

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Estrés laboral y las condiciones laborales en los trabajadores,
Maestro Home Center, Sullana, 2021

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

García Cordova, Olga

Asesor

Lujan Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID: 0000-0001-7194-2917

Sullana - Piura

2021

INDICE

Índice general.....	i
Índice de tablas.....	ii
Índice de figuras.....	iv
Palabras clave.....	v
Constancia de originalidad.....	vi
Título	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	1
Metodología.....	28
Resultados.....	30
Análisis y discusión.....	50
Conclusiones.....	58
Recomendaciones.....	60
Referencias bibliográficas.....	62
Anexos.....	70

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.....	30
Tabla 2: Dimensión 1: Clima organizacional en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.....	30
Tabla 3: Dimensión 2: Tecnología en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.....	31
Tabla 4: Dimensión 3: Influencia de líder en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.....	31
Tabla 5: Dimensión 4: Falta de cohesión en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.....	32
Tabla 6: Especificar las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.....	32
Tabla 7: Dimensión 1: Ambiental en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.....	33
Tabla 8: Dimensión 2: Puesto de trabajos en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.....	33
Tabla 9: Dimensión 3: Organizacional en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021	34
Tabla 10: Determinación de cuál es la influencia del estrés laboral en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.....	35
Tabla 11: Determinación de la correlación del estrés laboral en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.....	36

Tabla12: Análisis de la influencia del clima organizacional en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021	38
Tabla 13: Determinación de la correlación entre el clima organizacional en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021	39
Tabla 14: Especificación de la influencia de la tecnología en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021	41
Tabla 15: Determinación de la correlación entre la tecnología en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021	42
Tabla 16: Identificación de la influencia de líder en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.....	44
Tabla 17: Determinación de la correlación entre la influencia de líder en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021	45
Tabla 18: Detalle de la influencia de la falta de cohesión en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.	47
Tabla 19: Determinación de la correlación entre la falta de cohesión en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021	48

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de dispersión Estrés laboral y Condiciones laborales.....	37
Figura 2: Diagrama de dispersión Clima organizacional y Condiciones laborales	40
Figura 3: Diagrama de dispersión Tecnología y Condiciones laborales	43
Figura 4: Diagrama de dispersión Influencia de líder y Condiciones laborales	46
Figura 5: Diagrama de dispersión Falta de cohesión y Condiciones laborales	49

Palabras clave:

Palabras clave:

Tema	Estrés laboral, Condiciones laborales
Especialidad	Administración

Keywords:

Tema	Work stress, Working conditions
Especialidad	Administration

Línea de investigación

Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management
Línea de investigación	Gestión Operativa y Logística

Constancia de originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado “Estrés laboral y las condiciones laborales en los trabajadores, Maestro Home Center, Sullana, 2021” del (a) estudiante: **Olga García Córdova**, identificado(a) con Código N° 2112000115, se ha verificado un porcentaje de similitud del 28%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 30 de Diciembre de 2021


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Titulo

Estrés laboral y las condiciones laborales en los trabajadores, Maestro Home
Center, Sullana, 2021

Resumen

El estudio tuvo como principal objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

Se trató de un estudio no experimental, de diseño descriptivo, correlacional de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 25 trabajadores de la empresa Maestro Home Center, y como muestra se tomó el total de trabajadores. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se tomó el cuestionario debidamente estructurado.

Se determinó que no influye significativamente el estrés laboral en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, en la ciudad de Sullana, 2021; debido que el nivel de significancia es 0,146, mayor al 0.05; es decir se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Abstract

The main objective of the study was to determine the relationship between work stress and working conditions in the workers of the company Maestro Home Center, Sullana, 2021.

It was a non-experimental study, with a descriptive, correlational, cross-sectional design. The study population consisted of 25 workers from the Maestro Home Center company, and the total number of workers was taken as a sample. The survey was used as a technique and the properly structured questionnaire was used as an instrument.

It was determined that work stress does not significantly influence working conditions in the workers of the Maestro Home Center company, in the city of Sullana, 2021; because the level of significance is 0.146, greater than 0.05; that is, the null hypothesis was accepted and the alternative hypothesis was rejected.

Introducción

Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes

De acuerdo a Sánchez M. (2017) en su presente trabajo en la ciudad de México, concluyó que lo encontrado en la indagación expresa la explicación al laboral a un 66% a la modificación de temperatura, 86% a 11 contaminantes orgánico infecciosos; 52% señaló causar turnos máximo a 48 horas, 71% actúa una minuciosa tarea, 68% se encuentra autóctono en su lugar de labor, 93% se encuentra fijo laborando y el 51% se mantiene en esforzadas e incómodas; 48% indica originar labores riesgosas y el 64% informa que el deber puede originar potencial cambio a su salud. Respecto a la valía de deterioro es aparente expresar que el 46% presentó estrés, el 42% problemas para interceder el sueño, el 37% desasosiego y el 18% decaimiento.

Según Aldrete, Navarro, Gonzales, León y Hidalgo (2017) en su vodevil de investigación, se llega a la conclusión, quien trabaja en el caso anochecer tiene 3 veces más peligro de sufrir estrés y que de cada tres trabajadores uno padece de estrés, y experimenta modificaciones en su salud.

Según Ramírez (2016) en su tesis en la ciudad de Barcelona, concluyó que existe inestabilidad e ansiedad en el profesorado graduado con las condiciones de trabajo ofrecidas por la universidad, requerido a que no se realiza un esbozo de crecimiento laboral de los docentes, los cambios impetuosos en su contexto gremial no promueven la efectividad en el deber desarrollado.

Por otra parte, Arias L. (2017) en su trabajo en la ciudad de Lima, concluyó que en los resultados queda demostrado que los factores sociodemográficos y los factores de índole laboral personal no tienen listado significativo con el estrés presentado, situación a la de las condiciones de compromiso quiénes presentaron listado significativo e influyeron en el desarrollo de una pequeña altitud de estrés.

Por consiguiente, Canales M., Valenzuela S. & Paravic T. (2016) en su artículo de investigación, concluyen que los principales problemas relacionados al deber satisfecho por el particular de Enfermería corresponden a molestias de carácter psicosocial como estrés, sofoco y burnout”.

Según Navarro, López, Heliz, Real (2018) en su tesis en la ciudad de España, concluyo que lo encontrado demuestra que el 73% del particular de salubridad y instrucción pública, reflejan periodos insuficientes para interpretar un magnífico trabajo, siendo este uno de los motivos que producen frustración, cansancio u otros similares contra la jornada laboral; otro resultado encontrado fue que el 76% tiene inconvenientes para preparar sus tiempos y horarios de descanso, lo que tendría efecto negativo en la situación de vitalidad emocional y físico; el soporte entre la accesibilidad y pares a aquellos que desempeñan cargos más altos además han sido decisivo en el conserje agradable de las tareas propias de trabajo. Concluyendo finalmente que aquellas personas que realizan labores con niños cuya condición representa riesgo se encuentran más propensas a acontecer problemas de salubridad a cota físico, espiritual y social, siendo esto es decisivo en las acciones y decisiones en sus tareas de índole laboral (pág. 69).

Según Carvalho et al. (2019) en su artículo en la ciudad de Brasil, concluyó que el estrés en el responsabilidad se relaciona de manera significativa con la falta de satisfacción de los trabajadores de salubridad con un valor significativo ídem a 0,000 y un r ídem a 0,669, así mismo, se evidenció que el ambiente organizacional, el apoyo del grupo, la protección del guía y la carencia de cohesión se asociaron significativamente con el complacencia de los trabajadores de vitalidad, legado que, la decisión p fue ídem a 0,000 y el r supremo a 0,650 en la mayoría de los casos.

Según Deravin et al. (2017) en su artículo científico concluyó que el estrés tiene relación negativa y significativa con la satisfacción, representado por un coeficiente de Pearson igual a -0,655, se evidencia además que las dimensiones territorio organizacional y tecnología presentan una relación significativa y negativa con la satisfacción con un coeficiente de -0,430 y -0,320 y una significancia de 0,000 respectivamente.

Según Huamani A. (2017), en su trabajo en la ciudad de Lima concluyó que no hay vínculo entre las variables cota de estrés profesional y beatitud profesional.

Mientras, Mendoza B. y Sánchez A. (2017), en su trabajo en la ciudad de Trujillo, concluyó que no se relacionan las variables el tiempo de servicio y nivel de estrés gremial en las enfermeras.

Según Cruz, Souza, Nascimento y Souza (2018), en su tesis en la ciudad de Brasil, concluyeron que la adhesión entre camaradas es el mejor elemento de ambiente organizacional que se evalúa positivamente, y los elementos que predicen el estrés gremial son el componente de apoyo de la dirección y la organización.

Según Cáceres y Peralta (2016) en su estudio en la ciudad de Cajamarca, concluyó que existe una relación significativa entre el estrés gremial y el desempeño gremial.

Por otro lado, Salazar (2019) en su tesis en la ciudad de Chile, concluyó que los resultados obtenidos evidencian efectos negativos del tecnoestrés en la productividad de los individuos y genera un aumento en los niveles de estrés de rol, pero este no afecta o disminuye la productividad de los individuos.

Según Talledo y Ugaz (2018) en su tesis en la ciudad de Ate, concluyó que las soluciones obtenidas señalaron que hay una reciprocidad inversa representativa entre estrés y complacencia laborales, obteniendo la subsecuente correlación de Pearson ($r = -.486$), de lo que se denota que, a máxima existencia de estrés sindical, mínima complacencia sindical. También, se encontró que solo las dimensiones de ambiente de cohesión de grupos y organizacional del estrés sindical presentan una correlación significativa inversa con la sacralidad sindical con el puntaje en correlación de $r = -.456$ y $r = -.598$ y de significancia .050 y .007 respectivamente.

Así mismo, Guerra, S., Rodríguez, P. (2017) en su trabajo en la ciudad de Quito, concluyó que considerando como muestra 128 personas, siendo la herramienta de medida de complacencia gremial y el cuestionario de estrés (Prieto, Teresita), dando como resultados un nivel de correlación de 0.20.

Según Sanders S. (2016) en su trabajo en la ciudad de Managua - Nicaragua, concluyó que los resultados encontrados demostraron que existe fatiga, duele la cabeza, en 16 enfermeras, un 84.21% presentaron los síntomas indicados, también el 73.7% presentó aceleración cardiaca, y además el 42.1% presentó vómitos y náuseas debido al estrés.

Según Tenezaca y Villa (2018) en su estudio en la ciudad de Cuenta, concluyó que las condiciones laborales de los recicladores son precarias y deteriorantes, evidenciado en los patrones que reflejaron.

Por otro lado, según Pérez y Montes (2016) en su investigación en la ciudad de Montería, concluye que tanto el espacio como las condiciones de salubridad en el que desarrollan sus actividades los empleados no son las apropiadas, sin embargo, no renuncian debido al beneficio que ostenta su cargo.

Según Tavakoli et al. (2018) en su artículo científico concluyó que como principales resultados encontrados fueron: el 76,1% presenta un nivel de estrés laboral moderado, 61,1% demuestra un nivel de satisfacción laboral moderado, el estrés profesional se vinculó negativamente con la complacencia gremial ($p = 0,001$, $r = -0,414$), el respaldo del grupo se correlaciono de forma negativa con la complacencia gremial ($p = 0,001$, $r = -0,621$). En ese sentido concluyó más del 60% del personal de salud tenía niveles moderados de satisfacción, estrés y agotamiento laboral, lo cual demuestra que con un correcto respaldo del grupo e influencia de quien tuviera el liderazgo hay posibilidades de mejorar.

Así mismo, Reaño (2019) en su trabajo en la ciudad de Arequipa, concluyó que ambas variables presentan una correlación significativa.

Según Gonzáles (2018) en su estudio en la ciudad de Piura, dio como conclusión que no hay una significativa correlación entre el compromiso organizacional en sus dimensiones y la gestión del talento humano.

Según Bedoya, Carrillo, Severiche, Espinosa (2018) en su tesis en la ciudad de Colombia, concluyó que algunos principios que inciden en lo satisfecho que puede sentirse el

trabajador, dependiendo del salario, anchura física son determinantes; asimismo existe conexión entre cota académico y factores de colaboración y supervisión, el puesto y factores de entorno físico, prestaciones y la edad (pág. 2).

Por consiguiente, Quinteros (2017) en su tesis en la ciudad de Lima, concluyó que hay una influencia de manera significativa entre las variables de estudio.

Finalmente, De Sousa et al, (2017), publicaron un artículo, donde concluye que el contexto del trabajo de la unidad de terapia intensiva cumple con los diversos tipos de riesgos, los que posiblemente sean subestimados si los enfermeros (as) realizaran un uso adecuado de los EPPS, por lo que los centros de salud presentan los más diversos riesgos, que probablemente sean subestimados en el caso que los encargados de enfermería utilizaran correctamente los equipos de protección personal, , por lo que las asociaciones hospitalarias deben llevar a cabo estrategias de índole educativo para que los profesionales de essalud no presenten deficiencia en el uso de equipo, aimismo, los asalariados han de tener presente los riesgos a los que se encuentran expuestos y entender los daños que puede ocasionar daños en la calidad de vida y bienestar.

Fundamentación científica

Estrés laboral

Según Houtman y Jettinghoff (2008) relaciona al estrés con el compromiso, y lo entiende como una manera de aplicar cambios toda vez que el personal hace frente a las diversas necesidades ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, como cualidades y experiencias que dan inicio a su capacidad para urdir versus a la situación del momento (p.10).

En ese sentido se entiende que el estrés laboral es motivado por la sobrecarga, un mayor esfuerzo que desarrolla el trabajador, y que supera su capacidad real de respuesta, siendo ello motivo de inestabilidad en su organismo, suscitándose malestares como presión arterial o aumento del ritmo cardíaco e hiperventilación, experimental irritación o nervios,

incremento de la secreción de hormonas, limitación o reducción en la percepción, atención, y escasa recordación y agresividad, errores en el trabajo e incluso falta de control en los impulsos.

El estrés laboral provoca patologías en el organismo dado a que el personal experimenta tensión, agobio, y en ocasiones siente frustración al no lograr el desempeño requerido.

De acuerdo con Stavroula (2012) define “estrés laboral” como una reacción que suele tener la persona frente a tensiones y requerimientos laborales que no calzan con sus capacidades y conocimientos, que toma muchas veces como una prueba a su capacidad para hacerle frente a toda situación (p.25). Esto quiere decir que, los trabajadores padecen de estrés cuando perciben un ambiente inestable, pues, los jefes suelen exigir sin considerar la falta de recursos del empleado para cumplir con lo que se le solicita. Este tipo de estrés afecta no solo cognitivamente a los trabajadores, sino, también de forma física.

Por otro lado, también se define al estrés laboral como aquél manifiesto tanto en lo emocional como en lo físico a un padecimiento motivado por la inestabilidad entre lo que se le exige y los recursos con los que cuenta (OIT, 2016, p.6).

