

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA



**Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de
la municipalidad Provincial de Huari, 2023.**

Tesis para obtener el Título de Licenciada en Psicología

Autor:

Trejo Zuloaga Reyza Taylyn

Asesor:

Dr. Manuel Antonio Alva Olivos

(ORCID: 0000-0001-7623-1401)

Chimbote – Perú

2023

ÍNDICE GENERAL

| | |
|---------------------------------------------------------------|------|
| ÍNDICE GENERAL | ii |
| ÍNDICE DE TABLAS | iii |
| PALABRAS CLAVE | iv |
| TÍTULO | vi |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRACT | viii |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1. Antecedentes y fundamentación científica | 1 |
| 2. Justificación de la investigación | 14 |
| 3. Problema | 15 |
| 4. Conceptualización y operacionalización de la variable..... | 16 |
| 5. Hipótesis | 17 |
| 6. Objetivos..... | 17 |
| METODOLOGÍA | 19 |
| 7.1. Tipo y Diseño de investigación | 19 |
| 7.2. Población – Muestra..... | 19 |
| 7.3. Técnicas e instrumentos de investigación | 21 |
| RESULTADOS | 23 |
| ANÁLISIS Y DISCUSIÓN | 27 |
| CONCLUSIONES | 31 |
| RECOMENDACIONES | 33 |
| REFERENCIAS | 35 |
| ANEXOS | 41 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Tabla 1. Distribución de la población..... | 20 |
| Tabla 2. Descripción de niveles de estrés laboral..... | 23 |
| Tabla 3. Descripción de niveles de satisfacción laboral | 23 |
| Tabla 4. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para estrés y satisfacción laboral | 24 |
| Tabla 5. Prueba correlación Rho de Spearman entre estrés y satisfacción laboral.... | 24 |
| Tabla 6. Prueba correlación Rho de Spearman entre la satisfacción laboral y las dimensiones del estrés laboral | 25 |

PALABRAS CLAVE

Estrés, satisfacción laboral, trabajadores administrativos

KEYWORDS

Stress, job satisfaction, administrative workers

| LINEA DE INVESTIGACIÓN | |
|-------------------------------|-------------------|
| Area | Ciencias Sociales |
| Subarea | Psicología |
| Disciplina | Psicología |
| Linea | Talento Humano |

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI, 2023" del (a) estudiante: **TREJO ZULOAGA REYZA TAYLYN**, identificado(a) con Código N° **1716100078**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, 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 octubre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



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

TÍTULO

**Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la
municipalidad provincial de Huari, 2023.**

RESUMEN

En esta oportunidad el estudio realizado tuvo el propósito de determinar la relación entre Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023. Metodología: Se utilizó una metodología con tipo de investigación descriptiva correlacional de diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo constituida por 100 trabajadores administrativos, siendo instrumentos de recolección de datos La Escala de Estrés Laboral OIT-OMS y Escala de Satisfacción Laboral SL-SCP. Se lograron resultados que establecieron por prueba de correlación de Spearman en cuanto a los constructos que estos no presentaron correlación, pues $\text{Sig.} > 0.05$. Por lo cual, en conclusión, se rechazó la hipótesis planteada determinando que no existe una relación entre variable estrés y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023.

ABSTRACT

On this occasion, the study carried out had the purpose of determining the relationship between Stress and job satisfaction in administrative workers of the provincial municipality of Huari, 2023. Methodology: A methodology with a descriptive correlational research type of non-experimental and cross-sectional design was used. . The sample consisted of 100 administrative workers, with data collection instruments being the ILO-WHO Work Stress Scale and the SL-SCP Work Satisfaction Scale. Results were achieved that established by Spearman's correlation test that the constructs did not present a correlation, since $\text{Sig.} > 0.05$. Therefore, in conclusion, the proposed hypothesis was rejected, determining that there is no relationship between the stress variable and job satisfaction in administrative workers of the provincial municipality of Huari, 2023.

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes y fundamentación científica

En últimos tiempos las organizaciones buscan mantener su estabilidad, productividad y vigencia por medio de las diversas estrategias que ayudan a poder adaptarse al contexto en que se encuentran, por lo cual es sumamente necesario enfatizar en la interacción que tiene el trabajador con sus labores como el clima laboral, relaciones interpersonales, recursos, satisfacción y estrés laboral, productividad, etc. (Chiang et al., 2018).

Asimismo, debido al crecimiento de la globalización a nivel mundial las sociedades cambian a gran escala tanto en lo económico, social y su cultura, estos hechos generan diversas reacciones en los ciudadanos, entre las principales son condiciones desfavorables para el ser humano en cuanto a calidad de vida y circunstancias de trabajo; por ello, en relación al contexto empresarial el estrés y satisfacción laboral son puntos claves dentro de organizaciones (Manjarrez et al., 2020).

Actualmente, el estrés es un tema preocupante para el ser humano y que ha generado consecuencias desfavorables en los diversos entornos en los que se desarrolla afectando su bienestar, por lo cual, ocupa espacios importantes en relación al entorno laboral perjudicando tanto al trabajador como a la organización en la que ejecuta sus actividades; este fenómeno genera factores que desequilibra principalmente el desempeño del trabajador y su salud general (Ramírez, 2019). Por lo mencionado, es muy importante realizar investigaciones sobre el tema ya que estrés es considerado como la enfermedad del siglo. Por otro lado, satisfacción laboral es una medida por la cual se puede contrarrestar lo mencionado anteriormente de modo que genera en los trabajadores un adecuado desempeño y comodidad en su entorno laboral (Cernas et al., 2018).

A nivel mundial, la Organización Mundial de la salud (OMS, 2023) definió al estrés como estado de tensión o preocupación mental, provocada por una complicada situación; también, menciona que todos presentamos un grado de estrés debido a que es una reacción natural frente a las amenazas y otros estímulos, por ello es la manera como respondemos, lo cual hace que el estrés afecte nuestro bienestar. También, menciona que el estrés logra influenciar negativamente en la salud de personas, de modo que puede poner en duda la capacidad que se tiene para ser resiliente ante las situaciones difíciles.

Asimismo, según el Índice Global de Emociones de Gallup (2021) se relata que el 2020 fue el año que aumentó de manera considerable las cifras de estrés, preocupación tristeza e ira a causa de la pandemia de tal manera que los niveles de estrés crecieron generando que el 40% de los adultos en todo el mundo manifiesta haber presentado este fenómeno.

También, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) manifestó un concepto del estrés como aquella forma tanto física como psicológica de generar una respuesta ante las circunstancias demandantes, lo cual provoca un desequilibrio constante el cual debe ser atendido de manera inmediata para evitar que afecte a la salud en general. Así, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) señaló entre principales riesgos psicológicos y sociales que se dan como consecuencia del estrés son los trastornos mentales, enfermedades cerebrovasculares, musculares, reproductivas y cardiovasculares, así como existe la posibilidad de presentar cambios de sueño, consumo de sustancias psicoactivas como el tabaco, alcohol y drogas.

En cuanto a estudios internacionales, Puspitawati y Atmaja (2021) tienen como objetivo determinar el efecto del estrés laboral experimentado por los empleados sobre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados en hoteles de cuatro estrellas en Bali. Los cuestionarios se distribuyeron a 130 empleados de 10 hoteles de cuatro estrellas en Bali, sólo se devolvieron 117 cuestionarios (tasa de respuesta del 90%). Los resultados mostraron que el

estrés laboral tiene un efecto negativo la satisfacción laboral con una relación de valor igual a -0.315, sig. <0.05. Finalmente, concluyen que el estrés laboral afecta sobre desempeño y satisfacción laboral del empleado administrativo en hoteles - Bali, Indonesia. Sus resultados expusieron un estrés laboral de efecto dañino sobre la satisfacción laboral y desempeño del empleado.

De igual manera, en Alemania Jentsch et al., (2023) investigan las relaciones entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes, el estrés percibido relacionado con el trabajo, así como la autoeficacia relacionada con el trabajo. La muestra estuvo formada por 226 profesores de matemáticas de escuelas secundarias alemanas. Alrededor del 55% eran mujeres y llevaban una media de 13 años ejerciendo la docencia. Utilizamos medidas auto informadas para evaluar cómo los docentes percibían su entorno de trabajo (con respecto a la autonomía, la retroalimentación y el apoyo social de sus colegas), el liderazgo administrativo y la autoeficacia laboral de los docentes, así como la satisfacción laboral y el estrés relacionado con el trabajo. El modelo de ecuaciones estructurales demuestra que la satisfacción laboral y el estrés de los docentes se asociaron ($r = -0.39$, $p < 0.01$). Muestran como conclusión la satisfacción laboral de los participantes se relaciona negativamente con su estrés relacionado con el trabajo. Por lo tanto, se debe enfatizar y fortalecer la autoeficacia como una cuestión de profesionalización y aprendizaje permanente de los docentes.

En Chile, Chiang et al. (2018) plantea como propósito de su estudio examinar la conexión entre el estrés laboral y la satisfacción en el ámbito laboral dentro de una Institución de Concepción. Se llevó a cabo una investigación empírica de tipo transversal y descriptivo correlacional, abarcando a un total de 184 empleados, distribuidos en cinco grupos. Se implementó un cuestionario autoadministrado y anónimo que consta de 71 ítems divididos en tres secciones: información general, estrés laboral y satisfacción laboral. En cuanto al análisis de confiabilidad del cuestionario, se obtuvieron valores de alfa de Cronbach, que oscilaron entre 0,656 y 0,923 para Satisfacción Laboral, y entre 0,635 y

0,927 para Estrés Laboral, indicando una confiabilidad aceptable en ambos casos. En términos generales, en relación al estrés, todos los grupos de trabajo se situaron en el cuadrante de baja tensión, baja demanda psicológica, alto control laboral y alto apoyo global. En lo que respecta a la satisfacción laboral, el promedio general en las líneas de trabajo evaluadas fue de 3,8 puntos, evidenciando un nivel moderado de satisfacción laboral. Asimismo, determinan que no existe una relación entre el estrés como demanda psicológica con un contrato indefinido y la satisfacción general del trabajo ($r = 0.09$; $p > 0.05$), pero si hay una relación entre el estrés a corto plazo y la satisfacción general del trabajo ($r = -0.473$; $p < 0.05$). Concluyen que la relación encontrada es negativa y significativa, es decir que a medida que el estrés a corto plazo aumenta, la satisfacción general por el trabajo disminuye.

En la misma línea, Ghazi y Dhafer (2020) proponen como objetivo examinar la relación entre el estrés relacionado con el trabajo y la satisfacción laboral entre enfermeras saudíes que trabajan en un hospital público. La investigación utilizó un diseño transversal que recopiló datos de muestras de 297 enfermeras que trabajaban en un hospital público específico y tenían más de 20 años. Se empleó un muestreo conveniente para reclutar las muestras. Los datos se recopilaron mediante la Escala Ampliada de Estrés de Enfermería (ENSS) y la Escala de Satisfacción Laboral (JSS). Se aplicó el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) versión 20.0 y se utilizó la prueba de correlación de Pearson para identificar la relación entre variables. Los resultados indicaron que las enfermeras del hospital donde se realizó el estudio experimentaron niveles bajos de estrés con un valor medio de 2,1995. Además, la naturaleza del trabajo indicó la máxima satisfacción laboral con un valor medio de 15,666, mientras que los niveles mínimos de satisfacción laboral (11,569) estuvieron relacionados con los beneficios brindados a las enfermeras. Se encontró una correlación positiva entre el nivel de estrés y satisfacción con un valor de p de 0,041. Concluyen que, los factores de estrés estuvieron altamente correlacionados con la satisfacción laboral. La identificación de los

factores de estrés es importante ya que pueden crear un impacto negativo en la atención y el bienestar de los pacientes.

