores.
- c) Fomentar en sus trabajadores el hábito de sueño saludable.
- d) Cumplir y hacer cumplir las horas de trabajo establecidas de acuerdo a ley, evitar las horas extraordinarias impuestas a un grupo de trabajadores.
- e) Moderar el uso de nuevas tecnologías (recibir apoyo psicológico, físico deportivo mediante capacitaciones virtuales).
- f) Desconectarse del trabajo.
- g) Tomar vacaciones cortas.
- h) Participación de talleres y/o cursos con la finalidad de que las y los servidores públicos puedan compensar con capacitación las horas no laboradas por razón de la pandemia del COVID – 19, de forma que además de compensar las horas pendientes, puedan fortalecer sus capacidades.
- i) Asimismo, realizar dos veces al año concurso Público o de ascenso al personal que cada día tiene metas como la estabilidad laboral

dado a ello la pérdida de compañeros de trabajo afectados por el COVID-19.

- j) Contratar personal para cubrir las plazas en las diferentes áreas del Gobierno Regional de Loreto debido a la gran pérdida de los compañeros de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anon, 2018. <http://www.aprendeycrece.pe>. [En línea]

Available at:

<http://www.aprendeycrece.pe/Articulos/TusFinanzas/22/419>

[Último acceso: 2020 10 16].

Anon., 2020. <https://ma.com.pe>. [En línea]

Available at: <https://ma.com.pe/estres-positivo-y-negativo-cuales-son-sus-diferencias>

Apostolik, R. D. C. & W. P., 2009. Foundations of banking risk: an overview of banking, banking risks, and risk-based banking regulation. *John Wiley & Sons Incorporated.*, Volumen 507.

Arbaiza Fermini, L., 2017. Liderazgo y comportamiento organizacional. En: *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Lima: Esan ediciones, p. 455.

Bardales García, K. J., 2018. *Influencia del estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de la sede del Gobierno Regional de Amazonas -2018*, Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

Bautista Condori, N. Z., 2017. *El estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huatanasi - Huancané Puno 2017*, Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Bolaños, E. R. L., 2016. <https://www.sciencedirect.com>. [En línea]
Available at:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X16300313#bib0180> [Último acceso: 16 10 2010].

Congreso de la República del Perú, 2003. *Ley 37867 Ley orgánica de Gobiernos Regionales*, Lima: s.n.

Guzmán Yacaman, J. E., 2016. *Tesis Adaptación de la escala de percepción global de estrés en universitarios de Beca 18*, Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Instituto Peruano de Economía, 2015. *www.ipe.org.pe*. [En línea]
Available at: <https://www.ipe.org.pe/portal/sistema-financiero/>

Mexico, B. d., 2014. *http://www.banxico.org.mx*. [En línea]
Available at: <http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-discursos/publicaciones/informes-periodicos/anual/%7B33FD4000-F5A5-58B6-DB8A-826D2608BADF%7D.pdf> [Último acceso: 16 10 2020].

Real Academia Española, 2014. *https://dle.rae.es*. [En línea]
Available at: <https://dle.rae.es/cr%C3%A9dito>

Villarruel Ávila, A. E., 2016. *Tesis Niveles de estrés percibido y percepción de la autoeficacia en madres de niños con habilidades especiales*, Lima: Universidad Femenina del Sagrado Corazón.

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADORES	INDICES
¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos del Gobierno Regional de Loreto, año 2020?	Describir el estrés laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020.	El nivel de estrés laboral en la oficina ejecutiva de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020, es moderado.	Estrés laboral	1. Tipo de problema emocional	a) Problemas.
				2. Intensidad de salud	b) Intensidad.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		3. Intensidad del aspecto económico	c) Metas.
a) ¿Cuáles son los problemas que se manifiestan por el estrés laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos el Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020?	a) Identificar los problemas que se manifiestan por el estrés laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos el Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020.	a) Los problemas que se manifiestan por el estrés laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020, son pocos.		4. Metas	d) Nivel de estrés.
b) ¿Cuáles son las metas que se manifiestan por el estrés laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos el Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020?	b) Determinar las metas que se manifiestan por el estrés laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos el Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020.	b) Las metas que se manifiestan por el estrés laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020, son varias.		5. Estrés en el centro de trabajo	

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ENCUESTA)

Estimado Señor (a):

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar el trabajo de investigación titulado: “Estrés laboral en la oficina ejecutiva de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020”. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible. Instrucciones: Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

DATOS DEMOGRÁFICOS:

Edad: () Sexo: Femenino () Masculino () Edad ()

Marque con una “X” la opción que indique de mejor manera la situación actual que usted vive, considerando el último mes.