Es así que al estrés laboral lo podemos considerar como el deterioro de nuestro organismo, por lo que demanda la sobrecarga del trabajo que no puede ser atendido con facilidad. Actualmente hay diversas percepciones sobre el estrés, todo va a depender de la muestra en el que se enfoque el estudio.

En diversas opiniones de biólogos y médicos, han quitado aspectos relevantes vinculados con el hombre, su psicología y forma de cómo actúa. En cambio, las opiniones que no provienen de médicos se apartan de las condiciones biológicas respecto del daño e interés que genera a la persona.

López (2013) menciona que el estrés se trata de aquella situación donde los quehaceres sociales y las situaciones internas (psicológicas) reflejan nuestra verdadera capacidad de respuesta.

Compréndase pues, que toda vez que los individuos llevan a cabo tareas, gestiones, y al no poder dar respuesta correctamente a las diferentes necesidades ya sea por diferentes razones que limitan la realización de ciertas acciones, es lo que produce estrés, y con ello se generan cambios en el cuerpo, conllevando a la inestabilidad psicofísica y es cuando aparecen las patologías. De igual manera el autor menciona que entre todo hay un estrés positivo y otro negativo. En el caso del primero, también se le denomina estrés, siendo aquél que permite a estar un estado que ayuda a afrontar los retos, no siendo motivo de alteraciones en el cuerpo. Respecto al estrés negativo, puede ser la prolongación de la tensión física, el inadecuado desarrollo, el cansancio mental, estados que se presentan en la vida cotidiana. En las empresas del estado y privadas, el personal va a encontrar diferentes situaciones que se exige sean resueltas en función con el nivel de práctica y debe afrontarse de la manera más correcta, por lo que, el poco orden entre lo que se demanda y la respuesta de la competencia, o por el contrario, entre la oportunidad y la situación real del trabajo, lo que produce el estrés en el trabajo. las personas llevan a cabo tareas, gestiones, trabajos y al no dar respuesta correctamente a dichas necesidades, sea por diferentes motivos que no hicieron posible ejecutar acciones.

Por otro lado, se encuentra el estrés malo o también conocido como el distrés, que causa daños en el organismo, tales como: cansancio de la mente, tensión física de manera prolongada, inadecuado desarrollo de hacerle frente a las diferentes situaciones que se pudieran presentar en la vida cotidiana. En las empresas, tanto públicas como privadas, el empleado va a encontrar un sin número de situaciones que requieren de solución en relación con su nivel de preparación por lo que deben ser afrontados de la forma más adecuada; lo que quiere decir que la diferencia entre la demanda y nuestra competencia de responder, o también el contraste entre la realidad laboral y la posibilidad, lo que es causa de estrés laboral.

Para la OMS (2016) el “estrés” queda definido como una reacción física y emocional a cierto estropicio provocado por un desequilibrio frente a la cantidad de exigencias que el trabajo implica.

Asimismo, OIT encuentra relación entre el estrés y el trabajo, y se explica que toda vez que el trabajador exige más de lo que se da en sus capacidades, conocimientos, y habilidades; por lo que se considera que la empresa debe tomarlo con seriedad este tema. Debe contemplarse al momento de contratar al personal la verdadera capacidad del trabajador. vincula al estrés con el trabajo (p.2).

También OIT (2004) determinó que el estrés laboral se trata de una respuesta de parte de la persona frente a la presión y exigencia a la que es sometida por parte de la empresa. Además, se agrega que, de ser el caso que el estrés se produzca en la organización, es decir, al momento del desarrollo de sus actividades, va a ser motivo para que el trabajador piense que su jefe no lo apoya y mayor es cuando no se siente en la capacidad de controlar el trabajo y estar a la altura de lo que le exige su rol.

Por su parte, Navarro et al (2014) señala que el estado psíquico y físico es porque el trabajador no logra adaptarse a lo que requiere el desempeño de su labor, lo que da sensación de miedo o se siente amenazado, lo que es motivo de alteraciones tanto anímicas como orgánicas.

El estrés laboral se considera también como el mayor riesgo psicosocial, que es propio de las modernas empresas en las que el trabajo mental ha sobrepasado al trabajo físico. Dicho panorama en la industria es propicio de nuevas formas de trabajo, en las que se han transformado los procesos de producción, a las que debe adaptarse el trabajador. Tal adaptación a la que no siempre la personas está en la capacidad de responder con satisfacción, juega en favor del estrés (p.17).

Houtman (2008) señala que tanto la OMS como la OIT indican que, en la relación estrés – trabajo, se producen reacciones frente a exigencias que no se adaptan a sus destrezas y habilidades, y conocimientos, de esta forma, se presenta como un reto para el trabajador el tener que desenvolverse ante dichas situaciones. En el caso de no tomar la importancia que el caso amerita, es decir, al entorno y a las exigencias del trabajo, es cuando vamos a observar cambio de comportamientos.

Por otro lado, al estar en estado de “estrés”, debemos señalar que la persona se siente preocupada, tensa, menos atento y demuestra poca eficiencia en las actividades que realiza. El estrés se da por muchas situaciones, sin embargo, es más fuerte cuando la capacidad de una persona ejercer el control sobre lo que exige el trabajo.

Actualmente se desea tener un alto desempeño, sin embargo, es por temor a que se den resultados negativos cuando viene la irritación, la ansiedad y el enojo. Al experimentar estrés, se vuelven más intensos los casos en los cuales no existe apoyo de parte de las personas encargadas de la supervisión o compañeros de trabajo. Es entonces, que, encerrarse o excluirse de la vida social se eleva el riesgo a padecer de estrés en el transcurso del tiempo que dure la jornada laboral, de tal forma, que han de verse los resultados de la salud de la persona, y también accidentes en el centro de labores.

Otro es el caso de aquellas tareas que necesitan de un mayor control personal y uso de varias habilidades que en conjunto se aplican en el ambiente de trabajo con el apoyo del entorno, lo que contribuye de manera positiva la salud y el bienestar del empleado. Toda vez que las exigencias superan al conocimiento y a las habilidades de cada persona, y el mismo trabajador o el supervisor lo percibe como tal, es cuando se dan los cambios y se vuelve un ambiente laboral más equilibrado.

Como ya lo mencionábamos en un párrafo anterior, la situación de estrés laboral, se vuelve en realidad en un reto y un motivo para mejorar el aprendizaje y crecer, Se considera de gran importancia indicar que, tal como se concibe que la salud no se trata solo de la ausencia de enfermedades, sino, un buen estado de salud mental, social y físico, el ambiente saludable de trabajo no es simplemente donde existe falta de condiciones que dañen, sino, aquél que se realiza para promover la salud (pp.10-11).

Origen del estrés

Se refiere a que existen dos tipos de causantes de estrés: el organizacional y el ambiental.

Componente ambiental: se refiere al lugar donde los trabajadores desempeñan sus labores, y resulta necesario para el crecimiento de la empresa. Va a depender del ambiente que

tenga la empresa para el desarrollo del estrés en el personal. Cuando una empresa reduce pagos, se va a generar malestar en los trabajadores, lo que es motivo para que ocurran cambios en el desempeño del trabajador.

Asimismo, se hace presente la tecnológica que va adquiriendo la empresa, ya que los trabajadores cuando vienen trabajando con un determinado sistema y no se dan cambios, esto puede ser tomado como una amenaza ya que son nuevas cosas del personal.

Componente organizacional: Toda vez que una empresa exige cosas a sus trabajadores que realicen sus labores y metas tal como se han establecido es motivo de estrés, por los tiempos que en ocasiones son cortos.

Se puede hablar de trabajo en equipo también como un factor que va a ser motivo de que el empleador reciba el apoyo del resto del personal.

La forma de trabajar de gerencia está representada en el liderazgo que se presenta en la empresa., En una organización, por lo general es el director general el que casi siempre genera una cultura con base en la tensión, miedo y ansiedad. El modelo de ejercer la gerencia de los altos directivos queda demostrado en el liderazgo organizacional. En un negocio el gerente crea en todo momento una cultura con base en la ansiedad, miedo y tensión.

En la mayoría de veces se pide a los trabajadores más de lo que pueden dar y estableciendo tiempo que no se adecuan a la realidad de la empresa, asimismo, ciertas empresas tienen la costumbre de realizar despidos cuando el trabajador no cumple con lo encomendado.

Por lo tanto, toda la empresa tiene un ciclo con se crea, crecen y llegan a un punto de madurez, para luego declinar. Son las mencionadas etapas las que crean problemas y conllevan al hostigamiento hacia el personal.

Las etapas del descenso y la constitución son demasiado estresantes. La constitución por la inquietud y la inseguridad, en tanto que el descenso provoca despidos y reducción del

personal, entre otras cosas. El estrés reducirá cuando hay madurez de parte de la empresa; es entonces cuando son menos los problemas (Robbins, 2004).

Son tres los enfoques en los que se puede agrupar el estrés. Siendo el primero el estrés como una condición ambiental o un estímulo: dado cuando se enfoca en la identificación de diversas fuentes de estrés que causa efecto negativo en las personas y al estudio del comportamiento cognitivo, fisiológico, y conductual, para la identificación de reacciones que son el consecuente de tal presión. Ejemplo de ello sería un caso alta responsabilidad y fatiga, etc (Sahilí, 2010, p.34).

Estrés como respuesta: Se define al estrés como presencia de síntomas de tensión, refiriéndose a las respuestas conductuales y psicofisiológicas. Está referido a las modificaciones en las emociones, la conducta y los sentimientos.

interactivo: Se esfuerza por integrar ambas posiciones de los enfoques anteriormente mencionados y queda definida como la relación de la persona con el medio ambiente; es decir, en el valor que el sujeto realiza de la situación. Dicha posición es cada vez más aceptada, y al menos en su mayoría los autores modernos toman este enfoque.

Lazarus y Folkman (1986) explican que se trata de una relación entre la persona con el medio ambiente. La totalidad de seres vivos que comprenden las personas, han sido reconocidos bioquímicamente a su entorno como una manera universal de adaptación al entorno, y en ocasiones necesitan de un percibimiento como una sensación de peligro o amenaza. Los seres humanos en más de una oportunidad han respondido también a los recursos de la psicología y pocas veces las reacciones del estrés son tientos de adaptación a lo externo.

Dimensiones del estrés laboral

Dimensión Clima Organizacional

De acuerdo con la OIT (2009) al clima organizacional se le define como la condición que posee una organización, propio de su diagrama de producción. Dicho clima limita el comportamiento del personal que la integra, sin embargo, su proyección es compleja de lograrlo, ya que su evaluación no tiene la severidad científica que corresponde. Es decir, se puede dar un clima, relajado, tenso, cordial o no, etc.

Todo lo anterior, es motivo de diversos niveles de estrés en el personal de acuerdo a la inseguridad de cada trabajador. Se menciona que el clima organizacional es el espacio en el que desarrolla actividades en el que se puede observar diversos tipos de liderazgo, la compensación que puede brindar la empresa o por la motivación; ello influye en el desempeño y conducta de las personas.

Las empresas deben tener en claro que para que exista un adecuado ambiente laboral debe existir un excelente liderazgo por parte de quien tiene a cargo el grupo y de esa forma se estaría reflejando eso en un correcto desempeño laboral de parte de los trabajadores.

Dimensión Estructura Organizacional

La OIT (2009) lo define como la manera en que coordinan, se agrupan y dividen las actividades en la empresa u organización en relación a los vínculos entre los trabajadores y los gerentes, es decir, la jerarquía que representa de gerente a gerente y de trabajador a trabajador. Las áreas de la empresa pueden estar distribuidas formalmente de dos maneras básicas: por su producto y por su función.

La estructura organizacional está constituida por la posición del empleado frente a la carga burocrática de la organización, en relación con el control que representa sobre el trabajo, para lograr la satisfacción de su desempeño.

Para Chiavenato (2000) la estructura organizacional se trata de una guía que se tiene para establecer un orden en las empresas, de tal manera que la empresa va a poder cumplir lo trazado.

En tal sentido, la estructura organizacional de un negocio es vital ya que a través de esta se establecen las diferentes jerarquías, como también los reglamentos, y normativas a cumplir.

Dimensión Territorio Organizacional

Al territorio organizacional se le ha definido como aquel espacio de cada persona o el sitio donde el individuo lleva a cabo sus actividades, es decir, donde piensa desarrollar actividades, piensa, bromea y juega. Los trabajadores siempre necesitan de un lugar en el que puedan desarrollar las actividades propias del cargo que desempeñan en la organización (OIT, 2009).

Dimensión Tecnología

A la tecnología se le define como uno de los extresantes de considerable valor en una organización ya que en muchas ocasiones la empresa no capacita a su personal para que estén a la altura de lo que implican las exigencias laborales (OIT, 2009).

En la misma línea se encuentra Nekame (2010) quien menciona que se trata de un sistema técnico, refiriéndose a la nueva tecnología que se incorpora a la empresa, y que esta de alguna manera incide en el diseño de estructura (p.37).

Se puede inferir que la Tecnología hace referencia a conocimientos y técnicas que han de aplicarse de manera ordenada de tal forma que permitan a las personas modificar su entorno material y virtual, para de esa forma sentirse bien. Todo lo mencionado es un proceso no solo del pensamiento sino también acciones con el propósito de dar alternativas de solución más adecuadas. Se puede señalar que actualmente la tecnología es sumamente importante para las personas ya que tiene muchos beneficios, siendo uno de ellos, el de proporcionar herramientas útiles para la reducción de esfuerzos y tiempo en la labor que se desarrolla.

Una conclusión puede ser que, la tecnología ya es una necesidad en nuestra vida diaria, ya que es a través de la tecnología que podemos comunicarnos con mayor rapidez.

La OIT (2009) lo define como la manera de aplicarla, pudiendo considerarse como estresor por los trabajadores en diversas situaciones. La persona líder es quien da autoridad y poder, refiriéndose a la incidencia como: recompensante, legitimador, experto, castigante, y referente. Diversos estudios encontraron que los supervisores a los que eran percibidos como referentes y expertos generan efectivos para el alcance de metas de desempeño.

Por su parte Chiavenato (2008) señala que la persona líder es quien ha de influenciar respecto de los demás en el momento que se necesite o frente a una situación considerada como importante. Agrega que el líder siempre es el que influye en su grupo a que lo sigan, por lo tanto, la persona líder asume bastante responsabilidad, ya que en caso de equivocarse llevará tras de él a todo su equipo. Alles (2011) considera que al ejercitar las cualidades de líder dirige a una determinada conducta para de alguna manera influir en la forma de comportarse de las personas, o sino, para cambiarlo de cara al logro de los objetivos de la organización. Esta cualidad debe tenerla la dirección, pero principalmente la Alta Dirección, por la cual se encuentra en la capacidad de preveer situaciones futuras que puede predecirse y colocar los medios que dirijan cierta condición de amenaza o riesgo en una situación de ventaja competitiva para su empresa.

Cabe señalar que dentro de la sociedad la persona líder de las empresas es quien guía e inspira a las personas; se puede mencionar que ello es mediante la motivación, persuasión, gestión y promoción, elementos que se encuentran en la capacidad de incrementar los esfuerzos del equipo de trabajo con el propósito de lograr lo propuesto por la organización.