Finalmente, Xie et al. (2021) buscan examinar la asociación entre el estrés laboral, la satisfacción laboral y la calidad del sueño de los mensajeros chinos. Se realizó una encuesta transversal entre 3000 mensajeros en Beijing de China de enero a diciembre de 2019 utilizando un muestreo aleatorio estratificado por conglomerados. Se utilizó análisis estadístico descriptivo para describir las características demográficas de los encuestados. Se utilizó el análisis de correlación de Pearson para analizar la correlación entre el estrés laboral, la satisfacción laboral, la calidad del sueño y el capital psicológico; de incluyeron en este estudio un total de 2831 participantes. Los hallazgos muestran que la puntuación media de estrés laboral fue de $2,49 \pm 0,76$. El estrés laboral se correlacionó negativamente con la satisfacción laboral ($r = -0,266$, $P < 0,01$), El efecto directo del estrés laboral sobre la satisfacción laboral es $-0,223$ y el efecto total del estrés laboral sobre la satisfacción laboral es $-0,267$. Se concluye que, los mensajeros enfrentan cierto estrés laboral y se les debe prestar atención y el capital psicológico puede aliviar efectivamente el estrés laboral de los mensajeros, por lo que se pueden tomar medidas para mejorarlo, promoviendo el desarrollo saludable de los empleados y las organizaciones.

En Perú, el Ministerio de Salud (2021) por medio del Instituto Nacional de Salud Mental (INSM) relata que 52.2% de los ciudadanos que pertenecen a Lima Metropolitana presenta nivel entre moderado y severo de estrés, esto se debe a la pandemia ocasionada por COVID-19 así como situaciones difíciles de salud, familia y economía que están presentes, asimismo, el impacto que ha generado la pandemia en la salud mental de personas es sumamente alarmante; además de lo mencionado anteriormente también se encuentra que 54.6% de las personas presentó dificultades para conciliar su sueño.

Ministerio de Trabajo (MINTRA, 2018) menciona que entre principales causas de estrés en adultos peruanos están las condiciones de trabajo, esto se contrarresta por medio de la satisfacción laboral; sin embargo, la carga laboral,

la monotonía en el centro de trabajo, el salario en la actualidad es insatisfactorio para los empleados. Por ello, en relación a los trabajadores que se encuentran insatisfechos muestra una cifra igual al 12.2% de mujeres y en los varones un 9%.

En relación a los estudios realizados en Perú, Farfán (2020) analizó la conexión entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura en el año 2019. El enfoque metodológico adoptado fue de diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. Para la recolección de datos, se emplearon encuestas y cuestionarios en escala de Likert dirigidos a los colaboradores de la entidad, así como entrevistas y guías de entrevista destinadas al jefe de personal y al gerente de administración. La población total estaba compuesta por 1565 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, y la muestra seleccionada consistió en 309 trabajadores. Los resultados principales señalan una relación negativa y significativa entre las variables de estrés laboral y satisfacción laboral, evidenciada por un coeficiente de Rho de Spearman de (-0.141) con un nivel de significancia p ($\text{sig}= 0.013$). Esto indica que a medida que aumenta el estrés laboral, la satisfacción laboral disminuye entre los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piura, respaldando la hipótesis general del estudio. Los factores clave que influyen en esta relación incluyen deficiencias en infraestructura, equipamiento y mobiliario obsoleto, un ambiente laboral inadecuado afectado por relaciones interpersonales negativas, altos niveles de carga de trabajo, la falta de estímulos tanto profesionales como económicos, y la constante repetición de funciones.

Medina (2021) tuvo como objetivo clarificar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los empleados pertenecientes al grupo empresarial ENEL SAC en Lima durante el año 2018. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo transaccional correlacional. La población y la muestra fueron idénticas, compuestas por 70 trabajadores del grupo ENEL SAC, quienes fueron evaluados mediante el uso de dos instrumentos: el Inventario General de Burnout de Maslach (MBI-GS) para la

primera variable, y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, utilizando el método hipotético deductivo. Para el análisis inferencial, se empleó la prueba de correlación de Rho de Spearman (0,05). Se observó una relación significativa (Rho= -0,792, Sig. Bilateral 0,000 <0,05) entre el estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo ENEL SAC - Lima 2018. Asimismo, se evidenció una relación significativa (Rho= -0,534, Sig. Bilateral 0,000<0,05) entre el estrés, particularmente en el agotamiento emocional, y la satisfacción laboral. Además, se demostró una relación significativa (Rho= - 0,514, sig. Bilateral 0,000<0,05) entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo empresarial ENEL SAC – Lima 2018. Por último, los resultados indicaron una relación significativa (Rho= -0,195, sig. bilateral 0,105<0,05) entre el estrés según la dimensión realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo empresarial ENEL SAC – Lima 2018.

Sucapuca et al. (2022) en su estudio realizado en docentes peruanos tuvo el fin de reconocer la relación entre carga de trabajo, el estrés percibido, la percepción de teletrabajo con la satisfacción laboral. Este estudio de naturaleza explicativa se enfocó en examinar las interrelaciones entre la carga de trabajo, el estrés percibido, la percepción del teletrabajo y la satisfacción laboral en docentes peruanos. La investigación se llevó a cabo con la participación de 400 docentes de educación básica en seis ciudades de Perú. La recopilación de datos se realizó mediante el uso de escalas específicas: carga de trabajo (ECT), estrés percibido (EEP-10-C), satisfacción laboral (ESL) y percepción del teletrabajo (Tele-Cov-19). El análisis de estructura de ecuaciones confirmatorias (AFC) indicó que el estrés percibido tiene un efecto muy bajo y positivo sobre la satisfacción laboral ($\beta = 0,08$; $p < 0,05$). Además, se observó que la satisfacción laboral actúa como reguladora, influyendo en la relación entre la carga de trabajo, el estrés percibido y la percepción del teletrabajo docente.

Adicionalmente, Zuasnabar (2018) propuso analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal docente de nivel secundario

en la Provincia de Huancayo. Se empleó un enfoque descriptivo y un diseño descriptivo-correlacional, con una muestra de 221 docentes a quienes se les aplicaron el inventario de estrés laboral y el cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados revelan que la población presenta un bajo nivel de estrés laboral, ya que el 84% de los casos indican una incidencia de estrés moderado. En última instancia, se concluye que los docentes de nivel secundario en la provincia de Huancayo experimentan un bajo nivel de estrés, acompañado de un alto nivel de satisfacción laboral.

Cortez et al., (2021) examinan la conexión significativa entre la satisfacción laboral y los distintos aspectos del síndrome de burnout durante el período de confinamiento debido a la pandemia de COVID-19. El diseño de la investigación fue de tipo correlacional transversal, y la muestra incluyó a 205 docentes, quienes completaron la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA-Educación) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Los resultados revelaron una correlación inversa estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y los componentes del síndrome de burnout, específicamente el agotamiento emocional ($\rho = -.315$; $p = .000$), la despersonalización ($\rho = -.252$; $p = .000$) y el logro personal ($\rho = -.254$; $p = .000$). Se concluye que los docentes que experimentan niveles elevados de agotamiento emocional, despersonalización y falta de logro personal también muestran insatisfacción laboral. Por lo tanto, se destaca la necesidad de implementar factores de protección con el fin de prevenir el malestar emocional en los docentes.

Según el estudio realizado por Colchado (2020) buscó determinar si existe una relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa conservera en Chimbote durante el año 2020. El enfoque de la investigación fue cuantitativo de tipo básico, con un diseño no experimental de tipo transversal. La población de estudio estuvo compuesta por 120 colaboradores con edades de 18 años en adelante. Se utilizaron dos instrumentos para la recolección de datos: la Escala de Estrés de la OIT-OMS

de Ivancevich & Matteson adaptada por Suárez (2013) y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo. Los resultados indicaron que no se encontró una relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral, evidenciado por valores de ($p=0,585$) y ($r=11-,050$). Además, todas las hipótesis específicas que planteaban relaciones en las dimensiones de estrés laboral y satisfacción laboral fueron rechazadas. Se destacó que el 32,5% (39) de los colaboradores presentan un nivel de estrés intermedio, y un 46,7% (56) se encuentran muy insatisfechos. Se concluyó que la presencia de estrés puede ser constante en los colaboradores, ya sea durante los periodos de trabajo o cuando no hay actividad laboral, pues buscan generar ingresos para los tiempos de escasez de materia prima. Además, se señaló que la satisfacción laboral se basa principalmente en la gratificación monetaria, obtenida por el esfuerzo individual de los colaboradores.

Además, Chumo (2021) buscó analizar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los empleados del departamento de seguridad de una Municipalidad del distrito de Lima durante el año 2020. La investigación se clasificó como básica y adoptó un diseño no experimental de tipo transversal correlacional. La muestra consistió en 200 trabajadores del departamento de seguridad de la municipalidad mencionada, a quienes se les administró el cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS y la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Estos instrumentos fueron validados mediante una prueba piloto realizada con una muestra de 60 trabajadores. Los resultados más destacados indican la existencia de una correlación positiva débil ($r = 0.093$; $p>0.05$) entre el estrés y la satisfacción laboral. Se señala que la correlación entre estas variables es directa, pero no alcanza significancia estadística. En cuanto a la intensidad de la relación entre las variables, se destaca que esta es débil.

A nivel local, las investigaciones en relación al estrés y satisfacción laboral son escasas, entre ellas está la de Norabuena (2018) quien investigó la conexión entre estas variables en la DIRESA en Ancash - Huaraz. Resultó que tiene relación el estrés laboral y satisfacción laboral, con Chi-cuadrado de

Pearson 0.159. Por consiguiente, se concluye que ambas variables están negativamente relacionadas y de manera altamente significativa. De la misma manera, Espinoza (2018) analizó cómo el estrés laboral afecta la satisfacción laboral, y diagnóstica la satisfacción laboral en ese contexto. Su objetivo se centró <en determinarse como el estrés laboral influye en la satisfacción laboral. Resultados revelaron la relación significativa y directa entre estrés laboral y satisfacción laboral.

Para la presente investigación se utiliza la teoría de Ivancevich y Matteson (1899), quienes lo definen como respuestas adaptativas influenciadas por diferencias individuales, que surgen debido a acciones o eventos que imponen demandas específicas a las personas. Además, el estrés laboral se origina en el contexto laboral debido a diversas causas psicosociales, como altas demandas organizacionales, sobrecarga de trabajo y ritmos laborales, entre otros. Este estrés podría tener afectación negativa tanto en salud física y además la mente de un trabajador, provocando síntomas entre ellas ansiedad, irritabilidad, tristeza, falta de rendimiento y agotamiento. Es importante abordar y resolver este problema, ya que tiene impacto significativo en el bienestar del empleado y puede generar desórdenes mentales y otros problemas de salud (Jarquín, 2020).

Ivancevich y Matte son (1899) estos expertos en psicología organizacional, han desarrollado un enfoque integral sobre el estrés laboral. A través de su trabajo, se destacan en identificar las diversas fuentes de tensiones en el entorno laboral, que abarcan desde las demandas específicas del trabajo hasta la falta de apoyo social. Su contribución principal radica en la evaluación de cómo estas tensiones impactan a los empleados, tanto en términos de salud como de desempeño laboral. Su enfoque también se orienta hacia el desarrollo de estrategias de gestión prácticas, como programas de bienestar y políticas que fomentan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. En resumen, Ivancevich y Matteson proporcionan un marco comprensivo que

busca comprender, medir y abordar el estrés laboral con el objetivo de mejorar la salud y el rendimiento de los empleados en el ámbito laboral (Boza, 2019).