1. Tipos de problemas que hayan impactado en tema emocional durante el último mes

- | | | |
|---|---|--------------------------|
| a) Problemas de relaciones familiares | 1 | ☐ |
| b) Problemas de relaciones maritales | 2 | ☐ |
| c) Problemas económicos de pago de deudas propias | 3 | ☐ |
| d) Problemas en el trabajo con relaciones interpersonales | 4 | ☐ |
| e) Problemas por deuda garantizada | 5 | ☐ |
| f) Problemas de estabilidad laboral | 6 | ☐ |
| g) Otros _____ | 7 | ☐ |
| h) Ninguno | 8 | ☐ |
- Si respondió ninguno termina la encuesta

2. Señale usted la intensidad en su salud

- | | | |
|-----------------|---|--------------------------|
| a) Muy intenso | 1 | ☐ |
| b) Poco intenso | 2 | ☐ |
| c) Intenso | 3 | ☐ |
| d) Nada intenso | 4 | ☐ |

3. Señale usted la intensidad en lo económico

- | | | |
|--------------------------------|---|--------------------------|
| a) Muchos problemas económicos | 1 | ☐ |
| b) Pocos problemas económicos | 2 | ☐ |
| c) Ningún problema económico | 3 | ☐ |

4. Señale metas para los logros del próximo año

- | | | |
|---------------------------|---|--------------------------|
| a) Ninguna meta | 1 | ☐ |
| b) Algunas metas | 2 | ☐ |
| c) Varias metas | 3 | ☐ |
| d) Alta cantidad de metas | 4 | ☐ |

- Si respondió ninguna meta pasar a la pregunta 6

5. Tipos de Metas

- | | | |
|--|---|--------------------------|
| a) Metas en el ámbito profesional | 1 | ☐ |
| b) Metas en el ámbito familiar | 2 | ☐ |
| c) Metas laborales (remuneración, ascenso) | 3 | ☐ |
| d) Emprender un pequeño negocio | 4 | ☐ |
| e) Otros _____ | 5 | ☐ |

6. Califica Ud. El nivel de estrés de sus compañeros

- | | | |
|--------------------------|---|--------------------------|
| a) Viven muy estresados | 1 | ☐ |
| b) Viven algo estresados | 2 | ☐ |
| c) Viven casi sin estrés | 3 | ☐ |
| d) Sin estrés | 4 | ☐ |

ANEXO 03: TABLAS DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES

1. Por el Sexo de los trabajadores, 2020

N°	SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Femenino	17	57%
2	Masculino	13	43%
	TOTAL	29	100%

2. Por la Edad de los trabajadores por grupo de edades, 2020

N°	EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	21 - 30	5	17%
2	31 - 40	10	33%
3	41 - 50	7	23%
4	50 a más	8	27%
5	TOTAL	30	100%

3. Por el tipo de problemas de impacto emocional

N°	P1	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Relaciones familiares	5	16%
2	Relaciones maritales	5	17%
3	Económicos por pago de deuda propia	6	20%
4	En el trabajo, relaciones interpersonales	5	17%
5	Deuda garantizada	6	20%
7	Estabilidad laboral	3	10%
8	Otros	0	0%
9	Ninguno	0	0%
	TOTAL	30	100%

4. Por la Intensidad en la salud

N°	P2	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Muy intenso	11	36%
2	Poco intenso	17	57%
3	Intenso	2	7%
4	Nada intenso	0	0%
	TOTAL	30	100%

5. Por la Intensidad en lo económico

N°	P3	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Muchos problemas económicos	16	53%
2	Pocos problemas económicos	14	47%
3	Ningún problema económico	0	0%
	TOTAL	30	100%

6. Por las Metas para el próximo año

N°	P4	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Ninguna meta	0	0%
2	Algunas metas	13	43%
3	Varias metas	15	50%
4	Alta cantidad de metas	2	7%
	TOTAL	30	100%

7. Por los Tipos de metas

N°	P5	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	En el ámbito profesional	9	30%
2	En el ámbito familiar	7	23%
3	Metas laborales (remuneración, ascenso)	8	27%
4	Emprendedor pequeño negocio	6	20%
5	Otros	0	0%
	TOTAL	30	100%

8. Por el Nivel de estrés laboral

N°	P6	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Viven muy estresados	22	73%
2	Viven algo estresados	8	27%
3	Viven casi sin estrés	0	0%
4	Viven sin estrés	0	0%
	TOTAL	30	100%