Dimensión Falta de cohesión

De acuerdo con la OIT (2009) seleccionó a un grupo para dar cumplimiento a los objetivos de la empresa, y determinó que la falta de cohesión se considera como un factor que genera estrés, lo que hace que el empleado logre el objetivo de la empresa y con ello sea recompensado por su esfuerzo.

De igual manera Rosas (2001) la define como la unión de un conjunto de personas que comparten un mismo fin. Se puede entender como el nexo que se tiene respecto de un grupo en el que se desea quedar y sumar para que de esa forma se logre el objetivo en común. Por el contrario, señala que la falta de cohesión se da cuando los miembros de la empresa no se sienten parte del grupo, por lo que se genera un ambiente laboral tenso, causante de estrés en el personal.

Dimensión Respaldo del grupo

La OIT (2009) explica que tanto empleador como supervisores requieren del respaldo del grupo de trabajo para que lo muestren como una persona identificada con la organización y con el cargo que desempeña, de esta forma siente el apoyo cuando de lograr las metas se trate en favor de los trabajadores.

Gutiérrez (2016) lo define como el respaldo de los pares, colegas. Puede ser considerado como una herramienta que tiene a su alcance un individuo para hacerle frente a cierta situación de estrés. El no contar recursos es ya un estresor para ciertas personas.

La persona sostiene una interacción permanente con ambiente que lo rodea, lo que resulta como la relación que puede presentarse como negativa o como positiva, en relación con la respuesta de adaptación de cada persona. También señala que el estrés comprende la forma de reaccionar del organismo frente a los estímulos a los que se encuentra expuesto. Dicha respuesta incluye una respuesta al estímulo y respuesta del individuo, lo que se produce de forma diaria y el organismo suele responder a cada estímulo de manera negativa o positiva.

El estrés laboral ha sido motivo de diversos estudios, que hace referencia a los trabajadores de la salud afectados de forma directa. Un ejemplo es el estudio del síndrome de Maslach Burnout Inventory, en el cual se obtuvo como resultado que el estrés en el trabajo trae consigo la reducción de la calidad del trabajo y discusiones laborales e incluso el

desarrollo de los trastornos de carácter mental, y puede llevar incluso al suicidio (Hernández, 2003).

Condiciones laborales

Los siguientes autores son los que representan a las condiciones laborales. Saldaña et al (2015) las define como componentes poseedores de poder representativo en el empleador vinculado con el desarrollo de su labor, influyendo de manera negativa en su seguridad, bienestar y salud.

De acuerdo a Henao (2013) señala que las condiciones de trabajo hacen referencia a un conjunto de procesos y factores dentro de los que corresponde el centro gremial que funcionan sobre el colaborador en función con ello, estableciéndose de esta manera las actividades e induciendo a diferentes consecuencias tanto para la estructuración como para el trabajador como para la organización. Por otro lado, la Unión General de Trabajadores (2011) clasificó a las dimensiones en:

La dimensión ambiental, se refiere a componentes naturales del entorno laboral, expresándose de igual forma o modificando algunas características en el proceso de productividad, teniendo efectos negativos en la salubridad de los mismos. Para concluir, se trata del conjunto de elementos que comprende todo el trabajo en torno del medio ambiente en el cual son ejecutados los roles definidos. De esta forma, como indicadores se tuvieron primero a la iluminación, que se refiere a componentes ergonómicos de los puestos de trabajo que tienen cierta influencia en el bienestar y definen las condiciones en las que se desarrollan labores. El rol de toda empresa es alcanzar un adecuado flujo luminoso formulado por una fuente, con el propósito de evitar que se cause fatiga visual y accidentes laborales (Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo, 2015). Otro de los indicadores fue el ambiente térmico, que, se refiere a la mezcla de ventilación y temperatura de un puesto de trabajo. Un mal ambiente térmico tiene efectos negativos en la salud de los trabajadores, generando malestar y en ocasiones cargas de calor, en las que el trabajador puede exponerse considerando el coste el coste metabólico del trabajo,

factores de vestimenta y también ambientales (Asencio et al, 2012) Finalmente, se identificó el espacio de trabajo, que fue el lugar para realizar el trabajo, el mismo que tiene que acondicionarse a las necesidades del personal, haciendo posible una adecuada posición, un ambiente espacioso y limpio, con el propósito de evitar la conglomeración de material, contraer enfermedades y tiempo mal usado. (Popeanga et al. 2010).

Asimismo, se tiene a la dimensión denominada “puesto de trabajo”; refiriéndose a tareas o actividades que son parte y diferencian a un lugar de trabajo, el mismo que demanda esfuerzos por parte de los trabajadores; es decir, para lograr definir los roles de los empleados, y desarrollarse con técnicas, medios específicos o métodos. El conjunto de estas entidades, conlleva a satisfacer expectativas por el lado de ambas partes (Unión General de Trabajadores, 2011). En esta dimensión se dio inicio al indicador de postura; sobre el que se dice que posiciones adoptadas por los empleados en su lugar de trabajo, definidas por los roles a cumplir, la distribución de equipos y materiales. Cuando existe error en su determinación en relación con la tarea, causan problemas como lesiones y dolores musculares. Una correcta postura permite eliminar o reducir esfuerzos en los tendones y hacer más fácil la circulación sanguínea (Prevalía, 2013). La carga mental también fue otro indicador; respecto del cual se menciona que es la proporción de la capacidad intelectual que la persona tiene para la ejecución de sus roles. Se le considera como un peligro en el desarrollo de quehaceres laborales, la misma que se encuentra determinada por el vínculo definido entre lo que exige el trabajo que comprende la presión en las tareas, situaciones en las que se lleva a cabo y caracteres del empleado, determinando el nivel de movilización de las facultades psicofísicas y el esfuerzo que debe poner (Villarroel y Rubio, 2012). Finalmente fue propuesto como indicador los recursos técnicos, del cual Guerrero & Galindo (2014) indica que se trata de recursos intangibles que son utilizados como herramienta adicional en la coordinación de otros recursos, ya que han llegado a ser parte de la vida diaria y contribuyen en la realización de una diversidad de tareas sin tener que necesitar de muchas energías. En el caso que la empresa

no ofrezca el material importante que optimice los procesos, la calidad de producción, los tiempos, y la dificultad en el alcance de los objetivos.

Por último, se menciona a la dimensión organizacional, a la cual la Unión General de Trabajadores (2011) la define como el grupo de reglamentos, propósitos y procesos de desarrollo de actividades laborales, es decir, se refiere a un proceso en el cual los directivos, fomentan o generan diversas herramientas o estrategias para la toma de decisiones y para que el resto del personal las practiquen, con el objetivo de tener una buena coordinación que dirija al proceso de los objetivos y de esa manera establecer una relación estable en la empresa. Cabe señalar que la dimensión señalada estuvo constituida por los siguientes indicadores.

Primero: “Estilo de mando” al cual se le entiende como la apreciación de los trabajadores respecto al liderazgo empresarial en relación con el trato que se percibe, tanto desde el enfoque de que el líder tenga a sus empleados y del mando que tenga para disponer decisiones, incidiendo su actitud indirecta o directamente en lo laboral y en las relaciones de los jefes y sus empleados (Checa, 2018).

También se tiene el indicador de “modalidad de contratación”, al cual se le define, como formas que tiene el contrato de trabajo para la satisfacción de necesidades específicas del empleador. El contrato temporal, considerando como objeto el establecimiento de un vínculo laboral entre el trabajador y el empresario por un determinado tiempo, contrato indefinido, en el cual no se define un límite de tiempo de las prestaciones de servicio.

Justificación

Justificación Teórica

El presente estudio nos muestra que la sociedad hay una problemática y las modificaciones de generación en generación muchas veces no son plenamente comprendidas por el personal lo que es motivo de renuncia o despido al mostrar bajo rendimiento.

Las condiciones laborales van a permitirle a la empresa identificar la forma de hacerle frente al problema y de esa manera alcanzar la permanencia de los trabajadores; que es lo que se espera lograr, como también alcanzar el éxito y poder consolidarse en un mercado competitivo, al que debe aprovecharse con cada recurso que la empresa nos ofrece.

Justificación Práctica

Esta investigación hará que la empresa Maestro Home Center se centren en identificar los puntos a considerar para procurar la permanencia de los buenos trabajadores y de esa forma asegurar la continuación de producción.

Se ha de considerar al gerente y personal encargado del conocimiento de los resultados con el propósito de organizar mejor a su personal capacitando de forma permanente, estableciendo mejora en sus factores laborales para mejorar las condiciones laborales y permanencia de los buenos elementos en la organización.

Justificación Metodológica

En el presente estudio ha sido considerada la aplicación de la confiabilidad y validez a los instrumentos de recolección de datos, que hagan posible la medición de las variables de la investigación.

El cual se trata de un estudio estructurado por temas relevantes para su análisis y cotejo con la realidad investigada.

Justificación Social

Desde el marco social, tenemos que el estudio contribuye en la obtención del conocimiento en que pueden estar basados en las empresas para lograr adquirir habilidad y analizar la alta demanda de fuerza laboral, creando conciencia en la mejora del profesionalismo relacionado con la responsabilidad social.

Problema

¿Cuál es la influencia del estrés laboral, en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center Sullana, 2021?

Conceptualización y Operacionalización de las Variables

Estrés laboral

Definición Conceptual:

La OMS (2016) define al estrés como la reacción física y emocional a determinado estropicio que fue motivado por cierto desequilibrio en la totalidad de sus exigencias adquiridas, habilidades y capacidades y bienes de un sujeto para lograr urdir ante las exigencias en las que se entienda como predispuesto.

Según Houtman y Jettinghoff (2008) definen al estrés vinculado con el compromiso como un modelo de modificaciones que se presentan toda vez que el personal hace frente a las necesidades propias del trabajo y que no son compatibles con sus experiencias o cualidad, y conocimientos, y que obligan a su capacidad para urdir versus la presente situación.

Así mismo, Navarro et al (2014) se refirió al estrés laboral como la condición anímica, psíquica y física como lo que resulta de una deficiente adaptación del empleado con lo que le demanda el desempeño de su labor, que da origen al miedo y a la percepción de amenaza, siendo esto causante de desequilibrios tanto de ánimo como orgánica.

Definición Operacional:

Se refiere a la sobrecarga de trabajo que sobrepasa la capacidad de la persona creando una saturación mental o física que probablemente tengan efecto negativo en la salud.

Esta variable será sometida a evaluación por medio de las siguientes dimensiones: Tecnología, clima organizacional, falta de cohesión, e influencia del líder.

Definición conceptual de las dimensiones de estrés laboral

Clima organizacional

Según OIT (2009) define al “clima organizacional” como una condición que toda empresa u organización establecer un lugar en particular propio de su estructura productiva. Dicho clima limita el comportamiento de los trabajadores, sin embargo, su estimación es compleja de alcanzar, dado a que su evaluación de encuentra falta de rigor científico. Puede darse un clima tenso, relajado, cordial o no, etc.

Todo lo mencionado produce diversos niveles de estrés en el trabajador de acuerdo al grado de seguridad con la que cuente cada empleado. Se menciona que el clima organizacional se refiere al espacio de trabajo donde desarrolla actividades la empresa en el cual pueden identificarse diversos tipos de liderazgo, la recompensa que puede ofrecer la organización o la motivación por lo antes dicho, el clima organizacional influye en el comportamiento y desempeño de las personas (Sandoval, 2004. P.84).

Tecnología

Se define a la “tecnología” como un fuerte estresante en las empresas ya que en muchos casos las organizaciones no capacitan a los trabajadores para que estos estén a la vanguardia de lo que exige el trabajo (OIT, 2009).

Según Nekame (2010) se hace referencia a un sistema técnico, lo que quiere decir que la tecnología comprendida en la empresa, de alguna manera incide en el diseño de estructura (p.37).

Influencia de líder

Se indica que la manera de aplicarla puede tomarse como un estresor por los trabajadores en diferentes situaciones. El líder es quien demuestra poder y autoridad; esta última se refiere a la influencia como: recompensante, legitimador, castigantes, referente y experto.

Diversas investigaciones han encontrado que los supervisores a que eran percibidos como expertos y referentes eran efectivos para realizar metas de desempeño.

Falta de cohesión

Según OIT (2009) se refiere a un equipo que va a permitir el cumplimiento del trabajo: el no tener una cohesión, se considera un factor que va a producir estrés. Es decir, la cohesión ayuda al logro del objetivo de la empresa y para que de esta manera la empresa lo recompense dentro de la misma.

De acuerdo con Rosas (2001) la entiende como la unión de un grupo de personas que se han compartido el mismo propósito. También se puede decir que es el enlace que tiene hacia un equipo al cual desean integrarse y de esta forma sumar esfuerzos hacia el logro de los objetivos. No tener una cohesión es cuando los integrantes de una organización no perciben estar unidos, por lo que se tendría un tenso clima laboral. Ello es causante de estrés en los empleados.

Condiciones laborales

Definición Conceptual:

Se trata de componentes que tienen un significativo poder en el empleador, vinculado con el ejercicio de su labor, influyendo negativamente en su seguridad, salud y bienestar (Saldaña et al, 2015).

Se refiere a una serie de factores que influyen en la persona, estableciendo su función y generando una serie de efectos tanto para el trabajador como para la empresa (Henao, 2012).

Asimismo, se nos señala que las situaciones laborales tienen relación con un número de procesos y factores en el centro de labores que actúan sobre el trabajador en relación con

ello, estableciéndose así las actividades y promoviendo a diferentes consecuencias tanto para la empresa como para el trabajador.

Definición Operacional:

Está referida a la mayor parte de trabajadores que pasan un considerable tiempo en las empresas, que se vuelve casi en su casa. El ambiente de trabajo queda determinado por las condiciones físicas y materiales, psicológicas y sociales, asimismo, se encuentran dichos factores medioambientales que tienen impacto en la integridad, bienestar físico, y más aún en la salud de las personas.

Esta variable se evaluará por medio de las siguientes dimensiones: Ambiental, Puesto de trabajo y Organizacional.

Definición conceptual de las dimensiones del desempeño laboral

Ambiental

Se trata de componentes naturales del contexto de trabajo, expresándose de forma idéntica o modificable en el proceso de productividad, teniendo efectos negativos en la salubridad de los mismo. Como conclusión se podría decir que, se refiere al sistema de elementos que comprende todo el empleo en torno de su medio ambiente en el cual se desarrollan las funciones definidas (Unión General de Trabajadores, 2011).

Puesto de trabajo

Asimismo, se tuvo la dimensión “puesto de trabajo”, refiriéndose a las actividades que comprenden y hacen diferente a un espacio laboral, el que requiere de esfuerzo por parte de los colaboradores; es decir, para lograr sus roles los trabajadores hacen uso de diferentes técnicas, medios o métodos específicos. El total de este pliego de acciones está orientado a la satisfacción y superación de expectativas por parte de diversos componentes.