Estos mismos autores proponen dos dimensiones, la primera Superiores y Recursos, que se refiere a la gestión de los superiores y la presencia de recursos impactan en el nivel de estrés laboral. Aspectos como el ambiente organizacional, la percepción del espacio organizativo y la colaboración en el equipo de trabajo son elementos que pueden contribuir al estrés. La segunda, Organización y Equipo de Trabajo que es la disposición de la estructura organizativa, la integración de tecnología y el impacto del liderazgo son componentes clave para comprender el estrés laboral. Cómo se organiza la empresa, la relación con la tecnología y el tipo de liderazgo desempeñan un papel fundamental en la manera en que los empleados experimentan el estrés en el trabajo (Suarez, 2012).

Asimismo, la teoría del esfuerzo-recompensa, formulada por Siegrist (1990), es un modelo psicosocial que busca explicar que tan consecuente es el estrés laboral para la salud del trabajador. Esta teoría se enfoca en la relación entre el esfuerzo dedicado al trabajo y las recompensas recibidas a cambio. Según la teoría, los empleados constantemente evalúan su esfuerzo en función de las demandas laborales y las recompensas que obtienen. Estas recompensas pueden ser diversas, como salario, reconocimiento, oportunidades de desarrollo, estabilidad laboral y apoyo social, entre otros aspectos que contribuyen al bienestar y satisfacción en el trabajo. Cuando los trabajadores perciben que sus esfuerzos son reconocidos y recompensados de manera justa y adecuada, es más probable que experimenten altos niveles de satisfacción laboral y menos estrés. Por otro lado, si sienten que existe un desequilibrio entre su esfuerzo y las recompensas recibidas, pueden enfrentar estrés laboral y sentimientos de injusticia, esto puede negativamente afectar su salud y bienestar (Verduzco, 2018)

Asimismo, Tirado (2019) argumenta que la teoría del esfuerzo-recompensa indica un desequilibrio entre el esfuerzo y las recompensas puede

generar una situación de "estrés por desequilibrio", donde los empleados pueden experimentar síntomas físicos y emocionales relacionados con el estrés, como fatiga, ansiedad, depresión o incluso problemas de salud a largo plazo. Esta teoría ha sido ampliamente investigada y ha proporcionado una base para comprender cómo ciertos aspectos del trabajo, como el salario, reconocimientos y oportunidades de crecimiento, influyen en la satisfacción laboral y bienestar de empleados. También ha llevado a identificar estrategias y prácticas organizacionales para mejorar la equidad laboral y fomentar el ambiente laboral más productivo y saludable.

También, Minari y Guimarães (2019), manifiestan que estrés laboral se origina en el contexto de labores por diversas causas psicosociales, como altas demandas organizacionales, sobrecarga de trabajo y ritmos laborales, entre otros. Este estrés podría afectar negativamente la salud mental y física del trabajador, provocando síntomas como ansiedad, irritabilidad, tristeza, falta de rendimiento y agotamiento. Es importante abordar y resolver este problema, ya que tiene un significativo impacto en el bienestar del empleado y puede generar desórdenes mentales y otros problemas de salud.

Asimismo, Palma (1999) menciona que la satisfacción laboral es la forma de entender o actitudes del trabajador en relación funciones además su espacio laboral, esto está estrechamente vinculado con el reconocimiento individual y social, así como las tareas y objetivos propuestos, las condiciones de trabajo y los beneficios que recibe.

Se definen las siguientes dimensiones en relación a la variable satisfacción laboral; la primera, Condición Física y/o material, se relaciona con elementos de la infraestructura en el ambiente laboral; la segunda, Beneficio Laboral y/o remunerativo, son los grados en que se retribuye al empleado; la tercera, Políticas administrativas, es el nivel de adecuamiento ante las directivas y lineamiento; la cuarta, Relación social, es un nivel de complacencia que presenta el colaborador en cuanto a relación interpersonal, la quinta, Desarrollo Personal, son oportunidades de crecimiento que el ambiente laboral le da al

empleado; la sexta, Desempeño de Tarea, se refiere al valor que el colaborador da tareas y actividades propias y séptima, Relación con autoridades, se refiere a la valoración del trabajador que da a la autoridad (Palma, 1999).

En cuanto al modelo teórico utilizado para la satisfacción laboral es la llamada teoría de dos factores o bifactorial, que formuló Herzberg (1959). Donde considera que existe dos géneros de agente laboral: extrínsecos e intrínsecos. El primero es sobre condición de trabajo e incluye aspecto como: salario, políticas de organización y seguridad en trabajo. En cuanto a los intrínsecos son aquellos representantes de la misma esencia de las acciones laborales y hay elementos que se incluye entre ellos: responsabilidad, contenido del trabajo y logro. Postuló que factores extrínsecos (o factor higiénico) solo tiene la capacidad de prevención de que no haya satisfacción laboral, o ayuda a revertirse si ya se evidencia, sin embargo, no tienen capacidad de lograr una satisfacción. Se limita esta capacidad al factor intrínseco o motivador. Se puede decir, que una satisfacción debe ser resultados del factor intrínseco en tanto la insatisfacción se determina por el factor extrínseco, que no es favorable para un individuo (Fernández, Bravo y Medina, 2019).

De esta manera Penagos et al. (2019) plantea los factores expuestos en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, son factor higiénico o extrínseco, los cuales se relacionan con el entorno y las condiciones en las que se realiza el trabajo. Incluyen políticas de la organización, salario, las relaciones laborales, entorno físico, los beneficios, seguridad en el empleo, entre otros. Estos factores, si son deficientes o ausentes, podrían ocasionar insatisfacción en el empleado, pero si está en nivel adecuado no conduce necesariamente a una satisfacción. En resumen, los factores higiénicos son aquellos que pueden evitar la insatisfacción, pero no generan satisfacción duradera. Asimismo, los factores motivadores o intrínsecos, son aquellos que se relacionan con el contenido del trabajo en sí y están asociados con la satisfacción laboral. Estos factores incluyen el reconocimiento, el crecimiento personal, el logro, la responsabilidad, oportunidad de desarrollo, trabajo interesante y desafiante.

Los factores motivadores están relacionados al contenido del trabajo y satisfacción derivada de realizar tareas significativas y gratificantes.

Además, para añadir sustento Gutiérrez (2019) menciona que entre los factores motivadores se encuentran aquellos que se relacionan con los sentimientos positivos con el mismo trabajo, entre ellos se encuentra el logro, reconocimiento, probabilidad de crecimiento, la responsabilidad y autonomía, estos factores mencionados suman con la motivación del trabajador, así como provocan la satisfacción en ellos. Por otro lado, en relación al factor de higiene estos no generan alguna satisfacción en los empleados, sino que tienen la función de evitar que se sientan insatisfechos los cuales son externos a las labores como las políticas de las organizaciones, las supervisiones, las condiciones del trabajo, la seguridad, entre otros, estos factores de higiene también sirven para motivar a las personas. Por lo que se recomienda establecer en este proceso, por medio del modelo mencionado los cargos de gerencia deben de buscar suprimir aquellas situaciones en las que se pueda generar insatisfacción, lo cual se relaciona con un estado de no satisfacción.

2. Justificación de la investigación

La justificación teórica de esta investigación se basa en la necesidad de explorar constructos relacionados con la gestión efectiva del estrés en los empleados, tomando la satisfacción laboral como una variable clave para contrarrestar este fenómeno perjudicial. Se busca aportar teóricamente mediante la recopilación de información sobre teorías, modelos y definiciones relacionadas con las variables utilizadas, ampliando así el conocimiento existente. Los resultados obtenidos permitirán contrastar las teorías existentes y aportar valor a cada una de ellas. Desde una perspectiva práctica, se pretende demostrar la utilidad de la satisfacción laboral como herramienta para mejorar el cumplimiento de objetivos y el crecimiento organizacional. Socialmente, este estudio beneficiará a la población al incrementar el conocimiento sobre el bienestar de los empleados, especialmente en organizaciones estatales y municipalidades, alentándolas a tomar medidas para mejorar la salud mental

de sus trabajadores. Además, se destaca un aporte metodológico al utilizar instrumentos con propiedades psicométricas adecuadas, asegurando una medición precisa de los constructos. En resumen, esta investigación contribuye al campo mediante un enfoque teórico, práctico y metodológico, destacando la importancia de las investigaciones correlacionales para abordar problemáticas actuales y proporcionar herramientas beneficiosas para la población.

3. Problema

En forma general nos planteamos lo siguiente:

¿Cuál es la relación entre Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023?

4. Conceptualización y operacionalización de la variable

Variable 1: Estrés Laboral

Definición conceptual

Satisfacción laboral: Palma (1999) la definió como un modo de entender la actitud que presenta un trabajador en relación a su función y su espacio laboral, esto está estrechamente vinculado con el reconocimiento individual y social, así como las tareas y objetivos propuestos, las condiciones de trabajo y los beneficios que recibe.

Definición operacional

Se analiza el estrés con la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, con la que se identifica factores estresantes comunes en el trabajo y evalúa su impacto en la salud y el bienestar del trabajador; para este estudio se usa aquella que fue adaptada por Suarez (2013).

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual

Satisfacción laboral: Palma (1999) la definió como un modo de entender la actitud que presenta un trabajador en relación a su función y su espacio laboral, esto está estrechamente vinculado con el reconocimiento individual y social, así como las tareas y objetivos propuestos, las condiciones de trabajo y los beneficios que recibe.

Definición operacional

El análisis se realiza por la Escala de Satisfacción Laboral SL-SCP el mismo que está conformado por 36 ítems que están divididos en 7 diferentes factores.

5. Hipótesis

Hipótesis general:

Existe relación significativa e inversa entre el estrés y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023.

Hipótesis específicas:

Existe relación significativa e inversa entre la satisfacción laboral y las dimensiones del estrés en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023.

Existe relación significativa e inversa entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el estrés en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023.

6. Objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023.

Objetivos específicos:

Identificar los niveles de estrés en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023.

Identificar los niveles satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023.

Establecer la relación entre las dimensiones superiores y recursos y organización y equipo de trabajo del estrés y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023.

Establecer la relación entre las dimensiones condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticos administrativos, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y la relación con la autoridad de la satisfacción laboral y el estrés en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023.

METODOLOGÍA

7.1. Tipo y Diseño de investigación

La investigación es de tipo básica de nivel descriptivo correlacional, lo cual según Estrada (2020) se encamina a lograr nuevos conocimientos de una manera ordenada y sistemática con el principal y fin para aumentar el conocer cierta realidad establecida, un hecho o un objeto, asimismo, al ser correlacional se analiza y evalúa la relación por medio de la estadística entre las variables de desarrollo.

En cuanto al diseño se presenta el no experimental ya que tiene como objetivo analizar y comprender las relaciones entre variables sin que el investigador intervenga directamente en las condiciones del estudio. Se fundamenta en la recopilación de datos observacionales en contextos naturales, con la finalidad de descubrir patrones de correlación entre las variables bajo investigación. En cuanto al corte transversal se refiere a que la investigación se realiza en un determinado plazo de tiempo (Manterola et al., 2019).

7.2. Población – Muestra

La población se considera aleatoria o probabilística pues colaboradores poseen igualdad en cuando a probabilidad de ser electos como muestra para el estudio. En esta oportunidad se tuvo a todos el grupo que laboran en el área administrativa del municipio provincial de Huari, que en total son 100 trabajadores, por lo que mi unidad u objeto de estudio es el trabajador municipal administrativo (Medina y Pacheco, 2020).

Para el estudio se cuenta con una población de 100 colaboradores los cuales tienen una distribución de acuerdo a gerencias.

Tabla 1*Distribución poblacional*

| | Trabajadores administrativos | Número de trabajadores |
|------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Gerencia 1 | Alcaldía | 7 |
| Gerencia 2 | Gerencia municipal | 10 |
| Gerencia 3 | Gerencia de administración y finanzas tributarias | 10 |
| Gerencia 4 | Gerencia de asesoría jurídica | 11 |
| Gerencia 5 | Gerencia de planeamiento y presupuesto | 16 |
| Gerencia 6 | Gerencia de desarrollo y rural | 25 |
| Gerencia 7 | Gerencia de servicios públicos y desarrollo | 11 |
| Gerencia 8 | Gerencia de desarrollo económico, turístico y ambiental | 10 |
| Total | | 100 |

Asimismo, la muestra es identificada como la parte distintiva de una población, es decir las que cuentan con particularidades comunes generales de la población (Ramírez y Polack, 2020). Para el estudio se trabajará con toda la población considerándose por tal una muestra censal.

7.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Actualmente la medición en psicología es importante debido a que genera la posibilidad de hipótesis y teorías las cuales dependen de la medición de la variable, por lo cual los test psicológicos son herramientas que miden las características psicológicas específicas en los seres humanos, así como los fenómenos que suceden en relación a ellos (Hernández et al., 2022).

Como instrumento se tuvo la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS de Ivancevich y Matteson 1899 la cual adaptó Suárez en el Perú, es una herramienta utilizada para evaluar nivel de estrés del trabajador en su entorno laboral (Vidal, 2019).

Del mismo modo, se utiliza la Escala de Satisfacción Laboral SL-SCP creada en Perú por Sonia Palma Carrillo (1999).

Instrumento de variable 1: Estrés Laboral

El instrumento para la primera variable fue la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS que fue sustentadas por Ivancevich y Matteson (1899) la cual fue adaptado y validado por la autora Angela Suárez Tunanñaña en el Perú, (2012) fue investigado en 203 colaboradores en las áreas de Atención al Cliente Call Center en Lima. Los resultados obtenidos mostraron una confiabilidad de consistencia interna = 0.966 (Alfa de Cronbach) además la validez de contenido mediante la Prueba Binomial, se obtuvo menor a .50 lo que significa que los jueces expertos concuerdan lo que contribuye aún más la validez lo cual mantiene similitud para contextos similares. El instrumento de estrés laboral consta de 25 ítems, con dos dimensiones: Superiores y recursos, organización y equipo de trabajo, cuenta con 7 alternativas siendo el número 1 nunca, 2 rara vez 3 ocasionalmente, 4 algunas veces, 5 frecuentemente, 6 generalmente, y 7 siempre, la suma de las alternativas arroja los resultados de estrés laboral alta, media, baja, en este caso la categorización es nivel alto de 133-180, media de 85 -132, y baja de 36-84. La prueba busca identificar factores estresantes comunes y evaluar como impacta en la salud y bienestar del trabajador.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento la prueba arroja, como resultado ,887 (alfa de Cronbach) lo que significa que la prueba es fiable.

Instrumento de variable 2: Satisfacción Laboral

Palma (1999) creó la Escala de Satisfacción Laboral SL-SCP que se aplica individual y colectivamente en una población mayor a los 18 años, este instrumento basado en 36 ítems que se dividieron en siete factores: condición física y/o material, beneficio laboral y/o remunerativo, política administrativa, relación social, desempeño de tareas, desarrollo personal, relación con la autoridad; las cuales cuentan con diversos ítems que son calificados del 1 al 5 siendo el menor valor igual a totalmente en desacuerdo y el mayor valor equivale a totalmente de acuerdo.

En relación a la confiabilidad y validez, para la escala original, luego que pasó por el proceso para elaborar ítems preliminares, juicio de expertos y aplicar el piloto en estudiantes de la universidad Ricardo Palma quienes cursaban psicodiagnóstico y prevención laboral. Dicha aplicación fue considerada grupal o colectiva, mientras su promedio fue veinte minutos de duración. También, por validez de constructo se pudo contrastar aquellas inferencias realizadas sobre lo que se analizó y validez concurrente, y así contrastar con el cuestionario de Minnesota que fue aplicado a 300 trabajadores, y obtuvo $p < .05$. Fue analizado además su confiabilidad por medio del coeficiente de Alfa resultando 0.79, con lo que se evidencia su fiabilidad así ser aplicable en contextos similares.

RESULTADOS

Resultados descriptivos:

Tabla 2

Descripción de niveles de estrés laboral

| Niveles de estrés laboral | f | % |
|---------------------------|-----|-------|
| Alto | 0 | 0% |
| Medio | 72 | 72% |
| Bajo | 28 | 28% |
| Total | 100 | 100,0 |

Nota: f=frecuencia; %=Porcentaje

En la Tabla 2, se presenta información sobre 100 colaboradores administrativos del municipio provincial de Huari en relación con el estrés laboral. La tabla indica que el 72% (72 personas) se encuentra en el nivel medio de estrés, mientras que el 28% (28 personas) se clasifica en el nivel bajo de estrés.

Tabla 3

Descripción de nivel de satisfacción laboral

| Nivel de satisfacción laboral | f | % |
|-------------------------------|-----|-------|
| Alto | 7 | 7% |
| Medio | 93 | 93% |
| Bajo | 0 | 0% |
| Total | 100 | 100,0 |

Nota: f=frecuencia; %=Porcentaje

En la Tabla 3, se visualiza que, de 100 colaboradores administrativo del municipio provincial de Huari, para satisfacción laboral 93% (93) se encuentran en el nivel medio de satisfacción laboral, en tanto 7% (7) está en nivel alto.

Tabla 4*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para estrés y satisfacción laboral*

| Variables | <i>Kolmogorov-Smirnov</i> | | |
|----------------------|---------------------------|-----|------|
| | Estadístico | Gl | Sig. |
| Estrés laboral | ,123 | 100 | ,001 |
| Satisfacción laboral | ,082 | 100 | ,001 |

Nota: Gl=Cantidad de encuestados; Sig.= Significancia.

Tabla 4, se usó Kolmogorov Smirnov porque la muestra sobre pasa los 50 participantes (Romero-Saldaña, 2016). De esta manera, se refleja que, que el estrés laboral y satisfacción laboral tienen Sig.< ,05 el cual se halla ajustado a distribución que no es normal. Entonces, se opta por usar la prueba no paramétrica, coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 5*Prueba correlación Rho de Spearman entre estrés y satisfacción laboral*

| Variable | Satisfacción Laboral | |
|----------------|----------------------|------|
| Estrés laboral | Rho | ,105 |
| | Sig. | ,297 |
| | N | 100 |

Nota: Rho= Rho de Spearman; Sig.=Significancia; N=cantidad de encuestados

Tabla 5, donde se comprueba según correlación Spearman, no existe correlación entre constructos, puesto que Sig. > 0.05. Es así, que hay rechazo de hipótesis que se planteó del tesista: No se tiene relación entre los constructos.

Tabla 6*Prueba correlación Rho de Spearman entre dimensiones estrés y satisfacción laboral*

| | | Dimensiones de Estrés laboral | |
|----------------------|------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| | | Superiores y recursos | Organización y equipo de trabajo |
| | Rho de Spearman | -,331** | 0,101 |
| Satisfacción laboral | Sig. (bilateral) | 0,001 | 0,318 |
| | N | 100 | 100 |

Nota: **=Correlación significativa en nivel 0,01 (bilateral); Sig.=Significancia; N=cantidad de encuestados

Tabla 6, manifiesta por prueba de correlación de Spearman una satisfacción laboral y dimensión superior y recursos que tienen correlación significativa inversa, puesto que Sig. > 0.05. y con una baja magnitud (Rho=,331) por tanto, es aceptada la hipótesis del investigador:

Tabla 7*Prueba correlación Rho de Spearman entre la satisfacción laboral y dimensiones del estrés laboral*

| | | Dimensiones de la Satisfacción laboral | | | | | | |
|----------------|-----------------|----------------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| | | CF | BL | PA | RS | DP | DT | RA |
| | Rho de Spearman | 0,049 | 0,108 | 0,039 | 0,102 | 0,096 | -0,003 | 0,059 |
| Estrés Laboral | Sig. | 0,627 | 0,283 | 0,704 | 0,315 | 0,343 | 0,973 | 0,561 |

Nota: CF=Condición Física y/o material; BL=Beneficio laboral y/o remunerativo; PA=Política administrativa; RS=Relación social; DP=Desarrollo personal; DT=Desempeño de tarea; RA=Relación con la autoridad.

Tabla 7, se puede observar según correlación de Spearman un estrés laboral no correlacionado significativamente con ninguna dimensión de satisfacción laboral pues $\text{Sig.} > 0.05$ (.627; .283; .704; .315; .343; .973; .56). Entonces es rechazada hipótesis del investigador: No hay relación del estrés laboral con las dimensiones de satisfacción laboral.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los resultados descriptivos presentados ofrecen una visión detallada del análisis de estrés laboral en el municipio provincial de Huari, revelando que un considerable número de colaboradores administrativos experimentan un nivel intermedio de estrés vinculado a sus responsabilidades laborales. Estos hallazgos coinciden con las observaciones de Chiang et al. (2018), quienes, al realizar estudios similares, identificaron cifras preocupantes relacionadas con el estrés en el ámbito laboral. Verduzco (2018), Acorde con la teoría del esfuerzo-recompensa propuesta Siegrits se sugiere que los empleados pueden enfrentar estrés laboral y experimentar sentimientos de injusticia, lo que potencialmente impacta de manera adversa en su salud y bienestar. La conexión entre el estrés laboral y la percepción de injusticia refleja la complejidad de los factores que influyen en la experiencia laboral de los colaboradores administrativos en el municipio de Huari. Estos resultados proporcionan una base sólida para comprender la dinámica del estrés en el entorno laboral, subrayando la importancia de abordar y gestionar eficazmente los factores que contribuyen a esta problemática para mejorar la calidad de vida y el bienestar de los empleados.

De igual manera, se evidencia que prácticamente la totalidad de los colaboradores administrativos en el municipio de Huari exhiben un nivel de satisfacción laboral considerado medio, indicando en términos generales que están contentos con sus roles y las condiciones laborales que experimentan. Este hallazgo se alinea con los resultados obtenidos por Xie et al. (2021), quienes destacan que la satisfacción laboral constituye un indicador crucial del bienestar y la productividad de los empleados. La conexión directa entre la satisfacción laboral y la productividad se refuerza al reconocer que los trabajadores satisfechos tienden a mostrar un mayor compromiso en sus funciones. Además, la teoría bifactorial presentada por Penagos et al. (2018) plantea una perspectiva integral sobre los determinantes de la satisfacción laboral. Esta teoría distingue entre factores higiénicos, que previenen la insatisfacción, pero no generan una satisfacción duradera, y factores motivadores, que incluyen reconocimiento, crecimiento personal, logro, responsabilidad, oportunidades de

desarrollo, y tareas laborales interesantes y desafiantes. Estos últimos están directamente vinculados con la satisfacción derivada de la realización de tareas laborales significativas y gratificantes. En este sentido, se enfatiza la importancia de atender tanto a los elementos que evitan la insatisfacción como a aquellos que fomentan una satisfacción laboral duradera para fortalecer el bienestar y el rendimiento óptimo de los colaboradores administrativos en el contexto del municipio de Huari.