Organizacional

Se trata del conjunto de reglamentos, procesos y fines de carácter laboral; es decir, es aquél procedimiento en el cual los directivos fomentan o generan diversas estrategias que permitan tomar las decisiones más idóneas, y para que el resto del personal ponga en práctica lo planteado, con el propósito de llevar a cabo una excelente coordinación que oriente al proceso de los objetivos y de esa manera determinar una relación estable en la empresa.

Operacionalización de las variables

Variable 1: Estrés laboral

Variable 2: Condiciones laborales

Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Estrés Laboral	Según OMS (2016) el se refiere al estrés laboral como una reacción física y emocional frente a un daño motivado por cierto desequilibrio ante todo lo que exige el trabajo que desarrolla.	<p>Está referida a la sobrecarga de trabajo que se presenta como excesiva, propiciando una saturación del cuerpo y de la mente.</p> <p>Esta variable será evaluada a través de las siguientes: dimensiones Clima organizacional, Tecnología, Influencia del líder y Falta de cohesión.</p>	Clima Organizacional	Misión y metas	1
				Prestigio y organización	2
				Desempeño	3
				Dirección Organización	4
			Tecnología	Tiempo	5
				Conocimiento teórico	6
				Ausencia teórica	7
			Influencia de líder	Respeto al supervisor	8
				Jefes	9
				Bienestar	10
				Confianza	11

			Falta de cohesión	Grupo de trabajo	12
				Estatus	13
				Desorganización	14
				Presiones	15
Condiciones Laborales	Según Saldaña et al. (2015) indica que se trata de situaciones que adquieren un poder significativo en el empleador vinculado con el trabajo, influyendo de manera negativa en su seguridad, bienestar y salud..	Está referida a que la mayor parte de los trabajadores pasan parte de su tiempo en las empresas, que se convierte casi en su casa. El ambiente de trabajo queda determinado por las condiciones físicas y materiales, las psicológicas y sociales, asimismo, se presentan los factores medioambientales que influyen en la integridad, el bienestar físico y la salud de las personas. Esta variable será evaluada a través de las siguientes dimensiones: Ambiental, Puesto de trabajo y Organizacional.	Ambiental	Iluminación	16
				Espacio de trabajo	17, 18
				Ambiente térmico	19, 20
			Puesto de Trabajo	Postura	21
				Carga mental	22, 23
				Recursos técnicos	24, 25
			Organizacional	Estilo de mando	26, 27
				Modalidad de contratación	28, 29

Hipótesis

Hipótesis Alternativa

H1: El estrés laboral si influye significativamente en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

Hipótesis Nula

H0: El estrés laboral no influye significativamente en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

Objetivos

Objetivo General

Determinar cuál es la influencia del estrés laboral, en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

Objetivos Específicos

- Identificar el nivel del estrés laboral en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.
- Especificar las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.
- Analizar la influencia del clima organizacional en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.
- Especificar la influencia de la tecnología en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.
- Identificar la influencia del líder en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.
- Detallar la influencia de la falta de cohesión en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

Metodología

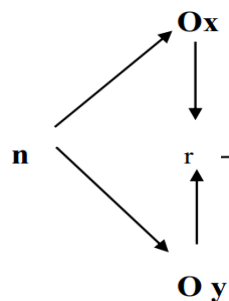
Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación

De acuerdo al problema formulado y a los objetivos plateadas, fue no experimental, debido que se observó y descubrió la conducta de las variables sin incidir sobre ellas.

Diseño de Investigación

El diseño utilizado en este estudio fue: descriptivo correlacional, de corte transversal. Correlacional, porque se estableció la asociación o relación entre las variables; y transversal, ya que la recopilación de información se da en un único momento.



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Estrés laboral)

Oy = Variable 2 (Condición laboral)

r = Relación entre las dos variables

Población y Muestra

Población:

La población para el presente estudio fue el personal de trabajadores de Maestro, que laboran en la empresa Maestro Home Center, Sullana, siendo un total de 25 trabajadores temporales.

Muestra:

En el presente estudio se tomó como muestra a toda la población de estudio que son 25 trabajadores de la empresa Maestro Home Center.

Técnicas e instrumentos de investigación:**Técnicas:**

En el presente estudio como técnica de recolección de datos se utilizó a la encuesta.

Instrumentos:

Como instrumento de recopilación de datos se aplicó un cuestionario de preguntas. Se utilizó un cuestionario de preguntas.

Respecto a su validación, el instrumento fue sometido a juicio de expertos, quienes evaluaron según criterios de contenido, coherencia y redacción. Por otro lado, la confiabilidad fue determinada aplicando el Alfa de Cronbach.

Procesamiento y análisis de la información

Los datos recopilados se procesaron utilizando el programa estadístico SPSS, V21. Los resultados de ese proceso fueron tabulados, analizados e interpretados a través de tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados; los mismos que fueron apoyados por el programa de Microsoft Excel, para su presentación. Estas figuras y tablas permitieron llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes.

Para efectos de determinar si existe o no relación entre las variables se aplicó la técnica de análisis estadístico del Chi Cuadrado; y para la correlación se utilizó el estadístico de Tau b de Kendall.

Resultados

Descripción de los resultados

Tabla 01

Identificar el nivel del estrés laboral en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	12	48,0	48,0
REGULAR	10	40,0	88,0
BUENO	3	12,0	100,0
Total	25	100,0	

INTERPRETACION:

El 48.0% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro Home Center, Sullana; opinaron que el nivel de estrés laboral es bajo; el 40.0% opinaron que medio; y el 12.0% restante opinaron que es alto.

Tabla 02

Dimensión 1: Clima organizacional

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	10	40,0	40,0
REGULAR	7	28,0	68,0
BUENO	8	32,0	100,0
Total	25	100,0	

INTERPRETACION:

El 40.0% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro Home Center, Sullana; opinan que el clima organizacional tiene un nivel malo; el 32.0% opinan que tiene un nivel bueno y el 28.0% restante opinaron que tiene un nivel regular.

Tabla 03

Dimensión 2: Tecnología

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJA	15	60,0	60,0
MEDIA	4	16,0	76,0
ALTA	6	24,0	100,0
Total	25	100,0	

INTERPRETACION:

El 60.0% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro Home Center, Sullana; opinaron que la tecnología tiene un nivel bajo; el 24.0% opinaron que tiene un nivel alto y el 16.0% restante opinaron que tiene un nivel medio.

Tabla 04

Dimensión 3: Influencia de líder

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJA	13	52,0	52,0
MEDIA	8	32,0	84,0
ALTA	4	16,0	100,0
Total	25	100,0	

INTERPRETACION:

El 52.0% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro, Sullana; opinaron que la influencia de líder tiene un nivel bajo; el 32.0% opinaron que tiene un nivel medio y el 16.0% restante opinaron que tiene un nivel alto.

Tabla 05

Dimensión 4: Falta de cohesión

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	12	48,0	48,0
MEDIO	10	40,0	88,0
ALTO	3	12,0	100,0
Total	25	100,0	

INTERPRETACION:

El 48.0% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro Home Center, Sullana; opinaron que la falta de cohesión tiene un nivel bajo; el 40.0% opinaron que tiene un nivel medio y el 12.0% restante opinaron que tiene un nivel alto.

Tabla 06

Especificar las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	5	20,0	20,0
REGULAR	3	12,0	32,0
BUENO	17	68,0	100,0
Total	25	100,0	

INTERPRETACION:

El 68.0% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro Home Center, Sullana; opinaron que las condiciones laborales tienen un nivel bueno; el 20.0% opinaron que tiene un nivel malo y el 12.0% restante opinaron que tiene un nivel regular.

Tabla 07

Dimensión 1: Ambiental

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	6	24,0	24,0
REGULAR	7	28,0	52,0
BUENO	12	48,0	100,0
Total	25	100,0	

INTERPRETACION:

El 48.0% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro Home Center, Sullana; opinaron que el ambiental tiene un nivel alto; el 28.0% opinaron que tiene un nivel medio y el 24.0% restante opinaron que tiene un nivel bajo.

Tabla 08

Dimensión 2: Puesto de trabajos

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	5	20,0	20,0
REGULAR	8	32,0	52,0
BUENO	12	48,0	100,0
Total	25	100,0	

INTERPRETACION:

El 48.0% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro Home Center, Sullana; opinaron que en puesto de trabajos tiene un nivel alto; el 32.0% opinaron que tiene un nivel medio y el 20.0% restante opinaron que tiene un nivel bajo.

Tabla 09

Dimensión: Organizacional

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	3	12,0	12,0
MEDIO	17	68,0	80,0
ALTO	5	20,0	100,0
Total	25	100,0	

INTERPRETACION:

El 68.0% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro Home Center, Sullana; opinaron que el organizacional tiene un nivel medio; el 20.0% opinaron que tiene un nivel alto y el 12.0% restante opinaron que tiene un nivel bajo.

Contrastación de Hipótesis

Tabla 10

Determinación de cuál es la influencia del estrés laboral en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	184,167 ^a	165	,146
Razón de verosimilitudes	91,298	165	1,000
Asociación lineal por lineal	,143	1	,705
N de casos válidos	25		

a. 192 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,04.

INTERPRETACION:

De acuerdo a la tabla 10 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.146 > 0.05$); por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa; es decir el estrés laboral no influye significativamente con las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

Tabla 11

Determinación de la correlación entre el estrés laboral en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021

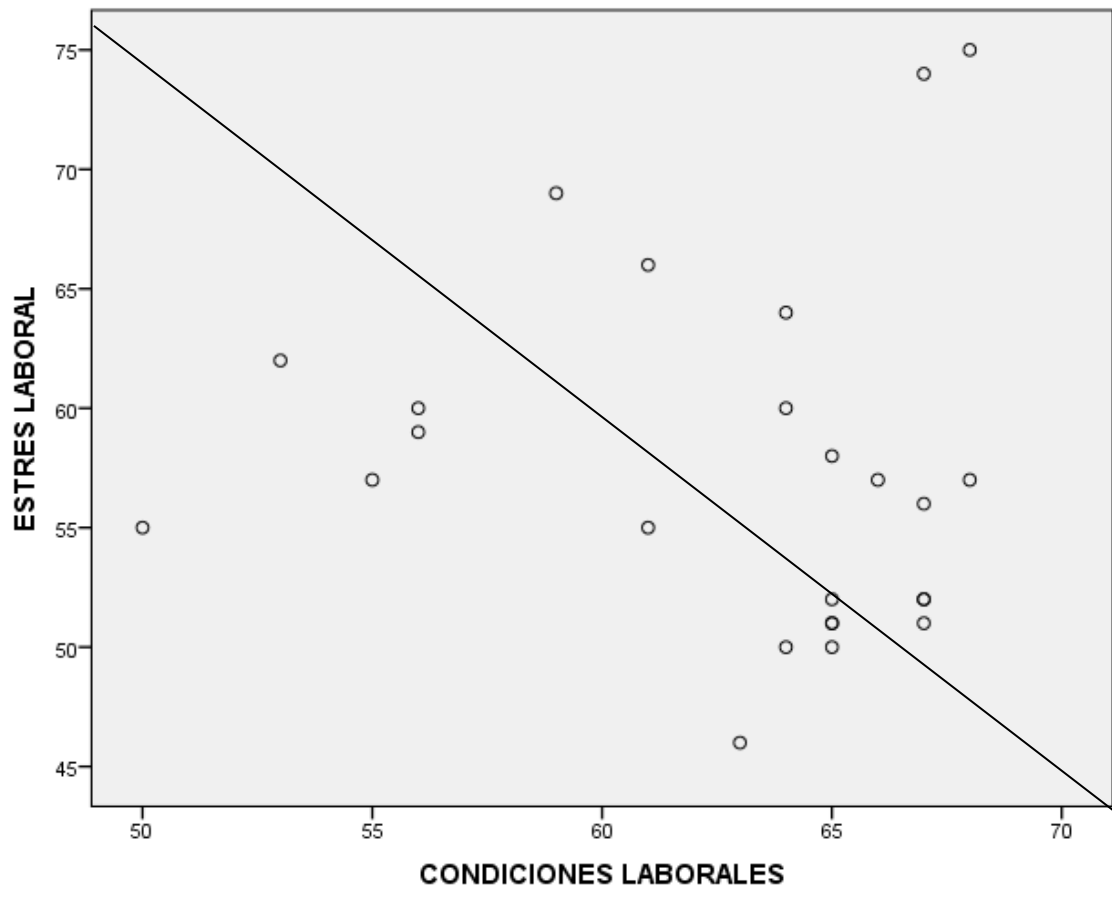
Correlaciones			
		ESTRÉS LABORAL	CONDICIONES LABORALES
Tau_b de Kendall	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 -,233 ,219
	CONDICIONES LABORALES	N	25
		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,233 ,219
		N	25

INTERPRETACION:

Así mismo, en la tabla 11 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es -0,233, lo que significa que entre las variables estrés laboral y condiciones laborales, existe una correlación negativa media. Pero de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ($0.219 > 0.05$), se puede concluir que el estrés laboral no influye con las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

Figura 01

Diagrama de Dispersión



INTERPRETACION:

Según la Figura 1, se demuestra que la correlación entre las variables de estudio: estrés laboral y condiciones laborales es negativa media; es decir, ambas se mueven en direcciones opuestas.

Tabla 12

Análisis de la influencia del clima organizacional en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	62,190 ^a	77	,890
Razón de verosimilitudes	54,553	77	,975
Asociación lineal por lineal	3,130	1	,077
N de casos válidos	25		

a. 96 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,04.