En relación con el objetivo principal de la investigación, se llevó a cabo la aplicación de la Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov tanto para el estrés como para la satisfacción laboral. Los resultados revelaron que el estrés y satisfacción laboral no sigue una distribución normal, esta falta de normalidad en ambas variables llevó a la consideración de un enfoque no paramétrico para evaluar la relación entre ellas, según lo argumentado por Zuasnabar et al. (2019). Estos investigadores sostienen que, al no cumplir con los supuestos necesarios para el análisis de correlación paramétrico, la elección de una prueba no paramétrica se vuelve más apropiada. En consecuencia, se optó por el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), el cual se considera adecuado para variables que no siguen una distribución normal. Este método se fundamenta en el orden de los valores en lugar de en sus magnitudes numéricas, permitiendo así una evaluación robusta de la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. La elección consciente de esta prueba no paramétrica subraya la importancia de abordar las particularidades de las variables involucradas para obtener conclusiones más precisas y confiables en el marco de la investigación.

En consecuencia, se aplicó la prueba de correlación de Spearman para analizar la relación entre ambos constructos, revelando que no existe correlación significativa entre ellos (Sig. >0.05), lo que lleva al rechazo de la hipótesis planteada. Este hallazgo concuerda con la investigación de Colchado (2020), quien concluyó que no hay una relación significativa entre estas variables, sugiriendo que el estrés presente en los colaboradores persiste independientemente de la presencia o ausencia de trabajo. Adicionalmente, los resultados de Medina (2018) respaldan la idea de que existe una influencia directa entre las variables, indicando que el estrés impacta directamente en el nivel de satisfacción laboral del empleado. En este contexto, Chumo (2019) ofrece

una perspectiva adicional al señalar que la falta de relación entre las variables podría atribuirse a diversos factores, como las diferentes estrategias de afrontamiento del estrés por parte de los empleados, variaciones en las demandas laborales, la influencia de la cultura organizacional, factores externos y el tamaño de la muestra analizada. Estos planteamientos subrayan la complejidad inherente a cada situación laboral, indicando que comprender completa mente la relación entre el estrés y la satisfacción laboral requiere la consideración cuidadosa de múltiples factores, destacando la unicidad de cada entorno de trabajo y la necesidad de abordar las complejidades que influyen en la dinámica de estas variables específicas.

Adicionalmente, se identificó una correlación significativa inversa, de magnitud baja, entre la satisfacción laboral y la dimensión de superior y recursos en el ámbito del estrés laboral. Este hallazgo sugiere que a medida que la satisfacción laboral aumenta, la percepción de la dimensión de superior y recursos tiende a disminuir y viceversa. Este fenómeno se vincula con la perspectiva de Suárez (2012), quien relaciona esta dimensión con aspectos como el clima organizacional, el territorio organizacional, la falta de cohesión y el trabajo en equipo, es decir, los colaboradores se encuentran en un intermedio satisfechos con su trabajo; sin embargo, sienten un clima organizacional negativo, caracterizado por conflictos, falta de confianza y una cultura poco constructiva que afectan a los empleados. En consonancia con esta idea, la investigación de Arce y Rojas (2020) respalda que la existencia de conflictos, la ausencia de apoyo mutuo y dificultades para trabajar en conjunto, tiene un impacto adverso tanto en la satisfacción laboral como en la productividad del equipo. Estos resultados enfatizan la importancia de abordar los aspectos relacionados con el clima y la cohesión organizacional para mejorar la satisfacción laboral y fomentar un entorno más propicio para el rendimiento efectivo de los empleados, en otras palabras, es necesario mantener positivamente los factores relevantes de la dimensión superiores y recursos.

En última instancia, se descarta la hipótesis que planteaba la existencia de una relación entre el estrés laboral y las diversas dimensiones de satisfacción laboral. Palma (1999) destaca la importancia de estas dimensiones al considerarlas elementos

fundamentales para comprender la satisfacción laboral en diversos aspectos y entornos laborales. Cada una de estas dimensiones puede ejercer influencia en la percepción y bienestar del empleado dentro de su entorno de trabajo y en conjunto, contribuir a la evaluación integral de su satisfacción en el trabajo. No obstante, en la muestra analizada, se observa que el nivel de estrés laboral experimentado por los empleados no guarda una relación significativa con las distintas dimensiones de satisfacción laboral. Esta falta de asociación entre el estrés laboral y las dimensiones específicas de satisfacción laboral resalta la complejidad de los factores que inciden en la percepción general de bienestar de los empleados en su entorno laboral. A pesar de la ausencia de correlación en esta muestra en particular, es esencial reconocer la diversidad de situaciones laborales y considerar cómo estos factores pueden interactuar de manera única en cada contexto. La comprensión detallada de la relación entre el estrés laboral y las dimensiones específicas de satisfacción laboral sigue siendo un área clave para futuras investigaciones y la implementación de estrategias efectivas para mejorar el bienestar en el ámbito laboral.

CONCLUSIONES

Trabajadores administrativos en el municipio provincial de Huari experimentan una categoría media de estrés, por lo cual, los empleados están enfrentando facetas complicadas dentro de sus labores cotidianas lo cual afecta su salud mental. Es importante considerar al estrés laboral como fenómeno común en el entorno laboral, y que cierto grado de estrés puede ser normal y hasta beneficioso para la motivación y el rendimiento. Sin embargo, niveles elevados y crónicos de estrés pueden tener efectos negativos en el bienestar de trabajadores.

Muchos colaboradores administrativos están en nivel intermedio de satisfacción, por lo que, aún existe espacio para mejorar condición laboral y ambiente de labor en la municipalidad. Es fundamental identificar factores que están afectando la satisfacción de empleados y abordarlos puede tener un impacto positivo en su rendimiento, productividad laboral.

Primero, se determina que no hay relación significativa entre estrés y satisfacción laboral, por ende, es probable que diferentes factores influyan más en la satisfacción laboral y nivel de estrés de empleados en su entorno laboral. Este hallazgo sugiere que estas dos variables se deben tratar de forma independiente al desarrollar estrategias de gestión y bienestar en la organización. Identificar factores influyentes en el estrés y satisfacción laboral permitirá implementar acciones específicas para mejorar el bienestar y desempeño de empleados en el entorno laboral.

Segunda, muchos colaboradores administrativos están en nivel de satisfacción intermedio, por lo que, aún existe espacio para mejorar condición laboral y ambiente de trabajo en la referida municipalidad. Es fundamental identificar factores que están afectando la satisfacción de empleados y abordarlos puede tener un impacto positivo en su rendimiento, productividad laboral.

Tercera, se encontró una satisfacción laboral significativamente relacionada, aunque de manera débil, con dimensión superior y recursos, pero no muestra una asociación significativa con la dimensión organización y equipos de trabajo. Estos hallazgos sugieren que aspectos relacionados con el liderazgo, la percepción de

recursos y el apoyo proporcionado por la gerencia pueden influir en la satisfacción laboral de empleados, mientras otros factores se relacionan con la organización y trabajo en equipo pueden tener un impacto menor en esta variable.

Cuarta, los datos muestran un estrés laboral que no presenta correlación significativa con ninguna dimensión de satisfacción laboral. La falta de correlación significativa entre estrés laboral y dimensiones de satisfacción laboral puede deberse a la independencia intrínseca de ambos conceptos, la influencia de otros factores no considerados, las diferencias en las percepciones individuales y las condiciones específicas del entorno laboral en el momento del estudio.

RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones y resultados, se proponen las siguientes recomendaciones para mejorar el bienestar y ambiente laboral en el municipio provincial de Huari:

Primera, es necesario abordar el manejo del estrés, dado que trabajadores administrativos enfrentan estrés en un nivel medio, es importante implementar programas y políticas que aborden este aspecto. Estos programas podrían incluir capacitación en técnicas de gestión del estrés, flexibilidad en los horarios y carga de trabajo, y la promoción de un entorno laboral equilibrado entre el trabajo y la vida personal.

Segunda, realizar una evaluación y mejora de la satisfacción laboral, es importante que esta evaluación sea detallada para identificar factores específicos que afectan la satisfacción de empleados y luego implementar acciones correctivas para fomentar un ambiente laboral más positivo y gratificante.

Tercera, utilidad de pruebas estadísticas adecuadas, datos no siguen distribución normal, es apropiado utilizar pruebas no paramétricas, como el coeficiente de correlación Rho de Spearman, en el análisis de la relación entre ambos constructos. Es esencial emplear herramientas estadísticas precisas para obtener resultados confiables y precisos en los análisis.

Cuarta, establecer un enfoque integral en el bienestar laboral, a pesar que no se obtuvo correlación significativa entre estrés y satisfacción laboral, es importante abordar ambas variables de manera independiente pero complementaria. Un enfoque integral en el bienestar laboral implica atender aspectos específicos influyentes en el estrés y satisfacción laboral, esto contribuirá a la promoción del adecuado ambiente laboral satisfactorio y saludable para el empleado.

Quinta, prestar atención a la dimensión superior y recursos, de manera que muestra la satisfacción laboral una correlación significativa, aunque débil, con la dimensión superior y recursos, es fundamental mostrar importancia a aspectos relacionados con el liderazgo, el apoyo y los recursos proporcionados por la gerencia.

Capacitar a los líderes en habilidades de liderazgo efectivo, reconocimiento y apoyo a los empleados, y asegurar la disponibilidad y eficiencia en el uso de recursos puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral de trabajadores.

Sexta, implementar intervenciones personalizadas, monitorear continuamente la satisfacción laboral y dimensiones, promover un ambiente laboral saludable y proporcionar capacitación en manejo del estrés, de este modo, mejorar el bienestar general de los empleados y a crear un entorno laboral más positivo y productivo.

Elaborar un cuestionario de estrés con dimensiones de diferentes problemas, por ejemplo, problemas familiares, económicos.

REFERENCIAS

- Acebedo Alfonso, D. M., Alfaro Leguizamón, W., Díaz Escobar, D. F., y Guerrero Bermúdez, M. Á. (2020). *Evaluación de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Grupo Eulen durante el tiempo de pandemia para determinar acciones que minimicen sus efectos* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios). <http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/handle/10656/12542>
- Agbenyegah, A. T., y Mvelase, N. (2019). Assessing the relationship between selected variables and employee job satisfaction: Empirical survey of a typical municipality. *EuroEconomica*, 38(1) Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/assessing-relationship-between-selected-variables/docview/2249611070/se-2>
- Alarcón, M. E. B. (2018). *Estrés y Burnout enfermedades en la vida actual*. Palibrio. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rOBiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Ortega+\(1999\),+indica+que+hace+m%C3%A1s+de+medio+siglo,+Hans+Selye+\(1956\)+defini%C3%B3+el+estr%C3%A9s&ots=xGRCsFopxg&sig=sBTZtO0aZi9Zed8wBP03GC-Ym9c#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rOBiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Ortega+(1999),+indica+que+hace+m%C3%A1s+de+medio+siglo,+Hans+Selye+(1956)+defini%C3%B3+el+estr%C3%A9s&ots=xGRCsFopxg&sig=sBTZtO0aZi9Zed8wBP03GC-Ym9c#v=onepage&q&f=false)
- Alvarado Aucaquizhpi, D. D. C., Gutiérrez Franco, P. D., & Paredes, M. (2020). *¿Influye en los trabajadores su satisfacción laboral sobre el compromiso con la organización? Análisis en la ciudad de Guayaquil* (Doctoral dissertation, ESPOL. FCSH). <https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/51587>
- Amaya Zúñiga, B. E., Galvis González, D. L., Aguilera Mateus, L. A., & Olarte García, Y. A. (2019). Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Emtelco. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1404>
- Arce Espinoza, L., & Rojas Sáurez, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *Cuadernos de Investigación UNED*, 12(2), 484-495.

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-42662020000200484

Arce Julio, R., Rubio Buchard, K., Cuadro Vizcaino, H., Fonseca-Angulo, R., León-García, M., & Rodríguez-Barraza, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(1), 42-56. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1071126>

Bacigalupo, H., & Luciano, K. F. (2022). El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad de Huánuco. <http://distancia.udh.edu.pe/handle/123456789/3654>

Boza G, D. (2019). *Acciones parala gestión del comportamiento norganizacional que contribuyen a las competencias organizacionales en la Unidad Empresarial de Base Servicios Comerciales* (Doctoral dissertation, Universidad de Matanzas. Facultad de Ciencias Empresariales.). <https://rein.umcc.cu/handle/123456789/408>

Caycho, C. T., Merino E, V., & Castillo, C. H. (2019). Manual de estadística no paramétrica aplicada a los negocios. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/9349>

Charris, A. V. M., Muñoz, E. C., & de Cuba, J. R. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. *Revista Venezolana de gerencia*, 23(82), 392-406. <https://www.redalyc.org/journal/290/29056115009/29056115009.pdf>

Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci_arttext

- Chumo Crovetto, J. E., & Lozada Sánchez, R. E. (2021). Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores del departamento de seguridad de una Municipalidad del distrito de Lima, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54427>
- Colchado Chávez, F. E., & Villa Ocola, J. A. J. (2021). Estrés y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa conservera de Chimbote, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64715>
- Cortez-Silva, D., Mendoza, N. C., Tocto, N. H., & Turpo, J. A. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. [Job satisfaction and burnout syndrome in teachers during confinement due to the COVID-19 pandemic] *Propósitos y Representaciones*, 9(3), 1-11. doi:<https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- De Castro, E. C. D., García, A. N., & Peral, B. P. (2003). *Dirección de la fuerza de ventas*. Esic Editorial. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=cB4icTcxJhEC&oi=fnd&pg=PA11&dq=D%C3%ADez+de+Castro+et+al.,+\(2001\)+consideran+que+la+satisfacci%C3%B3n+&ots=RZ7PJOTrTM&sig=7nukxgISaJO7t19lnFua6rJ5R1g#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=cB4icTcxJhEC&oi=fnd&pg=PA11&dq=D%C3%ADez+de+Castro+et+al.,+(2001)+consideran+que+la+satisfacci%C3%B3n+&ots=RZ7PJOTrTM&sig=7nukxgISaJO7t19lnFua6rJ5R1g#v=onepage&q&f=false)
- Espinoza Huaranga, Y. N. (2018). Estrés laboral y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Salud Ancash, Huaraz, 2016. <https://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2906>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>
- Farfán Yovera, M. E. (2020). Estrés laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura–2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46826>
- Fernández, C. S., Bravo, D. D. A., & Medina, P. C. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de

Herzberg. *Cuadernos de trabajo social*, 32(2), 397-406.
[https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:TBmbUBukFFUJ:scholar.google.com/+Frederick+Herzberg+\(1959\).++satisfacci%C3%B3n+laboral+&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2018&as_vis=1](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:TBmbUBukFFUJ:scholar.google.com/+Frederick+Herzberg+(1959).++satisfacci%C3%B3n+laboral+&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2018&as_vis=1)

Fernández-Valera, M. M., Soler-Sánchez, M. I., García-Izquierdo, M., & Meseguer de Pedro, M. (2019). Personal psychological resources, resilience and self-efficacy and their relationship with psychological distress in situations of unemployment/Los recursos psicológicos personales, resiliencia y autoeficacia, y su relación con el malestar psicológico en situaciones de desempleo. *Revista de Psicología Social*, 34(2), 331-353.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02134748.2019.1583513>

Ghazi Baker, O., & Dhafer Alshehri, B. (2020). The relationship between job stress and job satisfaction among Saudi nurses: A cross-sectional study.
<https://repository.unar.ac.id/jspui/handle/123456789/748>

Gutierrez Juarez, M. N. (2019). Los factores intrínsecos de Frederick Herzberg como eje de motivación laboral de los trabajadores de la empresa Atlantic Fish SRL del Centro Poblado Jibito del distrito Miguel Checa de la ciudad de Sullana-2018. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1519>

Hammond, M., Owusu, N. O., Nunoo, E. K., Boampong, G., Osman, A., Panin, A., . . . Essen, B. (2023). How quality of work-life influence employee job satisfaction in a gas processing plant in ghana. *Discover Sustainability*, 4(1) doi:10.1007/s43621-023-00127-9

Hernández, A., Elosua, P., Fernández-Hermida, J. R., & Muñoz, J. (2022). Comisión de Test: Veinticinco años velando por la calidad de los test. *Papeles del Psicólogo*, 43(1), 55-62. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0214-78232022000100008&script=sci_arttext&tlng=en

Instituto Nacional de Salud Mental (2021). *El 57.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia de la COVID-19.*

<https://www.insm.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2021/021.html>

Islami, X., Mulolli, E., & Mustafa, N. (2018). Using Management by Objectives as a performance appraisal tool for employee satisfaction. *Future Business Journal*, 4(1), 94-108.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2314721016300275>

Jarquín, M. M. (2020). Estrés Laboral Como Generador De Conflictos Escolares En El Aula A Nivel Preescolar. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=16657527&AN=145727535&h=V9h2MjVdpIrp5u3wW5MoJYgQsVD2ac5%2F5vOdiAkSZnM0h3JBivnajNE8A5DD56kpdpeVHPClyd0YE6xG0WlQQ%3D%3D&crl=c>

Jentsch, A., Hoferichter, F., Blömeke, S., König, J., & Kaiser, G. (2023). Investigating teachers' job satisfaction, stress and working environment: The roles of self-efficacy and school leadership. *Psychology in the Schools*, 60(3), 679-690.
doi:10.1002/pits.22788

Lluberes Fernández, N., & Rosa Oviedo, N. (2022). *Relación entre estrés, depresión y consumo de alcohol en jóvenes adultos* (Doctoral dissertation, Santo Domingo: Universidad Iberoamericana (UNIBE)).
<https://repositorio.unibe.edu.do/jspui/handle/123456789/1082>

López, O. A. N. (2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. *Boletín informativo cei*, 6(3), 15-24.
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2103>

Madero Gómez, Luengo Martínez, C. E., & Liliana Alvarado, d. M. (2021). Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del

- COVID-19: México, Perú y Chile. [Effects of stress and wellbeing with telecommuting on the COVID-19 environment: México, Perú and Chile] *RELIGACIÓN. Revista De Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(27) doi:<https://doi.org/10.46652/rgn.v6i27.765>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica clínica las condes*, 30(1), 36-49. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Martínez, L. M. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de comunicación y salud*, 10(2), 301-321. <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>
- Medina Mendoza, A. T. (2021). Estrés y satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Enel SAC Lima, 2018. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2674>
- Medina, M. M. L., & Pacheco, J. H. (2020). Situación de salud de la población privada de la libertad en Colombia. Una revisión sistemática de la literatura. *Gerencia y Políticas De Salud*, 19, 1-26. [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/19%20\(2020\)/54562510005/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/19%20(2020)/54562510005/)
- Mendoza-Briceño, E., Guerrero Bejarano, M. A., Carhuancho-Mendoza, I., Nolazco-Labajos, F., & Daniel, S. S. (2022). Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú. [Determinants of job satisfaction in a health facility during the state of health emergency, Peru] *Apuntes Universitarios*, 12(1), 122-134. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v11i5.919>
- Minari, M. R. T., & Guimarães, L. A. M. (2019). Impacto de la cultura organizacional en el desequilibrio entre esfuerzo-recompensa en el trabajo en una universidad pública federal. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(2), 616-623.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572019000200006&script=sci_abstract&tlng=es

Ministerio de trabajo (2018). *Gestión de riesgos psicosociales laborales en el contexto de la Covid-19*. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2022/boletin-no-126/>

Norabuena Mautino, R. M. (2018). Estrés laboral y satisfacción de los trabajadores de la dirección regional de salud de Ancash-Huaraz, 2016. <https://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2906>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (26 de abril del 2016). *Estrés Laboral*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (21 de febrero del 2023). *Estrés*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Organización Panamericana de la Salud (OPS) *Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el COVID-19*. <https://www.paho.org/es/documentos/consideraciones-psicosociales-salud-mental-durante-brote-covid-19>

Otero López, J. M. (2012). *Estrés laboral y burnout en profesores de Enseñanza Secundaria*. Ediciones Díaz de Santos. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=999vCQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA157&dq=Otero+\(2011\)+el+estr%C3%A9s+&ots=1CF1fI7KMe&sig=2fInqUWDI98NB6I13qTL2TZW39g#v=onepage&q=Otero%20\(2011\)%20el%20estr%C3%A9s&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=999vCQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA157&dq=Otero+(2011)+el+estr%C3%A9s+&ots=1CF1fI7KMe&sig=2fInqUWDI98NB6I13qTL2TZW39g#v=onepage&q=Otero%20(2011)%20el%20estr%C3%A9s&f=false)

Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 68-82. https://www.researchgate.net/profile/Isabel-Rodriguez-35/publication/28249621_Estres_laboral_liderazgo_y_salud_organizacional/links/0deec517f90e5c8374000000/Estres-laboral-liderazgo-y-salud-organizacional.pdf

- Penagos, C. O. P., Albarracín, J. A. B., & Gómez, T. P. S. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Hezberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27), 25-52.
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132008/movil/>
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). How job stress affect job satisfaction and employee performance in four-star hotels. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 6(2), 25-32.
<http://ejournal.aibpmjournals.com/index.php/IJABIM/article/view/1168>
- Ramírez Ríos, A., & Polack Peña, A. M. (2020). Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_c02fd7d17f9fd52a6df46f6d83160b4d
- Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de investigación en Ciencias Estratégicas*.
<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Costa Rica*, 55-63. <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Santiago, A. D. E. (2021). *El estrés laboral y su influencia en la satisfacción laboral del personal del área de higiene del Gobierno Municipal de Esmeraldas* (Doctoral dissertation, Ecuador-PUCESE-Maestría en Gestión de Riesgos). <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2584>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. L. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo? *Prevención, trabajo y Salud*, 20(1), 4-9.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33571471/Como_evaluar_los_riesgos_psicosociales-libre.pdf?1398625445=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSeccion_Tecnica_Como_evaluar_los_riesgos.pdf&Expires=1682755718&Signature=CrHL6HVLZubzsf1512WguW

[A6KC5dr8Bt8n7K25Cz5VKg-OCmwfI43UYdtCKHo66EcCvy~G5Y9uMStCmqS4D5IRTxqrYSAJKuzcc7mYLkfnBSX~nzcOr0gvq~Q8yn7~CyYIWO3HTf7uSfr1Rf6ziqduLbaWRVL1nt~jKeG50IfYdJKD0nqjaS9rTnGpQ7EdZuBNeqlmf1GOosLa0~m~YfxOCIJ740~qaMytAoFq-46KbxupAKKFrX3S0IQn3ckRENEW8mYxi9TFa68dmXKXxjn79JycVP8x12q1XFN9833jBOvsocs03ryCJJSWjwgY44rOPGqG7X6fzAAoEYjC-A_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1048146)

Shi, X., Xiong, D., Zhang, X., Han, M., Liu, L., & Wang, J. (2023). Analysis of factors influencing the job satisfaction of medical staff in tertiary public hospitals, china: A cross-sectional study. *Frontiers in Psychology, 14* doi:10.3389/fpsyg.2023.1048146

Sucapuca Quispe, E. J., Yapu Jallo, L., Mamani-Benito, O. J., & Turpo Chaparro, J. E. (2022). Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 31*(1), 70-78. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552022000100008

Tirado Cardeñas, G. (2019). Aplicación del modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa en profesionales sanitarios: el papel de la identificación y la sobreimplicación en la salud ocupacional. <http://espacio.uned.es/fez/view/tesisuned:ED-Pg-PsiSal-Gtirado>

Tirado, G., Llorente-Alonso, M., & Topa, G. (2019). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 9*(2), 59-70. https://www.researchgate.net/profile/Gumersindo-Tirado/publication/332808053_Desequilibrio_esfuerzo-recompensa_y_quejas_subjetivas_de_salud_Estudio_exploratorio_entre_medicos_en_Espana/links/5dd45a8e299bf11ec8627abc/Desequilibrio-esfuerzo-

[recompensa-y-quejas-subjetivas-de-salud-Estudio-exploratorio-entre-medicos-en-Espana.pdf](#)

Vallejo-Noguera, F. F., Rubio-Endara, O. W., López-Zambrano, J. R., & Véliz-Gutiérrez, O. N. (2020). Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(9), 707-721.