INTERPRETACION:

De acuerdo a la tabla 12 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.890 > 0.05$); por lo tanto, se afirma que la dimensión clima organizacional no influye significativamente con las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

Tabla 13

Determinación de la correlación entre el clima organizacional en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021

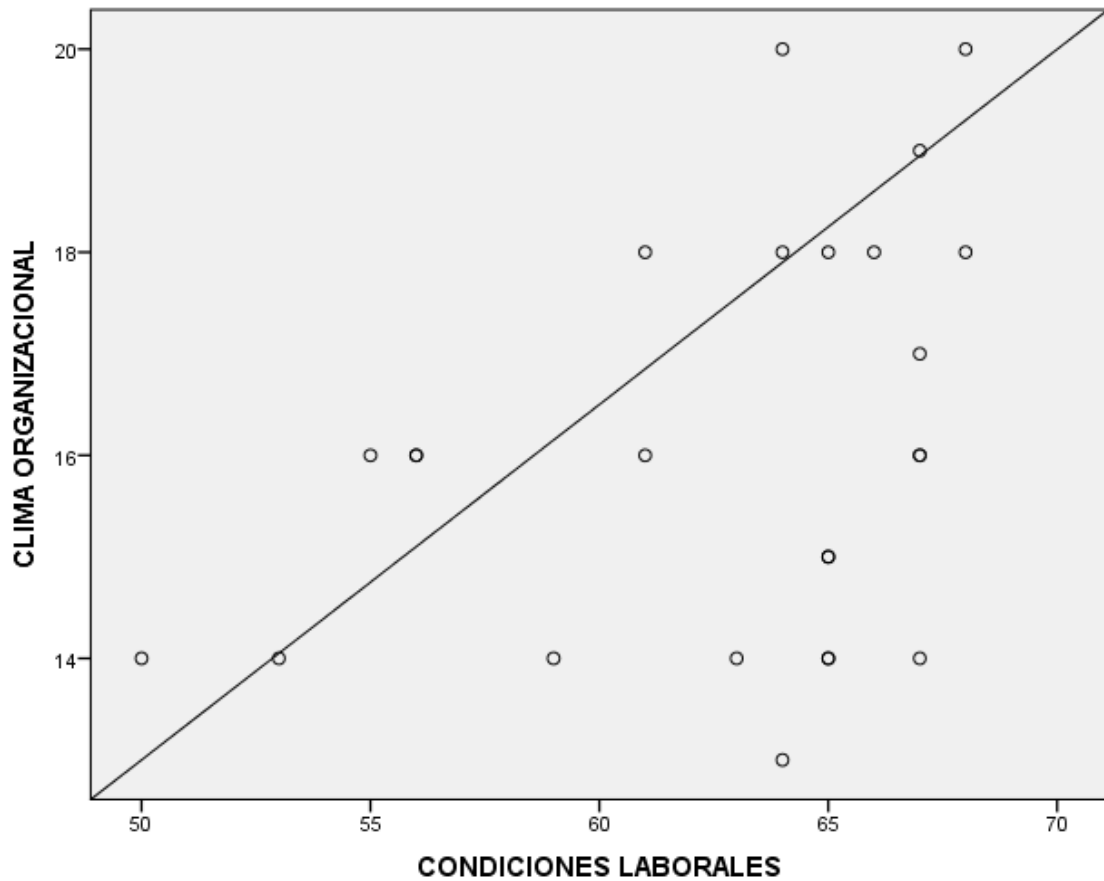
		Correlaciones		
			CLIMA ORGANIZACIONAL	CONDICIONES LABORALES
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	25	25
	CONDICIONES LABORALES	Coeficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	25	25

INTERPRETACION:

Así mismo, en la tabla 13 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.787, lo que significa que entre la dimensión clima organizacional y condiciones laborales, existe una correlación positiva considerable. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor que 0.05 ($0.000 > 0.05$), se puede concluir que el clima organizacional si influye con las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

Figura 02

Diagrama de Dispersión



INTERPRETACION:

Según la Figura 2, se demuestra que la correlación entre la dimensión clima organizacional y condiciones laborales es positiva considerable; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 14

Especificación de la influencia de la tecnología en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	63,773 ^a	66	,555
Razón de verosimilitudes	49,883	66	,930
Asociación lineal por lineal	2,586	1	,108
N de casos válidos	25		

a. 84 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,04.

INTERPRETACION:

De acuerdo a la tabla 14 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.555 > 0.05$); por lo tanto, se afirma que la dimensión tecnología no influye significativamente con las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

Tabla 15

Determinación de la correlación entre la tecnología en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021

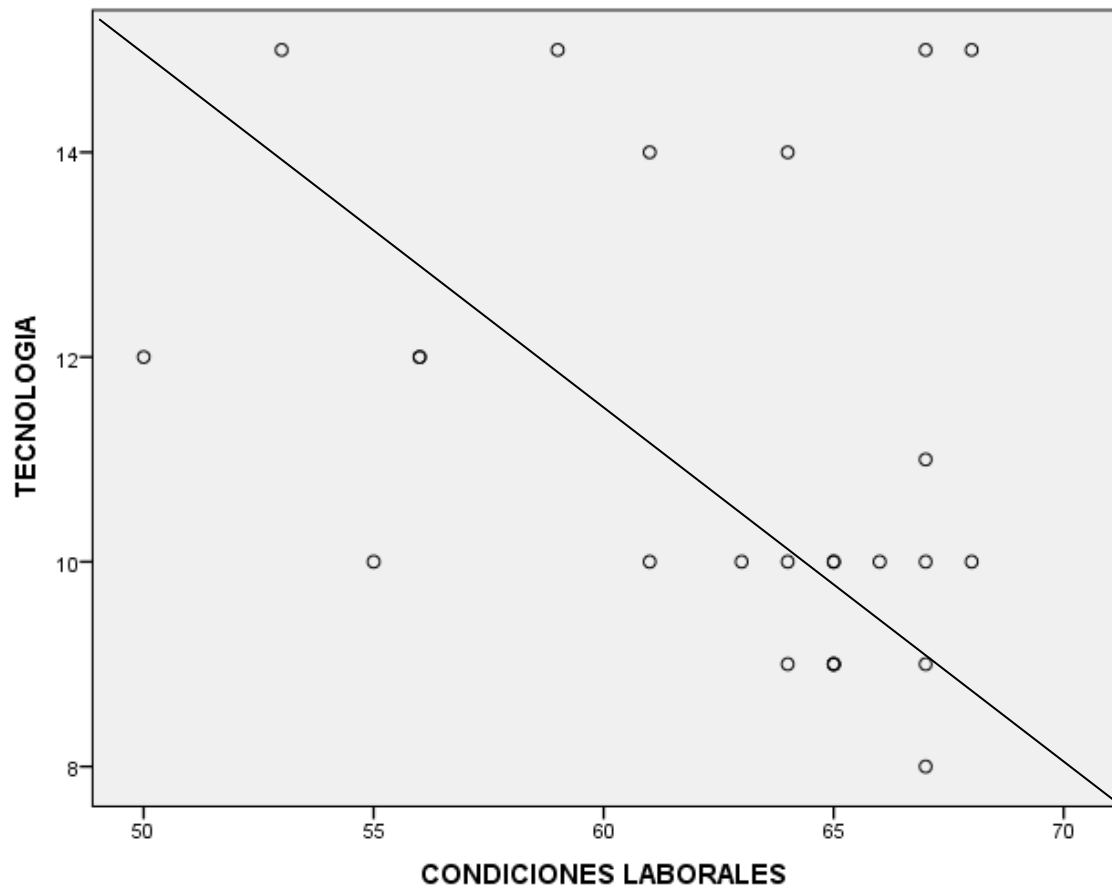
		Correlaciones		
			TECNOLOGIA	CONDICIONES LABORALES
Tau_b de Kendall	TECNOLOGIA	Coeficiente de correlación	1,000	-,370*
		Sig. (bilateral)		,050
		N	25	25
	CONDICIONES LABORALES	Coeficiente de correlación	-,370*	1,000
		Sig. (bilateral)	,050	
		N	25	25

INTERPRETACION:

Así mismo, en la tabla 15 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es -0.370, lo que significa que entre la dimensión tecnología y condiciones laborales, existe una correlación negativa media. Pero de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ($0.050 > 0.05$), se puede concluir que la tecnología no influye con las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

Figura 03

Diagrama de Dispersión



INTERPRETACION:

Según la Figura 3, se demuestra que la correlación entre la dimensión tecnología y las condiciones laborales es negativa media; es decir, ambas se mueven en sentido contrario.

Tabla 16

Identificación de la influencia de líder en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	111,488 ^a	110	,442
Razón de verosimilitudes	66,828	110	1,000
Asociación lineal por lineal	2,668	1	,102
N de casos válidos	25		

a. 132 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,04.

INTERPRETACION:

De acuerdo a la tabla 16 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.442 > 0.05$); por lo tanto, se afirma que la dimensión influencia de líder no influye significativamente con las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

Tabla 17

Determinación de la correlación entre la influencia de líder en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021

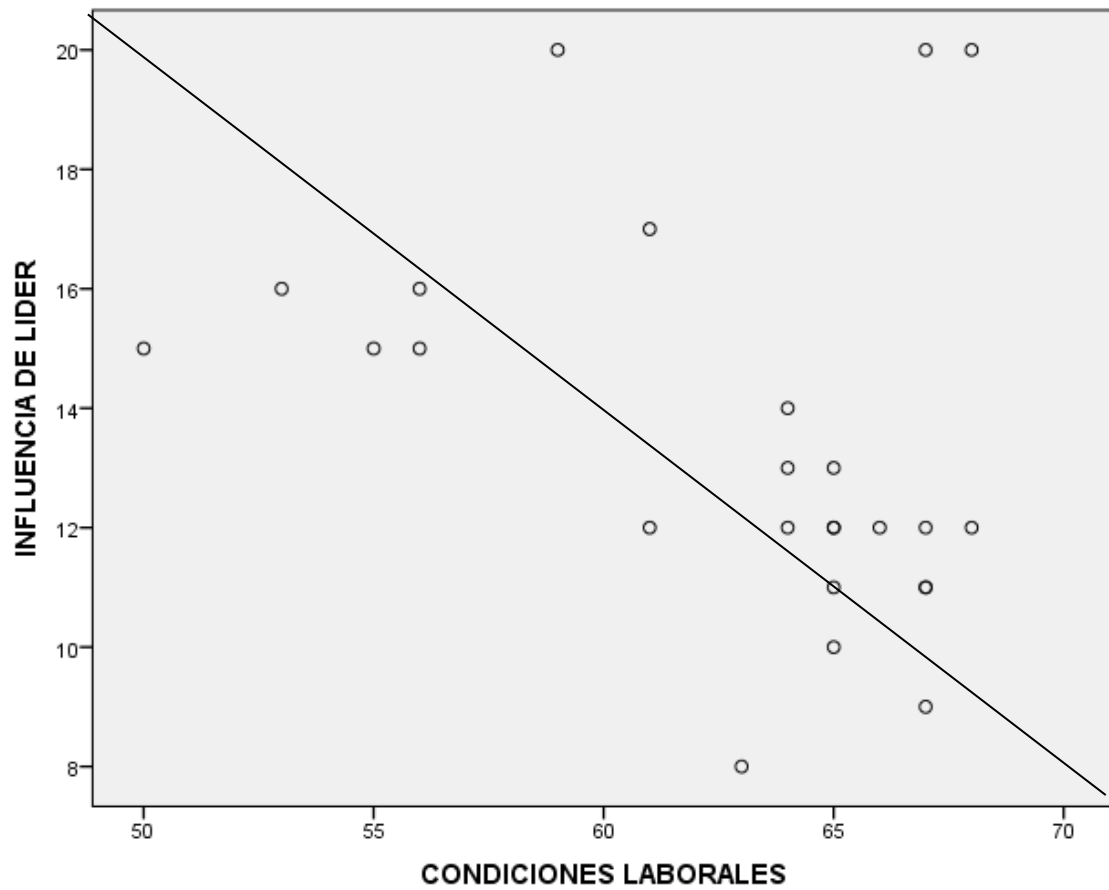
		Correlaciones		
			INFLUENCIA DE LIDER	CONDICIONES LABORALES
	INFLUENCIA DE LIDER	Coeficiente de correlación	1,000	-,415*
		Sig. (bilateral)		,027
Tau_b de Kendall		N	25	25
	CONDICIONES LABORALES	Coeficiente de correlación	-,415*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	
		N	25	25

INTERPRETACION:

Así mismo, en la tabla 17 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es -0.415, lo que significa que entre la dimensión influencia de líder y condiciones laborales, existe una correlación negativa media. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor que 0.05 ($0.027 > 0.05$), se puede concluir que la influencia de líder si influye con las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

Figura 04

Diagrama de Dispersión



INTERPRETACION:

Según la Figura 4, se demuestra que la correlación entre la dimensión influencia de líder y condiciones laborales es negativa media; es decir, ambas se mueven en dirección inversa.

Tabla 18

Detalle de la influencia de la falta de cohesión en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	72,302 ^a	55	,059
Razón de verosimilitudes	56,140	55	,432
Asociación lineal por lineal	2,249	1	,134
N de casos válidos	25		

a. 72 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,08.

INTERPRETACION:

De acuerdo a la tabla 18 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.059 > 0.05$); por lo tanto, se afirma que la dimensión falta de cohesión no influye significativamente con las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

Tabla 19

Determinación de la correlación entre la falta de cohesión en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021

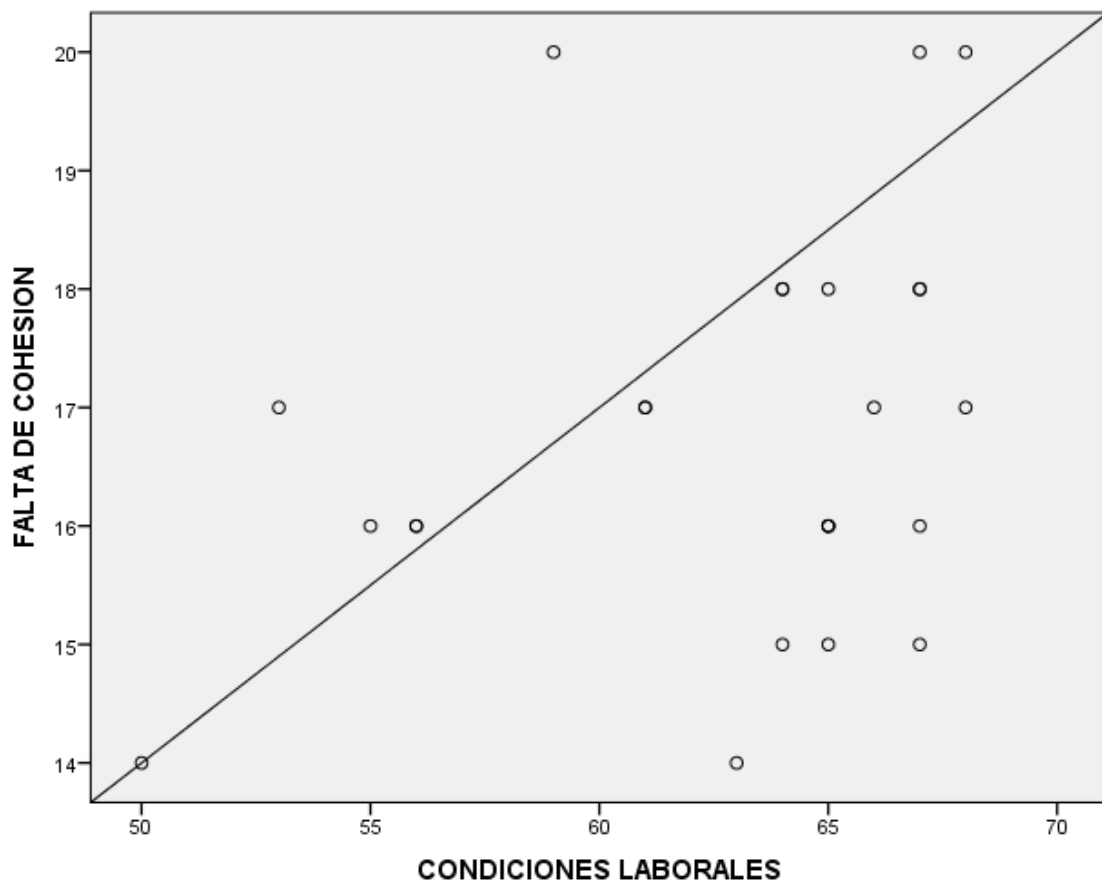
		Correlaciones		
			FALTA DE COHESION	CONDICIONES LABORALES
	FALTA DE COHESION	Coeficiente de correlación	1,000	,095
		Sig. (bilateral)		,614
Tau_b de Kendall		N	25	25
	CONDICIONES LABORALES	Coeficiente de correlación	,095	1,000
		Sig. (bilateral)	,614	
		N	25	25