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1722>

Vasan, M. (2018). Impact of job stress on job satisfaction among the pharmaceutical sales representatives. *Research Journal of Pharmacy and Technology*, 11(9), 3759-3764. doi:<https://doi.org/10.5958/0974-360X.2018.00688.1>

Verduzco, R. O. F., & Hernández, C. G. (2018). El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, (64).

<http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>

Verduzco, R. O. F., & Hernández, C. G. (2018). El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, (64).

<http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>

Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención. *El estrés laboral*, 1-176. <https://www.torrossa.com/it/resources/an/4546308>

Villarreal, J. H. G., & Banda-Castro, A. L. (2022). Diagnóstico de factores psicosociales laborales: norma institucional mexicana: Diagnosis of work psychosocial factors: mexican institutional standard. *Revista Universidad & ciencia*, Ciego de Ávila, 11, 33-42.

<https://investigadores.unison.mx/es/publications/diagn%C3%B3stico-de-factores-psicosociales-laborales-norma-institucion-2>

Xie, Y., Tian, J., Jiao, Y., Liu, Y., Yu, H., & Shi, L. (2021). The impact of work stress on job satisfaction and sleep quality for couriers in China: The role of psychological capital. *Frontiers in psychology*, 12, 730147.

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.730147/full>

Zuasnabar Córdor, E. K. (2018). Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo.

<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4890>

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

| 1. Información del Autor | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------|
| TREJO ZULOAGA REYZA TAYLYN | | 73522383 | Reyzatrejozuloaga20@gmail.com | |
| Apellidos y Nombres | | UNI | 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 y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad Provincial de Huari, 2023. | | | | |
| 5. Programa Académico | | | | |
| PSICOLOGIA | | | | |
| 6. Tipo de Acceso al Documento | | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público (info:erepo/semantics/restrictedAccess) | | <input type="checkbox"/> Acceso restringido (info:erepo/semantics/restrictedAccess) | | |

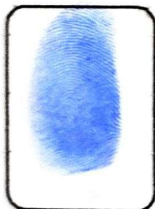
A. Originalidad del Archivo Digital

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.

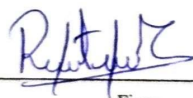
B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

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.

Huella Digital



Lugar: Huaraz Día: 31 Mes: mayo Año: 2024



Firma

Important

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió 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° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (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 otros. 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 proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente reproducidos por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, num. 32.3).

ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 4% |
| 2 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 3% |
| 3 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 2% |
| 4 | repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante | 1% |
| 7 | Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante | 1% |
| 8 | recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet | 1% |

| | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 9 | repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 10 | repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 11 | repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 12 | repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 13 | repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 14 | repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | e-spacio.uned.es Fuente de Internet | <1 % |
| 19 | repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 20 | bibliotecadigital.fgv.br Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 21 | docplayer.es Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | repository.uniminuto.edu Fuente de Internet | <1 % |
| 24 | tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 25 | www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 26 | Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante | <1 % |
| 27 | repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 28 | repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 29 | Submitted to Caribbean University Trabajo del estudiante | <1 % |
| 30 | Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante | <1 % |
| 31 | alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 32 | Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante | <1 % |
| 33 | Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante | <1 % |
| 34 | Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante | <1 % |
| 35 | Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante | <1 % |
| 36 | renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 37 | repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 38 | autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 39 | psiquiatria.com Fuente de Internet | <1 % |
| 40 | revistas.usil.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 41 | scielo.isciii.es Fuente de Internet | <1 % |
| 42 | www.bizneo.com Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 43 | www.repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 44 | 1library.co Fuente de Internet | <1 % |
| 45 | apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 46 | doczz.es Fuente de Internet | <1 % |
| 47 | repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 48 | repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 49 | angiedenegri.com Fuente de Internet | <1 % |
| 50 | animalistas.org Fuente de Internet | <1 % |
| 51 | dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 52 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 53 | repositorio.upec.edu.ec:8080 Fuente de Internet | <1 % |
| 54 | www.centrodealternativas.com Fuente de Internet | <1 % |

55

www.enfermundi.com

Fuente de Internet

<1 %

56

www.gestiopolis.com

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

ANEXOS

Anexo 1: Conceptualización y operacionalización de la variable

| Definición conceptual de la variable | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Medición |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ivancevich y Matteson (1899) mencionan que el estrés laboral implica las tensiones y presiones que enfrentan las personas en el ámbito laboral, siendo originadas por diversas fuentes como la elevada carga laboral, la falta de control sobre las tareas, conflictos en el entorno laboral y factores relacionados con la organización. Estas tensiones laborales pueden generar efectos perjudiciales tanto en la salud física y mental de los empleados como en su desempeño laboral y satisfacción en el trabajo (Boza, 2019). | Se analiza el estrés con la Escala de Estrés Laboral OIT-OOMS, con la que se identifica factores estresantes comunes en el trabajo y evalúa su impacto en la salud y el bienestar del trabajador; para este estudio se usa aquella que fue adaptada por Suarez (2013) | Superiores y recursos | El clima organizacional, el territorio organizacional, la falta de cohesión y el trabajo en equipo. | 1 = 'Nunca'. 2 = 'Raras veces'. 3 = 'Ocasionalmente' 4 = 'Algunas veces' 5 = 'Frecuentemente' 6 = 'Generalmente' 7 = 'Siempre' | La escala es ordinal pues admite que se evalúe del encuestado una actitud en relación a un tema usando respuestas ordenadas |
| | | Organización y equipo de trabajo | La estructura organizacional, la tecnología y la influencia del líder. | | |

| Definición conceptual de la variable | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Medición |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Satisfacción laboral: Palma (1999) la definió como un modo de entender la actitud que presenta un trabajador en relación a su función y su espacio laboral, esto está estrechamente vinculado con el reconocimiento individual y social, así como las tareas y objetivos propuestos, las condiciones de trabajo y los beneficios que recibe.</p> | <p>El análisis se realiza por la Escala de Satisfacción Laboral SL-SCP el mismo que está conformado por 36 ítems que están divididos en 7 diferentes factores.</p> | Condiciones Físicas y/o materiales | Elementos parte de la infraestructura en el ambiente laboral | <p>TA Totalmente de acuerdo 5 Ptos, A De acuerdo 4 Ptos, I Indeciso 3 Ptos, D En desacuerdo 2 Ptos TD Totalmente en desacuerdo 1 Pto.</p> | <p>La escala es ordinal pues admite que se evalúe del encuestado una actitud en relación a un tema usando respuestas ordenadas</p> |
| | | Beneficios Laborales y/o remunerativos | Es el grado de retribución que recibe el empleado | | |
| | | Políticas administrativas | Nivel de adecuamiento ante las directivas y lineamientos de la organización | | |
| | | Relaciones sociales | Nivel de complacencia que presenta el trabajador en sus relaciones interpersonales | | |
| | | Desarrollo Personal | Oportunidades de crecimiento que el ambiente laboral le da al empleado | | |
| | | Desempeño de Tareas | valoración que el trabajador le da a sus actividades y tareas | | |
| | | Relación con la Autoridad | valoración que tiene el empleado con sus autoridades. | | |

Anexo 2: Matriz de consistencia

| MATRIZ DE CONSISTENCIA | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| TÍTULO: Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023. | | | | | | | |
| AUTORA: Trejo Zuloaga Reyza Taylyn | | | | | | | |
| Problema general ¿Cuál es la relación entre Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023? | Objetivo general Determinar la relación entre Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023 | Hipótesis general: Existe relación significativa e inversa entre el estrés y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023. | Variables e indicadores | | | | |
| | | | Variable 1: Estrés | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de Medición | Niveles y Rangos |
| | | | Superiores y recursos. | El clima organizacional, el territorio organizacional, la falta de cohesión y el trabajo en equipo. | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24 | Alto | 126 – 175 |
| | | | Organización y equipo de trabajo | La estructura organizacional, la tecnología y la influencia del líder | 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25 | Medio Bajo | 76 – 125 25 - 75 |
| Problemas específicos | Objetivos específicos: | Hipótesis específica: | Variable 2: Satisfacción Laboral | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de | Niveles y |

| | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| <p>¿Cuáles son los niveles de estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023?</p> <p>¿Existe relación entre las dimensiones del estrés y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023?</p> | <p>Identificar los niveles de estrés en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023</p> <p>Identificar los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023</p> <p>Establecer la relación entre las dimensiones superiores y recursos y organización y equipo de trabajo del estrés y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023</p> <p>Establecer la relación entre las dimensiones condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticos administrativos, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y la relación con la autoridad de la satisfacción laboral y el estrés en los trabajadores</p> | <p>Existe relación significativa e inversa entre las dimensiones del estrés y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023</p> | <p>Condiciones físicas y/o materiales</p> <p>Beneficios laborales y/o remunerativos</p> <p>Políticas administrativas</p> <p>Relaciones sociales</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la autoridad</p> | <p>Elementos parte de la infraestructura en el ambiente laboral</p> <p>Es el grado de retribución que recibe el empleado</p> <p>Nivel de adecuamiento ante las directivas y lineamientos de la organización</p> <p>Nivel de complacencia que presenta el trabajador en sus relaciones interpersonales</p> <p>Oportunidades de crecimiento que el ambiente laboral le da al empleado</p> <p>valoración que el trabajador le da a sus actividades y tareas</p> | <p>1, 13, 21, 28, 32</p> <p>2, 7, 14, 22</p> <p>8, 15, 17, 23, 33</p> <p>3, 9, 16, 24</p> <p>4, 10, 18, 25, 29, 34</p> <p>5, 11, 19, 26, 30, 35</p> <p>6, 12, 20, 27, 31, 36</p> | <p>Medición</p> <p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p> | <p>Rangos</p> <p>133 – 180</p> <p>85 – 132</p> <p>36 – 84</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|

| | administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023. | | | valoración que tiene el empleado con sus autoridades. | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| Tipo – Nivel – Diseño de investigación | | Población y Muestra | Técnica e Instrumento | | Análisis y procesamiento de datos | | |
| <p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel y Diseño de Investigación: No experimental transversal</p> | | <p>Para el estudio se cuenta con una población de 100 Trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari distribuidos en gerencias.</p> | <p>Cuestionario</p> <p>Variable 1: Escala de estrés laboral de la OIT (2012)</p> <p>Nombre de la Escala: Escala de Estrés Laboral OIT-OMS</p> <p>Autores: Ivancevich y Matteson 1899</p> <p>Adaptación Peruana: Suarez (2012)</p> <p>Administración: Individual y Colectiva</p> <p>Duración: 25 a 30 minutos</p> <p>Variable 2: Escala de satisfacción laboral SL/SCP (1999)</p> <p>Autora: Sonia Palma Carrillo (1999)</p> <p>Administración: Individual y Colectiva</p> <p>Duración: carece de control del tiempo</p> <p>Aplicación: De 18 años en adelante</p> | | <p>Primero, se decidió el tema a realizar para luego seleccionar los cuestionarios adecuados para poder aplicar, de este modo se solicitó a los autores el permiso correspondiente mencionando que es para fines académicos y de investigación; segundo, se eligió a la población con la cual se va a trabajar de este modo utilizar el muestreo y seleccionar el subconjunto representativo de la población, es decir, la muestra; tercero, se coordinó con los encargados y directivos para poder aplicar en los cuestionario en la población entregando el consentimiento informado a cada participante.</p> <p>En cuanto al procesamiento de la información se realizó la base de datos en el programa de Microsoft Office Excel, de este modo poder ordenarlo y posteriormente pasar al programa SPSS-25</p> | | |

Anexo 3: Instrumento Estrés Laboral

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT

Nombre: _____ Edad: _____

Área: _____ Cargo: _____

Fecha: _____

INSTRUCCIONES:

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

| N | ITEMS | RESPUESTA |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés? | |
| 2 | ¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa? | |
| 3 | ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés? | |
| 4 | ¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa? | |
| 5 | ¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa? | |
| 6 | ¿El que mi supervisor no me respete me estresa? | |
| 7 | ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés? | |
| 8 | ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés? | |
| 9 | ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés? | |
| 10 | ¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa? | |
| 11 | ¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa? | |

| | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 12 | ¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés? | |
| 13 | ¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa? | |
| 14 | ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa? | |
| 15 | ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa? | |
| 16 | ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés? | |
| 17 | ¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés? | |
| 18 | ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa? | |
| 19 | ¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés? | |
| 20 | ¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés? | |
| 21 | ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés? | |
| 22 | ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa? | |
| 23 | ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés? | |
| 24 | ¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés? | |
| 25 | ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés? | |

Anexo 4: Instrumento Satisfacción Laboral

Anexo 3: Instrumento Satisfacción Laboral

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SI/SPC

Nombre-----Edad-----
 AREA-----Cargo-----
 Fecha-----

A continuación, se presente una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

TA : Totalmente de Acuerdo
A : Acuerdo
NN : Ni de acuerdo
D : En desacuerdo
TD : Totalmente en desacuerdo

No hay respuesta buena ni mala, todas son importes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

| N° | | TA | A | NN | D | TD |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|---|----|
| 1 | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores | | | | | |
| 2 | Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. | | | | | |
| 3 | El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. | | | | | |
| 4 | Siento que el trabajo que hago es justo para manera de ser. | | | | | |
| 5 | La tarea que se realizo es tan valiosa como cualquier otra. | | | | | |
| 6 | Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s). | | | | | |
| 7 | Me siento mal con lo que gano | | | | | |
| 8 | Siento que recibo de parte de la empresa mal trato | | | | | |
| 9 | Me agrada trabajar con mis compañeros | | | | | |
| 10 | Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente | | | | | |
| 11 | Me siento realmente útil con la labor que realizo | | | | | |
| 12 | Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. | | | | | |
| 13 | El ambiente donde trabajo es confortable | | | | | |
| 14 | Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable | | | | | |
| 15 | La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando. | | | | | |
| 16 | Prefiero tener distancia con las personas con las que trabajo | | | | | |
| 17 | Me disgusta mi horario | | | | | |
| | | TA | A | NN | D | TD |
| N° | | | | | | |
| 18 | Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 19 | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia | | | | | | |
| 20 | Llevarse bien con los jefes beneficia en la calidad de trabajo | | | | | | |
| 21 | La comodidad que ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable. | | | | | | |
| 22 | Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | | |
| 23 | El horario me resulta incomodo | | | | | | |
| 24 | La solidaridad es una virtud caracterizada en nuestro grupo de trabajo. | | | | | | |
| 25 | Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo | | | | | | |
| 26 | Mi trabajo me aburre | | | | | | |
| 27 | La relación que tengo con mis superiores es cordial | | | | | | |
| 28 | En el ambiente fisico donde me ubico, trabajo cómodamente | | | | | | |
| 29 | Mi trabajo me hace sentir realizado (a) | | | | | | |
| 30 | Me gusta el trabajo que realizo | | | | | | |
| 31 | No me siento a gusto con mi jefe | | | | | | |
| 32 | Existen las comodidades para un bien desempeño de las labores diarias. | | | | | | |
| 33 | No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias | | | | | | |
| 34 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo | | | | | | |
| 35 | Me siento complacido con la actividad que realizo | | | | | | |
| 36 | Mi jefe valora el esfuerzo que hao en mi trabajo | | | | | | |

Anexo 4: Base de datos de ambas variables

| Escala de Estrés Laboral OIT-OMS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-----------|----|----|---|----|----|---|-----|----|-----|-----|----------------------------------|----|-----|-----|---|-----|---|---|-----|-----|---|-----|---|-----|---|
| Superiores y recursos | | | | | | | | | | | | Organización y equipo de trabajo | | | | | | | | | | | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | 4 | P5 | P6 | 7 | P15 | 17 | P21 | P24 | P8 | P9 | P10 | P11 | 2 | P13 | 4 | 6 | P18 | P19 | 0 | P22 | 3 | P25 | |
| 5 | SUJETO 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | |
| 6 | SUJETO 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 7 | SUJETO 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 8 | SUJETO 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 6 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 9 | SUJETO 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 6 | 6 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 |
| 10 | SUJETO 6 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| 11 | SUJETO 7 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 6 | 2 | 4 | 3 | 6 | 6 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 6 | 5 | 3 | 6 | 4 | 3 |
| 12 | SUJETO 8 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 6 | 7 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 6 | 5 | 6 | 2 | 3 | 3 |
| 13 | SUJETO 9 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 6 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 6 | 6 | 1 | 2 | 4 | 5 |
| 14 | SUJETO 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 |
| 15 | SUJETO 11 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 6 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 6 | 5 | 3 | 6 | 6 | 5 |
| 16 | SUJETO 12 | 3 | 1 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 6 | 4 |
| 17 | SUJETO 13 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 6 | 2 | 2 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 7 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 6 | 4 |
| 18 | SUJETO 14 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 1 | 2 | 6 | 3 |
| 19 | SUJETO 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 6 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 6 |
| 20 | SUJETO 16 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| 21 | SUJETO 17 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | SUJETO 18 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 6 | 1 | 4 | 3 | 2 |
| 23 | SUJETO 19 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 6 |
| 24 | SUJETO 20 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 6 | 6 | 6 | 3 | 6 | 6 | 6 | 4 | 2 | 2 | 2 | 7 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 25 | SUJETO 21 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 6 | 4 |
| 26 | SUJETO 22 | 4 | 1 | 5 | 6 | 6 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 6 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 6 | 2 | 1 | 6 | 4 | |
| 27 | SUJETO 23 | 4 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 |
| 28 | SUJETO 24 | 5 | 1 | 3 | 6 | 6 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 2 | 5 | 2 | 1 | 6 | 4 |
| 29 | SUJETO 25 | 2 | 2 | 3 | 6 | 5 | 6 | 4 | 7 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 7 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 |
| 30 | SUJETO 26 | 2 | 2 | 4 | 6 | 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 6 | 4 | 1 | 5 | 3 |
| 31 | SUJETO 27 | 1 | 2 | 4 | 5 | 6 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 5 | 3 |
| 32 | SUJETO 28 | 1 | 2 | 4 | 5 | 6 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 5 | 3 |

| Escala de Satisfacción Laboral SL-SCP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----------|-----|-----|----------------------------------------|-----|----|----|---------------------------|-----|----|-----|---------------------|-----|-----|----|---------------------|-----|-----|----|---------------------|-----|-----|-----|---------------------------|----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|----|---|---|
| condiciones físicas y/o materiales | | | | beneficios laborales y/o remunerativos | | | | políticos administrativos | | | | relaciones sociales | | | | desarrollo personal | | | | desempeño de tareas | | | | relación con la autoridad | | | | | | | | | | | | | | | |
| | P1 | P13 | P21 | P28 | P32 | P2 | P7 | P14 | P22 | P8 | P15 | P17 | P23 | P33 | P3 | P9 | P16 | P24 | P4 | P10 | P18 | P25 | P29 | P34 | P5 | P11 | P19 | P26 | P30 | P35 | P6 | P12 | P20 | P27 | P31 | P36 | P8 | | |
| 7 | sujeto 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | | |
| 8 | sujeto 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | | |
| 9 | sujeto 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | | |
| 10 | sujeto 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | | |
| 11 | sujeto 6 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | | |
| 12 | sujeto 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | |
| 13 | sujeto 8 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 | 1 | |
| 14 | sujeto 9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | |
| 15 | sujeto 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | | |
| 16 | sujeto 11 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 4 | 2 | | |
| 17 | sujeto 12 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | | |
| 18 | sujeto 13 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | | |
| 19 | sujeto 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 1 | |
| 20 | sujeto 15 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | |
| 21 | sujeto 16 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | | |
| 22 | sujeto 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | |
| 23 | sujeto 18 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 |
| 24 | sujeto 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | |
| 25 | sujeto 20 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | |
| 26 | sujeto 21 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 6 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | |

Anexo 5: consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.

Título de la investigación: Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023.
NIVEL DE ESTUDIO: Posgrado

Investigador (a): REYZA TAYLYN TREJO ZULOAGA

Introducción:

Le invitamos a participar en la investigación titulada: **Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023.**

Objeto del estudio:

cuyo objetivo es para obtener la titulación. Esta investigación es desarrollada por bachiller de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad San Pedro, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del establecimiento que labora, Municipalidad Provincial de Huari.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari, 2023.**
2. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Beneficios:

No existe beneficio directo para usted por participar de este estudio.

Costos y incentivos

Usted no realizará ningún gasto por participar de este estudio.

Confidencialidad

Su información estará protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este estudio son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Consentimiento

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento

Nombre y apellidos: Marcos Gaudencio Baylon Cuba
Fecha y hora: 06/10/2023 10:00 AM

FIRMA



anexo 6: solicitud para la aceptación



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGIA

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Chimbote, junio 06 del 2023

OFICIO N° 127-2023-USP-FCS-PPSIC/D

Señor:

Lorgio Ríos Ocaña

Alcalde de la Municipalidad de la provincia de Huari

Presente -

Asunto Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo personal e institucional y en nombre de la Universidad San Pedro Sede Chimbote, informarle que como parte del desarrollo académico del Taller de Elaboración de Tesis en Psicología solicito su despacho, su autorización para la Bachiller TREJO ZULOAGA REYZA TAYLYN, con código N°1716100078, pueda ejecutar su Proyecto de investigación titulada: "Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huari 2023", en la Institución que Ud. dignamente dirige, por tal motivo presento a la estudiante, para que le brinde las facilidades correspondientes.

Agradeciendo la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,

MAO/cyc.


c.c.: Archivo.



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Dr. Manuel A. Alva Olivos
Director (e) Programa de Psicología

anexo 7: carta de aceptación

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI

GERENCIA DE ADMINISTRACION FINANZAS Y TRIBUTACION
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA DE ACEPTACIÓN


Huari, 19 de junio del 2023.

DR. MANUEL A. ALVA OLIVOS
DIRECTOR (e) PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Por este presente me permito informar a usted que: **REYZA TAYLIN TREJO ZULOAGA**, Bachiller de la Facultad de Ciencias de la Salud, Programa de Estudios de Psicología, de la "Universidad San Pedro", ha sido admitida para realizar su Proyecto de investigación titulada: "**ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI 2023**".

Se expide la presente a solicitud de la Universidad para los fines consiguientes

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI
C.P.C. Ronald A. Cadillo Pimentel
D.N.I. N° 70895123
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

C.c.
Arch.

043-380365
ANEXO: 1039

www.munihuari.gob.pe
mesadepartes@munihuari.gob.pe

Jr. Ramón Castilla N°470
Huari