INTERPRETACION:

Así mismo, en la tabla 19 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.095, lo que significa que entre la dimensión falta de cohesión y las condiciones laborales, existe una correlación positiva muy débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ($0.614 > 0.05$), se puede concluir que la falta de cohesión no influye con las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

Figura 05

Diagrama de Dispersión



INTERPRETACION:

Según la Figura 5, se demuestra que la correlación entre la dimensión falta de cohesión y condiciones laborales es positiva muy débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Análisis y Discusión

Objetivo General

Determinar cuál es la influencia del estrés laboral, en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

De acuerdo a la tabla 10 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.146 > 0.05$); por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa; es decir el estrés laboral no influye significativamente con las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021. Estos resultados coinciden con los de Arias L. (2017) en su trabajo en la ciudad de Lima, concluyó que en los resultados: Queda demostrado que hay factores sociodemográficos y de carácter laboral personales que no guardan listado significativo con el estrés presentado, distinto a condiciones de compromiso quienes presentaron listado significativo e influyeron en el desarrollo de una pequeña altitud de estrés. Según Huamani A. (2017), en su trabajo en la ciudad de Lima concluyó que no existe vínculo entre las variables cota de estrés profesional y beatitud profesional. Mientras, Mendoza B. y Sánchez A. (2017), en su trabajo en la ciudad de Trujillo, concluyó que no hay relación entre el tiempo de servicio y nivel de estrés gremial en las enfermeras. Según Cáceres y Peralta (2016) en su estudio en la ciudad de Cajamarca, concluyó que existe una ilación significativa entre el estrés gremial y el desempeño gremial. Además, Houtman y Jettinghoff (2008) lo entienden el estrés en relación con el compromiso como un modelo de modificaciones que se dan toda vez que el trabajador hace frente a las exigencias que su labor implica pero que no se ajustan con sus conocimientos adquiridos, cualidades o experiencias, y dificultan su capacidad de desenvolverse en dichas situaciones (p.10). En ese sentido, digamos que el “estrés laboral” es producto de la sobrecarga que lleva el trabajador en su labor, y que no se adapta a su capacidad de respuesta, generando desequilibrio en el organismo, experimentando síntomas como el aumento de la presión arterial, el ritmo cardiaco, e hiperventilación, también la persona se siente nerviosa, aumento de la adrenalina y cortisol, reducción o

límite en la percepción, atención, también se afectan las respuestas cognitivas, y se pueden generar actitudes agresivas, conductas basadas en el impulso, y por supuesto, equivocaciones en el trabajo. Asimismo, el “estrés laboral” genera enfermedades en la persona dado que esta se siente agobiada, con tensión, frustración, por no poder satisfacer las necesidades que el trabajo le demandan. De acuerdo a mi experiencia laboral y profesional, denoto que en mi centro de trabajo Maestro Home Center hay momentos en que tenemos que quedarnos a veces a reemplazar a otras personas en su puesto lo que, si se hace de manera frecuente nos estaría ocasionando un estrés personal por la cantidad de horas trabajadas y el no descansar tal vez lo adecuado trayendo como consecuencia un mal desenvolvimiento en nuestro desempeño.

Objetivo Especifico 01

Identificar el nivel del estrés laboral en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021

Según la tabla 01, el 48.0% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro Home Center, Sullana; opinaron que el nivel de estrés laboral es bajo; el 40.0% opinaron que tiene un nivel medio y el 12.0% restante opinaron que tiene un nivel alto. Estos resultados coinciden con los de Aldrete, Navarro, Gonzales, León y Hidalgo (2017) en su vodevil de investigación, se concluye que, quien trabaja en el caso anochecer tiene 3 veces más peligro de sufrir estrés y de cada tres una persona padece de estrés y presenta cambio en la salud. Por consiguiente, Canales M., Valenzuela S. & Paravic T. (2016) en su artículo de investigación, concluyen que las primordiales problemáticas relacionados al deber satisfecho por el particular de Enfermería corresponden a molestias psicosociales como estrés, sofoco y burnout. Según Sanders S. (2016) en su trabajo en la ciudad de Managua - Nicaragua, concluyó por los resultados se evidencia que los trabajadores sienten dolor de cabeza y fatiga, en 16 enfermeras, el 84.21% presentaron las anomalías señaladas, también el 73,7% experimentó el aumento del ritmo cardíaco. Por último, el 42.1%

presentó vómitos y náuseas. Además, la OIT (2016) define al estrés la reacción física y emocional a cierto efecto negativo producto de un desequilibrio por todo lo que exige el trabajo, y no pudiendo tener la capacidad ni los recursos para afrontar tal situación(p.2). De acuerdo a mi experiencia laboral y profesional, denoto que en la empresa Maestro Home Center al tener más trabajo o funciones de lo habitual esto nos genera un estrés personal que muchas veces nos descomponemos físicamente y en mi caso tal vez por no perder mi trabajo muchas veces cedo.

Objetivo Especifico 02

Especificar las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

Según la tabla 06, el 68.0% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro Home Center, Sullana; opinaron que las condiciones laborales tienen un nivel bueno; el 20.0% opinaron que tiene un nivel malo y el 12.0% restante opinaron que tiene un nivel regular. Estos resultados no coinciden con los de Pérez y Montes (2016) en su estudio en la ciudad de Montería, concluye que las condiciones y el ambiente de trabajo no son las más apropiadas, sin embargo, los empleados no toman la decisión de renunciar por las ventajas que tiene tener un puesto de trabajo. Según Ramírez (2016) en su tesis en la ciudad de Barcelona, concluyó que existe inestabilidad e ansiedad en el profesorado graduado con las condiciones laborales que ofrece la universidad, requerido a que no se ejecuta un esbozo de desarrollo laboral docente, los cambios inesperados en su contexto gremial no promueven la efectividad en el deber desempeñado. Además, Henao (2013) en su libro señala que las condiciones de trabajo guardan relación con un listado de procesos y factores en el interior del espacio de trabajo que funcionan en redor del empleado; determinándose de esta manera las actividades y promoviendo a diferentes consecuencias tanto para la empresa como para el trabajador. De acuerdo a mi experiencia laboral y profesional, denoto que en la empresa Maestro no tenemos problema en este punto ya que

si contamos con toda la estructura adecuada para desenvolvemos con normalidad en nuestras funciones laborales.

Objetivo Especifico 03

Analizar la influencia del clima organizacional en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

De acuerdo a la tabla 12, el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.890 > 0.05$); por lo tanto, se afirma que la dimensión clima organizacional no influye significativamente con las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021. Estos resultados coinciden con los de Navarro, López, Heliz, Real (2018) en su tesis en la ciudad de España, concluyo que los resultados muestran que el 73% del particular de salubridad y instrucción estatal, manifiestan tiempos insuficientes para interpretar un magnífico trabajo, siendo esta una de las causas para producir cansancio, frustración u otros similares contra la faena laboral; otro de los hallazgos es que el 76% presenta inconveniente para preparar sus horarios y tiempos de descanso, lo que afectaría el situación de vitalidad físico y emocional; el soporte entre pares y la accesibilidad a quienes tienen cargos superiores además han sido decisivo en el conserje agradable de las tareas laborales. Finalmente concluyen que las personas que trabajan con niños de riesgo, están propensas a acontecer problemas de salubridad a cota físico, espiritual y social, siendo esto es decisivo en las decisiones y acciones en sus tareas laborales (pág. 69). Según Bedoya, Carrillo, Severiche, Espinosa (2018) en su tesis en la ciudad de Colombia, concluyó que algunos principios que influyen en la satisfacción, teniendo que salario, anchura física son determinantes; asimismo existe conexión entre cota académico y factores de colaboración y supervisión, el puesto y factores de entorno físico, prestaciones y la edad (pág. 2). La OIT (2009) indicó que el “territorio organizacional” es el espacio o el lugar donde el colaborador lleva a cabo sus actividades; es aquel sitio donde trabaja, piensa, bromea e incluso hasta juega. Cabe señalar que lo trabajadores necesitan de un lugar donde se

puedan realizar sus actividades que le corresponde a la labor que desempeña en la organización. En el caso del colegio de odontología se tiene diversas áreas laborales en las que está plenamente identificada la dirección general, archivo, recepción, almacén, admisión, planificación, recursos humanos, área de imagen y logística.

Objetivo Especifico 04

Especificar la influencia de la tecnología en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

De acuerdo a la tabla 14 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.555 > 0.05$); por lo tanto, se afirma que la dimensión tecnología no influye significativamente con las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021. Estos resultados no coinciden con los de Deravin et al. (2017) en su artículo científico concluyó que el estrés se relaciona significativamente de forma negativa con la satisfacción con un coeficiente de Pearson = a -0,655, lo que evidencia también que las dimensiones “territorio organizacional” y “tecnología” se relacionan de manera significativa y negativa con la satisfacción, siendo su coeficiente de -0,430 y -0,320, y una significancia de 0,000 respectivamente. Además, Nekame (2010) en su libro hace referencia a un sistema técnico, es decir, aquella tecnología que se ha incorporado a la organización, influyendo en el diseño de estructura (p.37). Se puede decir que la tecnología son conocimientos que han de aplicarse en orden de tal manera que permita a los trabajadores modificar su entorno material y virtual para de esa forma estar bien; siendo todo ello un proceso no solo del pensamiento sino también de las acciones con el propósito de dar las más correctas soluciones. Se puede decir que actualmente la tecnología de importante para las personas ya que trae consigo diversos beneficios, siendo uno de los principales el de dar los instrumentos más eficaces y de esa manera reducir esfuerzo y tiempo en las tareas asignadas. Por lo tanto, es posible concluir que la tecnología es fundamental en la vida cotidiana, ya que permite la comunicación más rápida.

Objetivo Especifico 05

Identificar la influencia de líder en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

De acuerdo a la tabla 16 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.442 > 0.05$); por lo tanto, se afirma que la dimensión influencia de líder no influye significativamente con las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021. Estos resultados no coinciden con los de Carvalho et al. (2019) en su artículo en la ciudad de Brasil, concluyó que el estrés en el responsabilidad se asocia significativamente con la insatisfacción de los trabajadores de salubridad con una significancia ídem a 0,000 y un r ídem a 0,669, así mismo, se evidenció que el ambiente organizacional, el apoyo del grupo, la protección del guía y la carencia de cohesión se asociaron significativamente con el complacencia de los trabajadores de vitalidad, legado que, la decisión p fue ídem a 0,000 y el r supremo a 0,650 en todos los casos. Según Tavakoli et al. (2018) en su artículo científico concluyó que los principales resultados fueron: se encontró un nivel moderado respecto al estrés laboral, representado en un 76.1% de la muestra, el 61.1% se encontró en nivel moderado al evaluar el nivel de satisfacción en el trabajo. En ese sentido el estrés profesional tuvo relación negativa con la complacencia gremial ($p = 0,001$, $r = -0,621$). Partiendo de lo mencionado se concluyó que lo encontrado demostró que el 60% de los trabajadores de salud presentaron niveles denominados como moderados respecto al agotamiento en el trabajo, satisfacción y estrés, lo que da cuenta que con un correcto respaldo del equipo e incidencia del líder se podría cambiar la situación favorablemente. Asimismo, Alles, (2011) señala que el ejercitar las cualidades quien lleva el liderazgo orienta hacían una conducta que permite incidir en el comportamiento de las otras personas, o bien para modificarlo hacia la perspectiva de lograr los objetivos de la empresa. Cualidad que se considera debería tener la dirección y principalmente a la alta dirección, por la cual se es capaz de anticipar momentos futuros posibles de predecir y colocar los medios para orientar hacia una situación de amenaza o riesgo en una condición de ventaja competitiva para la empresa. También Chiavenato (2008) en su libro resaltó

que la persona líder es quien debería incidir respecto de los demás en el momento que se necesiten o frente a una situación de importancia, la persona líder siempre es la que influye a ser seguir por el grupo. De acuerdo a mi experiencia laboral y profesional, denoto que la empresa debería hacer capacitaciones constantes para que cualquiera de sus trabajadores tome el mando de líder cuando se le pida y de esa manera generaría un mejor desenvolvimiento laboral.

Objetivo Especifico 06

Detallar la influencia de la falta de cohesión en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

De acuerdo a la tabla 18 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.059 > 0.05$); por lo tanto, se afirma que la dimensión falta de cohesión no influye significativamente con las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021. Estos resultados coinciden con los de Cruz, Souza, Nascimento y Souza (2018), en su tesis en la ciudad de Brasil, concluyeron que la adhesión entre camaradas es el mejor elemento de ambiente organizacional que se evalúa positivamente, y los elementos que predicen el estrés gremial son el componente de apoyo de la dirección y la organización. Según Talledo y Ugaz (2018) en su tesis en la ciudad de Ate, concluyó que las soluciones obtenidas indicaron que existe una reciprocidad inversa significativa entre estrés y complacencia laborales, obteniendo la subsecuente correlación de Pearson ($r = -.486$), de lo que se denota que, a máxima existencia de estrés sindical, mínima complacencia sindical. También, se halló que solo las dimensiones de ambiente organizacional y de cohesión de grupos del estrés sindical presentan una correlación significativa inversa con la sacralidad sindical con el puntaje en correlación de $r = -.456$ y $r = -.598$ y de significancia .050 y .007 respectivamente. Además, Rosas (2001) en su libro lo define como la unión de un conjunto de personas que tienen un fin en común. También podemos decir que es el nexo que tiene hacia un grupo al cual desean quedarse y sumar para que de esa manera

lograr un objetivo en común. (s/p). La falta de cohesión es cuando los miembros de una organización no se sienten unidos y por ello tendríamos un clima laboral tenso. Esto ocasionaría estrés en los trabajadores. De acuerdo a mi experiencia laboral y profesional, denoto que eh podido observar en algunas ocasiones que a veces despiden personal sin decirle el porque de su despido, dando a entender al resto de compañeros y a mi persona en general que puede ser porque se le acabo contrato o simplemente ya no cuentan con el para las siguientes campañas.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones:

- PRIMERA:** El estrés laboral no influye significativamente en las condiciones laborales de los trabajadores en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021; de acuerdo a que el nivel de valor es mayor a 0.05 ($0.146 > 0.05$); es decir, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa.
- SEGUNDA:** El 48.0% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro Home Center, Sullana 2021; opinaron que el nivel de estrés laboral es bajo y el 40.0% opinaron que tiene un nivel medio.
- TERCERA:** El 68.0% de los trabajadores encuestados de la empresa Maestro Home Center, Sullana; opinaron que las condiciones laborales tienen un nivel bueno; y el 20.0% opinaron que tiene un nivel malo.
- CUARTA:** La dimensión clima organizacional no influye significativamente en las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021; de acuerdo al nivel de significancia mayor que 0.05 ($0.890 > 0.05$).
- QUINTA:** La dimensión tecnología no influye significativamente en las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021; de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ($0.555 > 0.05$).
- SEXTA:** La dimensión influencia del líder, no influye significativamente en las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021; de acuerdo al nivel de significancia mayor que 0.05 ($0.442 > 0.05$).

SETIMA:

La dimensión falta de cohesión no influye significativamente en las condiciones laborales en la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021; de acuerdo al nivel de significancia mayor que 0.05 ($0.059 > 0.05$).

Recomendaciones:

- PRIMERA:** Al Gerente de la Empresa Maestro Home Center -Sullana, mejorar el entorno físico y humano para que así el personal pueda realizar sus tareas de manera eficiente y puedan disminuir totalmente o mantener el estrés laboral ocasionado por trabajar en una ambiente no digno o incómodo y más aún con el exceso de carga laboral, que se convierte en un factor de riesgo psicoemocional el cual disminuye su calidad de vida y productividad.
- SEGUNDA:** Al Gerente de la Empresa Maestro Home Center -Sullana, considerar la necesidad de remunerar debidamente a sus trabajadores ya que estos incentivos los motiva a realizar de manera eficiente sus actividades y a trabajar más arduamente en el logro de sus objetivos y por ende identificarse con la misma.
- TERCERA:** Al Gerente de la Empresa Maestro Home Center -Sullana, seguir manteniendo la percepción afectuosa que existe entre sus colaboradores ya que de esta manera se pueden crear o seguir afianzando lazos de confianza.
- CUARTA:** Gerente de la Empresa Maestro Home Center – Sullana, se le recomienda que se sujete a los horarios de trabajo establecidos según Ley del Ministerio de Trabajo, para evitar así que los trabajadores se sobrecarguen en sus actividades o contratar más personal para evitar así los problemas de salud ocasionados por el estrés laboral de sus trabajadores.
- QUINTA:** Gerente de la Empresa Maestro Home Center – Sullana, se recomienda al área de recursos humanos emplear estrategias de gestión de cambio, por el temor que tienen los colaboradores al

cambio de la forma de trabajar cuando enfrentan nuevas políticas, nuevas tecnologías, nuevos jefes de tienda complicando en el personal estrés y por ende falta de compromiso hacia la organización.

SEXTA: Gerente de la Empresa Maestro Home Center – Sullana, se recomienda que su personal de gran potencial se le deben brindar oportunidades de desarrollo adecuadas, que se ajusten a sus mapas de crecimiento, así como también orientación y apoyo.

SETIMA: Gerente de la Empresa Maestro Home Center – Sullana, se recomienda la incentivación a sus colaboradores por su esfuerzo individual para mantenerlos animados, es decir que si lo que se busca es lograr una buena cohesión en un equipo de trabajo es fundamental el reconocimiento grupal.

Referencias Bibliográficas

- Aldrete M., Navarro C., Gonzales R., León S. & Hidalgo G. Stress and health in nurses of a tertiary level care unit [en línea] 2017. Cuba: Revista Cubana de salud y trabajo.[accesado el 10 de Marzo del 2019] Vol.18, pág. 35-43. Disponible en:
http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol18_1_17/rst04117.pdf
- Alles, M. (2011). Diccionario de términos de recursos humanos, (1era Ed.). Buenos Aires Argentina: Granica. Disponible en: <http://humanandpartners.com/glosario/>
- Arias L. Aspectos socios demográficos, factores y condiciones laborales como predictores del estrés laboral en las enfermeras del INCN, 2017 [en línea] Lima: Universidad Cesar Vallejo. [accesado el 12 de Marzo del 2019]. Disponible en:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12788>
- Asensio, S., Bastante, M., & Más, J. (2012). Evaluación ergonómica de puestos de trabajo. Recuperado de
<https://books.google.com.pe/books?id=v5kFfWOUh5oC&printsec=frontcover&dq=Evaluaci%C3%B3n+ergon%C3%B3mica+de+puestos+de+trabajo.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj9pMO1qPqAhXkDrkGHVtZCU0Q6AEwAHoECAQQA#v=onepage&q=Evaluaci%C3%B3n+ergon%C3%B3mica%20de%20puestos%20de%20trabajo.&f=false>
- Bedoya, E., Carrillo, M., Severiche, C., & Espinosa, E. (Noviembre de 2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de educación superior del Caribe Colombiano. Recuperado el 10 de Octubre de 2019, de Revista Espacios:
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n02/a18v39n02p01.pdf>
- Cáceres, V., Peralta, M. (2016) Relación entre estrés laboral con el desempeño laboral en

- los colaboradores de la clínica San Ana, Cajamarca 2016. Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <http://bit.ly/2yyjWB9>
- Canales M., Valenzuela S. & Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile [en línea] 2016. México: SCielo. [accesado el 10 de Marzo del 2019]. Vol. 13. Disponible en:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S166570632016000300178&script=sci_arttext
- Carvalho, C., Araujo, T., & Rabelo, M. (2019). Occupational stress and job dissatisfaction with health work. *Psicologia: Reflexão e Crítica* volume, 32(18).
<https://prc.springeropen.com/articles/10.1186/s41155-019-0132-5>
- Chiavenato., I. (2000). *Administración de Recursos Humanos 5ta Edición*. Santa Fe Bogotá, Colombia. Editorial: Mc Graw Hill.
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato % 20Idalberto.% 20Administraci% C3% B3n% 20de% 20Recursos% 20Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)
- Chiavenato, I. (2018), *Gestión del talento humano: Catorceava Edición*. México, Ed. Mc Graw Hill.
https://www.academia.edu/25792388/Libro_gestion_del_talento_humano_chiavenato
- Cruz, S., Souza, S., Nascimento, K. y Souza, J. (2018). Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios. *Alternativas en psicología*, nº 38.
<https://alternativas.me/attachments/article/157/5%20%20Clima%20organizacional%20y%20estrés%20laboral.pdf>
- Deravin, L., Francis, K., Nielsen, S., & Anderson, J. (2017). Nursing stress and satisfaction outcomes resulting from implementing a team nursing model of care in

a rural setting. Journal of Hospital Administration, 6(1), 60-66.

<https://researchoutput.csu.edu.au/ws/portalfiles/portal/11465377/9007784>

[Published_article.pdf](#)

De Sousa. R., De Araújo M., Fernandes. M., Amorim. O., Mendes. B. y Rocha.N. (2017).

Riscos ocupacionais em Unidade de Terapia Intensiva. Rev Bras Med Trab.

15(3),267-75. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520170027>

Guerra. Santander, S. Rodríguez, P. (2017) “Satisfacción laboral y su relación con el estrés”. Quito – Ecuador.

<http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/68/53>

Gonzáles, G. (2018, Diciembre 14). Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud San Pedro de Piura- Perú [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Piura, Piura.

Gutiérrez, M. (2016). Nivel de estrés en docentes de la Universidad Católica del Perú.

(Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido el 24 de Junio del 2016. Recuperado de:

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6940>

Henao, F. (2012). Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud. Recuperado de

https://books.google.com.pe/books?id=6q5JDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=66+diagn%C3%B3stico+integral+de+las+condiciones+de+trabajo+y+salud&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwj_Kf52LXqAhXdILkGHV4fArMQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=diagn%C3%B3stico%20integral%20de%20las%20condiciones%20de%20trabajo%20y%20salud&f=false

- Hernández, Jorge Román, 2003, “Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención”, en Revista Cubana de Salud Pública, vol. 29, núm. 2, abril-junio, p. 103-110. Revisado el 8 de noviembre de 2007, en http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662003000200002&script=sci_arttext
- Houtman, I., Jettinghoff, K., Cedillo, Leonor. (2008). Sensibilización sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. (Pag 10-11). Francia. Ediciones OMS.
- Houtman, I., & Jettinghoff, K. (2008). Sensibilizando Sobre el Estres Laboral en los Paises en desarrollo (Vol. 6). Francia: OMS.
- Huamani A. Estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios críticos de la clínica internacional sede Lima Agosto- Noviembre 2017. Lima; 2017. [Tesis Licenciatura].Lima: Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Cesar Vallejo;2017. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11980>
- López Rosetti, D. (2013). Estres "Epidemia del Siglo XXI". Argentina, Buenos Aires, America del Sur: Lumen.
- Mendoza B. Y Sánchez A. Tiempo de servicio y nivel de estrés laboral en las enfermeras de las unidades críticas del Hospital Belén de Trujillo-2017. Trujillo; 2017. [Tesis Licenciatura] Disponible En: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3030/1/re_enfe_beatriz.mendoza-anapaula.sanchez_tiempo.de.servicioy.nivel_datos.pdf
- Navarro, J., Fustamante G, Romero, A., Medina, A., Aréstegui, Z., Cam, J., Polo, G., Balarezo, M y Gonzáles, M., (2014). Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de Lima Metropolitana. Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana.

Navarro, I., López, B., Heliz, J., & Real, M. (Julio, Agosto y Setiembre de 2018). Estrés laboral, bournout y estrategias de afrontamiento en trabajadores que intervienen con menores en riesgo de exclusión social. Recuperado el 10 de Octubre de 2019, de Aposta - revista de ciencias sociales:

https://www.researchgate.net/publication/324979018_Estres_laboral_burnout_y_estrategias_de_afrontamiento_en_trabajadores_que_intervienen_con_menores_en_riesgo_de_exclusion_social

Nekame Aramburu Olga Rivera. (2010). Organización de empresas. Tercera Edición, Editorial Deusto. Recuperado de: <http://bit.ly/2x6eFiD>

OIT (2004) La organización del trabajo y el estrés. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

OIT (2008) Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleados y representantes de los Trabajadores. Recuperado de:

http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf

OIT (2009) Definición de factores OIT. Recuperado de:

<https://es.scribd.com/document/23573661/Definicion-de-factores-OIT>

OIT-OMS (2013) Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS. Recuperado de:

<https://es.scribd.com/document/145734365/CUESTIONARIO-SOBRE-ELESTRES-LABORAL-DE-LA-OIT>

- OIT. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. (p.2) 83 Recuperado de:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Pérez, A., y Montes, M. (2016). Condiciones laborales de los trabajadores de la cárcel de las Mercedes de Montería 2016 [Tesis Pregrado]. Universidad de Córdoba, Montería.
- Ramírez, M (2016) Tesis “Condiciones laborales del profesorado universitario viviendo cambios en el contexto laboral”. Universidad Autónoma de Barcelona.
<https://www.tesisenred.net/handle/10803/368214#page=1>
- Reaño, R. (2019). Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la universidad nacional de San Agustín de Arequipa 2018 [Tesis de Pregrado].Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. Pp. 576-585. México: Pearson.
- Rosas, C. (2001). Acta Odontológica Venezolana. Artículo: Indicadores de Cohesión grupal a considerar para su diagnóstico. Volumen 39, N°2.
http://www.actaodontologica.com/ediciones/2001/2/indicadores_cohesion_grupal.asp
- Sahili, Luis. (2010). Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial. México: Universidad de Guanajuato.
- Salazar, C.E. (2019). El Tecnoestrés y su efecto sobre la productividad individual y sobre el estrés de rol en trabajadores chilenos: un estudio psicométrico y predictivo (Doctor). Universidad Oberta de Catalunya, Chile. Recuperado de:

<http://hdl.handle.net/10803/668131>

Saldaña, A., Hernando, L., y Núñez, J. (2015). Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo y ámbito jurídico de la prevención. Recuperado de https://www.academia.edu/39035119/MANUAL_FUNDAMENTOS_TECNICAS_MEJORA_CONDICIONES_DE_TRABAJO_Y_AMBITO_JURIDICO20190506_88234_mfw28n

Sánchez M. Riesgos y Exigencias Laborales y sus consecuencias en la salud del Personal de enfermería de un Hospital público en la ciudad de México, 2017 [en línea]. México: Prevención Integral. [accesado el 10 de marzo del 2019]. Disponible en: <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp2017/riesgos-exigencias-laborales-sus-consecuencias-en-salud-personalenfermeria-hospital-publico-en>

Sanders S. Estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos hospital escuela universitario, Tegucigalpa, Honduras. [tesis pregrado]. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua; 2016. Available from: <http://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>

Sandoval, María del Carmen., (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. p84. Recuperado de: http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones_del_clima_organizacional.pdf

Stavroula, L. (2012). La Organización del Trabajo y el Estres (Vol. 3). Ginebra: Biblioteca de la OMS.

Talledo, L. y Ugaz, P. (2018). Estrés y satisfacción laboral en operadores de un call center. Ate, 2018 [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9773/1/2019_Talledo-Falla.pdf

Tavakoli, N., Shaker, S., Soltani, S., Abbasi, M., Amini, M., Tahmasebi, A., & Kasnavieh, S. (2018). Job Burnout, Stress, and Satisfaction among Emergency Nursing Staff after Health System Transformation Plan in Iran. *Archives of Academic Emergency Medicine*, 6(1).

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6289161/>

Tenezaca, B., y Villa, L. (2018). Condiciones de trabajo y salud de los recicladores del Arenal, Cuenca 2017 [Tesis de pregrado]. Universidad de Cuenca, Cuenca-Bogota.

Unión General de Trabajadores. (2011). Prevención de riesgos laborales: Condiciones de trabajo. Recuperado de <http://portal.ugt.org/campanas/condicionesdetrabajo.pdf>

Villarroel, S., y Rubio, J. (2012). Seguridad y Prevención de riesgos en el almacén.

Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=QC8bAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Seguridad+y+Prevenci%C3%B3n+de+riesgos+en+el+almac%C3%A9n.&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiZo5WT4qPqAhUuILkGHAmEAYMQ6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=Seguridad%20y%20Prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20en%20el%20almac%C3%A9n.&f=false>

Anexos y Apéndices

**ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TITULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
Estrés laboral y las condiciones laborales en los trabajadores, Maestro Home Center, Sullana, 2021.	¿Cuál es la influencia del estrés laboral, en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021?	H1: El estrés laboral si influye significativamente en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.	<u>OBJETIVO GENERAL</u> Determinar cuál es la influencia del estrés laboral, en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.	<u>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u> <u>TIPO</u> No experimental, enfoque cuantitativo. <u>DISEÑO</u> Descriptivo, correlacional, transversal.

		<p>H0:</p> <p>El estrés laboral no influye significativamente en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>1. Identificar el nivel del estrés laboral en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.</p> <p>2. Especificar las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.</p> <p>3. Analizar la influencia del clima organizacional en las</p>	<p><u>POBLACIÓN Y MUESTRA</u></p> <p><u>POBLACIÓN</u></p> <p>25 trabajadores</p> <p><u>MUESTRA</u></p> <p>No se determinó muestra ya que se trabajó con toda la población.</p>
--	--	---	--	---

			<p>condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.</p> <p>4. Especificar la influencia de la tecnología en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.</p> <p>5. Identificar la influencia de líder en las condiciones laborales en los</p>	
--	--	--	---	--

			<p>trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.</p> <p>6. Detallar la influencia de la falta de cohesión en las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.</p>	
--	--	--	---	--



Anexos N°02

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral, en la empresa MAESTRO HOME CENTER, de la ciudad de Sullana, 2021. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

Años de Servicios en la empresa

1. Hasta 5 años
2. 6 a 10 años
3. 11 a 15 años
4. 16 a 20 años
5. 21 a más.

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al Estrés laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ESTRÉS LABORAL:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.					
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida.					
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.					
4	La organización carece de dirección y objetivo					
5	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.					
6	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					
7	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					

8	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.					
9	Mi supervisor no me respeta.					
10	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.					
11	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo					
12	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha					
13	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					
14	Mi equipo se encuentra desorganizado.					
15	Mi equipo me presiona demasiado.					

III PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al Condiciones laborales; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

CONDICIONES LABORALES:

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
16	El lugar de trabajo se encuentra en perfectas condiciones de limpieza y desinfección					
17	Se dispone de iluminación suficiente en el área de trabajo.					
18	El espacio en su área de trabajo le permite realizar cómodamente sus actividades laborales.					
19	Su área de trabajo cuenta con una temperatura apropiada					
20	El área de trabajo es física y psicológicamente saludable para trabajar.					
21	Al realizar sus tareas habituales usted se mantiene en forma y concentrado.					
22	Cuenta con un adecuado diseño del puesto que le permite tener una postura de trabajo cómodo					
23	Su trabajo no le permite realizar otras cosas fuera de lo establecido en sus funciones					

24	Los programas (software) implementados por la empresa le ayudan a realizar de forma óptima sus tareas.					
25	El material de trabajo que le ofrece la empresa le ayuda ahorrar tiempo en sus actividades.					
26	Está de acuerdo con la forma como se viene gestionando la empresa.					
27	El administrador toma en cuenta sus opiniones en relación a sus actividades laborales.					
28	La empresa Maestro Home Center me ofrece oportunidades de crecer profesionalmente.					
29	Todos los trabajadores en Maestro Home Center cuentan con las mismas oportunidades y beneficios laborales					

Apéndices

APÉNDICE 1 Estadísticas de fiabilidad ESTRES LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	15

APÉNDICE 2 Estadísticas de total de elemento ESTRES LABORAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	59,60	45,378	,140	,891
2	60,10	40,544	,733	,868
3	60,30	44,456	,203	,890
4	59,90	40,767	,578	,874
5	59,50	42,500	,463	,878
6	59,70	38,678	,746	,865
7	59,70	42,233	,702	,872
8	60,10	38,544	,789	,863
9	59,80	40,844	,685	,870
10	59,60	42,267	,681	,872
11	60,10	42,100	,220	,904
12	60,10	39,656	,670	,869
13	59,70	40,456	,705	,868
14	59,60	42,267	,681	,872
15	59,60	41,378	,819	,868

APÉNDICE 3

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE ESTRES LABORAL

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
2	5	3	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	1	3	5	5	5
6	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
7	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
10	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4

APÉNDICE 4
Estadísticas de fiabilidad
CONDICIONES LABORALES

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	14

APÉNDICE 5
Estadísticas de total de elemento
DESEMPEÑO LABORAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
16	54,70	32,900	,386	,861
17	54,70	32,233	,483	,857
18	54,40	33,378	,401	,860
19	54,50	30,944	,600	,850
20	54,40	33,156	,300	,866
21	54,90	29,433	,860	,837
22	55,10	31,656	,431	,860
23	54,70	29,122	,747	,841
24	54,30	33,567	,252	,869
25	55,10	28,767	,658	,846
26	54,50	30,944	,600	,850
27	54,40	33,156	,300	,866
28	54,90	29,433	,860	,837
29	55,10	31,656	,431	,860

APÉNDICE 6

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ID	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29
1	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
2	3	3	4	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
6	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3
7	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	5	3	4	3	3	4	5	2	3	4	3	3
10	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5

APÉNDICE 7 PLANILLAS DE JUICIOS DE EXPERTOS



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: “Estrés laboral y condiciones laborales en los trabajadores de Maestro Home Center, Sullana, 2021”.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

TIEMPO: 33 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la influencia entre el estrés laboral y las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS


TÍTULO DE LA TESIS: “Estrés laboral y condiciones laborales en los trabajadores de Maestro Home Center, Sullana, 2021”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
CLIMA ORGANIZACIONAL	¿La gente no comprende la misión y metas de la organización??	4	4	4	4	
	¿La estrategia de la organización no es bien comprendida?	4	4	4	4	
	¿Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño?	4	4	4	4	
	¿La organización carece de dirección y objetivo?	4	4	4	4	
TECNOLOGIA	¿El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado?	4	4	4	4	
	¿No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo?	4	4	4	4	
	¿No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia?	4	4	4	4	
INFLUENCIA DE LIDER	¿Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes?	4	4	4	4	
	¿Mi supervisor no me respeta?	4	4	4	4	
	¿Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal?	4	4	4	4	
	¿Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo?	4	4	4	4	
	¿No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha?					

FALTA DE COHESION		4	4	4	4	
	¿Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización?	4	4	4	4	
	¿Mi equipo se encuentra desorganizado?	4	4	4	4	
	¿Mi equipo me presiona demasiado?	4	4	4	4	
AMBIENTAL	¿El lugar de trabajo se encuentra en perfectas condiciones de limpieza y desinfección?	4	4	4	4	
	¿Se dispone de iluminación suficiente en el área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿El espacio en su área de trabajo le permite realizar cómodamente sus actividades laborales?	4	4	4	4	
	¿Su área de trabajo cuenta con una temperatura apropiada?	4	4	4	4	
	¿El área de trabajo es física y psicológicamente saludable para trabajar?	4	4	4	4	
PUESTO DE TRABAJO	¿Al realizar sus tareas habituales usted se mantiene en forma y concentrado?	4	4	4	4	
	¿Cuenta con un adecuado diseño del puesto que le permite tener una postura de trabajo cómodo?	4	4	4	4	
	¿Su trabajo no le permite realizar otras cosas fuera de lo establecido en sus funciones?	4	4	4	4	
	¿Los programas (software) implementados por la empresa le ayudan a realizar de forma óptima sus	4	4	4	4	

	tareas?					
	¿El material de trabajo que le ofrece la empresa le ayuda ahorrar tiempo en sus actividades?	4	4	4	4	
ORGANIZACIONAL	¿Está de acuerdo con la forma como se viene gestionando la empresa?	4	4	4	4	
	¿El administrador toma en cuenta sus opiniones en relación a sus actividades laborales?	4	4	4	4	
	¿La empresa Maestro Home Center me ofrece oportunidades de crecer profesionalmente?	4	4	4	4	
	¿Todos los trabajadores en Maestro Home Center cuentan con las mismas oportunidades y beneficios laborales?	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Lic. Adm. Msc. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.		Fecha: 21 / 10 / 21	
Firma: 	Teléfono: 943643426	Email: Pablito_165333@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: “Estrés laboral y condiciones laborales en los trabajadores de Maestro Home Center, Sullana, 2021”.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: CARLOS MANUEL GONZALEZ CHAVEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACION

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: GERENCIA DE MARKETING Y RR.HH.

TIEMPO: 30 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO


Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la influencia entre el estrés laboral y las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.


De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS


TÍTULO DE LA TESIS: “Estrés laboral y condiciones laborales en los trabajadores de Maestro Home Center, Sullana, 2021”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
CLIMA ORGANIZACIONAL	¿La gente no comprende la misión y metas de la organización??	4	4	4	4	NINGUNA
	¿La estrategia de la organización no es bien comprendida?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿La organización carece de dirección y objetivo?	4	4	4	4	NINGUNA
TECNOLOGIA	¿El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo?	4	4	4	4	NINGUNA 
	¿No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia?	4	4	4	4	NINGUNA
INFLUENCIA DE LIDER	¿Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Mi supervisor no me respeta?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA

FALTA DE COHESION	¿No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Mi equipo se encuentra desorganizado?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Mi equipo me presiona demasiado?	4	4	4	4	NINGUNA
AMBIENTAL	¿El lugar de trabajo se encuentra en perfectas condiciones de limpieza y desinfección?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se dispone de iluminación suficiente en el área de trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El espacio en su área de trabajo le permite realizar cómodamente sus actividades laborales?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Su área de trabajo cuenta con una temperatura apropiada?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El área de trabajo es física y psicológicamente saludable para trabajar?	4	4	4	4	 NINGUNA
PUESTO DE TRABAJO	¿Al realizar sus tareas habituales usted se mantiene en forma y concentrado?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Cuenta con un adecuado diseño del puesto que le permite tener una postura de trabajo cómodo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Su trabajo no le permite realizar otras cosas fuera de lo establecido en sus funciones?	4	4	4	4	NINGUNA

	¿Los programas (software) implementados por la empresa le ayudan a realizar de forma óptima sus tareas?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El material de trabajo que le ofrece la empresa le ayuda ahorrar tiempo en sus actividades?	4	4	4	4	NINGUNA
ORGANIZACIONAL	¿Está de acuerdo con la forma como se viene gestionando la empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El administrador toma en cuenta sus opiniones en relación a sus actividades laborales?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿La empresa Maestro Home Center me ofrece oportunidades de crecer profesionalmente?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Todos los trabajadores en Maestro Home Center cuentan con las mismas oportunidades y beneficios laborales?	4	4	4	4	NINGUNA

**Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de items es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los items a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: DR. CARLOS GONZALEZ		Fecha: 22 / 10 / 21	
Firma:  <small>Carlos González Chávez DOCENTE UNIVERSITARIO</small>	Teléfono: 943656464	Email: cgonzalez@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: “Estrés laboral y condiciones laborales en los trabajadores de Maestro Home Center, Sullana, 2021”.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karina Valdiviezo Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 AÑOS CARGO ACTUAL: Coordinadora programas de Administración y Contabilidad
– Filial Piura; Universidad San Pedro

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro - Filial Piura

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la influencia entre el estrés laboral y las condiciones laborales en los trabajadores de la empresa Maestro Home Center, Sullana, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS


TÍTULO DE LA TESIS: “Estrés laboral y condiciones laborales en los trabajadores de Maestro Home Center, Sullana, 2021”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
CLIMA ORGANIZACIONAL	¿La gente no comprende la misión y metas de la organización??	4	4	4	4	
	¿La estrategia de la organización no es bien comprendida?	4	4	4	4	
	¿Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño?	4	4	4	4	
	¿La organización carece de dirección y objetivo?	4	4	4	4	
TECNOLOGIA	¿El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado?	4	4	4	4	
	¿No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo?	4	4	4	4	
	¿No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia?	4	4	4	4	
INFLUENCIA DE LIDER	¿Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes?	4	4	4	4	
	¿Mi supervisor no me respeta?	4	4	4	4	
	¿Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal?					
	¿Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo?	4	4	4	4	
	¿No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha?					

FALTA DE COHESION		4	4	4	4	
	¿Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización?	4	4	4	4	
	¿Mi equipo se encuentra desorganizado?	4	4	4	4	
	¿Mi equipo me presiona demasiado?	4	4	4	4	
AMBIENTAL	¿El lugar de trabajo se encuentra en perfectas condiciones de limpieza y desinfección?	4	4	4	4	
	¿Se dispone de iluminación suficiente en el área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿El espacio en su área de trabajo le permite realizar cómodamente sus actividades laborales?	4	4	4	4	
	¿Su área de trabajo cuenta con una temperatura apropiada?	4	4	4	4	
	¿El área de trabajo es física y psicológicamente saludable para trabajar?	4	4	4	4	
PUESTO DE TRABAJO	¿Al realizar sus tareas habituales usted se mantiene en forma y concentrado?	4	4	4	4	
	¿Cuenta con un adecuado diseño del puesto que le permite tener una postura de trabajo cómodo?	4	4	4	4	
	¿Su trabajo no le permite realizar otras cosas fuera de lo establecido en sus funciones?	4	4	4	4	
	¿Los programas (software) implementados por la empresa le ayudan a realizar de forma óptima sus	4	4	4	4	

	tareas?					
	¿El material de trabajo que le ofrece la empresa le ayuda ahorrar tiempo en sus actividades?	4	4	4	4	
ORGANIZACIONAL	¿Está de acuerdo con la forma como se viene gestionando la empresa?	4	4	4	4	
	¿El administrador toma en cuenta sus opiniones en relación a sus actividades laborales?	4	4	4	4	
	¿La empresa Maestro Home Center me ofrece oportunidades de crecer profesionalmente?	4	4	4	4	
	¿Todos los trabajadores en Maestro Home Center cuentan con las mismas oportunidades y beneficios laborales?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Mg. Karina Valdiviezo Pérez		Fecha: 22 / 10 / 21	
Firma: 	Teléfono: 950490644	Email: karinavevv@hotmail.com	

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
García Córdova, Olga		46167904	golga7646@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Estrés laboral y las condiciones laborales en los trabajadores, Maestro Home Center, Sullana, 2021			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierta o Pública ² [info.eu-repo/semantics/openAccess]		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ [info.eu-repo/semantics/restrictedAccess] (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	<u>23</u>	<u>10</u>	<u>25</u>

Importante

- Según Resolución del Consejo Directivo N° 033-2018-DS-MEDU-CO, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 6.2
- Ley N° 30035 Ley que Regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencias, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 008-2015-PCM
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 024-2018-COMNATC-DEGE (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2 del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales -RENATI. Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y sus firmas, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales predefinido al ser de acceso abierto o restringido. Los cuales serán posteriormente, recuadados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio AUCIC.

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley 27444, art. 32, inciso 30.3

Estrés laboral y las condiciones laborales en los trabajadores, Maestro Home Center, Sullana, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	16%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.investigacionengestiondeportiva.es Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	avido.udea.edu.co Fuente de Internet	



		1 %
10	1library.co Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
12	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
15	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
16	Angélica Liliana Hernández Abreo, Brayan Daniel Abreo Pinzón, Lesley Fabiola Bohorquez Chacón. "Programa responsabilidad social empresarial: Empresa Global Service & Business S.A.S", Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, 2018 Publicación	<1 %
17	repositori.usu.ac.id Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	

		<1 %
19	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.autonoma deica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	<1 %
23	repository.unab.edu.co Fuente de Internet	<1 %
24	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
25	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
26	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
27	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
28	valuexperience.com Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



30	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
31	facultades.uniguajira.edu.co Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad Femenina del Sagrado Corazón Trabajo del estudiante	<1 %
34	binal.ac.pa Fuente de Internet	<1 %
35	bibliotecas.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	blog.oxfamintermon.org Fuente de Internet	<1 %
37	casalco.org.sv Fuente de Internet	<1 %
38	repo.uajms.edu.bo Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repository.unilibre.edu.co	

	Fuente de Internet	<1 %
42	coworkingfy.com Fuente de Internet	<1 %
43	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
44	www.frlp.utn.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
45	www.tdx.cat Fuente de Internet	<1 %
46	blogs.telecinco.es Fuente de Internet	<1 %
47	hera.ugr.es Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



Exclur citas Apagado
Exclur bibliografía Activo

Exclur coincidencias < 6 words

