



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AGRÍCOLA DE LA
CIUDAD DE ICA EN EL CONTEXTO DE LA EMERGENCIA
SANITARIA 2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Mayra Helen Duran Escobar

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en
Psicología

Docente Asesor:

José Huamán Narvay

Código Orcid: N° 0000-0001-5400-5737

Chincha, Ica, 2020

ASESOR

Dr. José Huamán Narvay

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. William Esteban Chu Estrada

Dr. Edmundo Gonzales Zavala

Dedicatoria

A mi querida familia, quienes, con el amor que siempre me expresan, me han impulsado a esforzarme para alcanzar este objetivo, importante en mi desarrollo profesional.

Agradecimiento

Agradezco a la Jefa de Recursos Humanos y a la Asistente Social, por la oportunidad brindada y las facilidades que me otorgaron para poder realizar la presente investigación en la empresa de la que son parte.

Asimismo, un agradecimiento especial al Psicólogo Lic. Anthony Huamaní Castillo por su apoyo y aporte en el desarrollo de la presente investigación.

RESUMEN

La presente investigación se propuso determinar la relación entre Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020. Para ello se empleó un diseño no experimental, de alcance descriptivo correlacional bajo la medición psicométrica de las variables. La muestra se conformó por 50 trabajadores de diferentes áreas, los cuales fueron evaluados con el Cuestionario de Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER) de Siegrist (1996) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC) de Sonia Palma Carrillo.

Entre los principales resultados se identificó que existe una correlación inversa cuyo coeficiente indica una correlación negativa considerable, ($\rho = -0.710$), entre Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral, en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica, en el contexto de la Emergencia Sanitaria 2020. Y como principal conclusión del estudio se determinó, una correlación inversa cuyo coeficiente indica una correlación negativa considerable, entre las variables Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral. Lo que nos indica que a mayor Satisfacción laboral los niveles de Estrés en los trabajadores serán menores.

Palabras claves: Estrés laboral, Satisfacción laboral y Emergencia sanitaria.

Abstract

The present research set out to determine the relationship between Stress and Satisfaction in the workplace in workers of an agricultural company in the city of Ica in the context of the Health Emergency 2020. For this research, we used a non-experimental design, with a low correlational descriptive scope the psychometric measurement of the variables. The sample was made of 50 workers from different areas, who were evaluated with the Effort-Reward Imbalance Questionnaire (DER) by Siegrist (1996) and the Job Satisfaction Scale (SL-SPC) by Sonia Palma Carrillo.

Among the main results, it was identified that there is an inverse correlation whose coefficient indicates a considerable negative correlation, ($\rho = -0.710$), between Stress and Satisfaction in the workplace, in workers of an agricultural company in the city of Ica, in the context of the Sanitary Emergency 2020. And as the main conclusion of the study, an inverse correlation was determined whose coefficient indicates a considerable negative correlation, between the variables Stress and Satisfaction in the workplace. Which indicates that the higher the job satisfaction, the lower the stress levels in the workers.

Keywords: Work stress, Work satisfaction and Health emergency.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
2.1. Descripción del Problema	16
2.2. Pregunta de investigación general.....	17
2.3. Preguntas de investigación específicas	18
2.4. Justificación e Importancia.....	19
2.5. Objetivo General	19
2.6. Objetivos Específicos.....	20
III. MARCO TEÓRICO	22
3.1. Antecedentes.....	22
3.2. Bases Teóricas	26
3.2.1. Estrés Laboral:	26
3.2.2. Satisfacción Laboral:	33
3.3. Marco Conceptual.....	40
3.4. Contexto de Emergencia Sanitaria	44
IV. METODOLOGÍA	46
4.1. Tipo de Investigación	46
4.2. Nivel de Investigación:	46
4.3. Diseño de Investigación.....	46
4.4. Hipótesis General y Específicos	47
4.4.1. Hipótesis General.....	47

4.4.2. Hipótesis Específicas	47
4.5. Identificación de la Variable	48
4.6. Operacionalización de Variables:	49
4.7. Población y Muestra	52
4.7.1. Población	52
4.8. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:	52
4.8.1. Técnicas.....	52
4.8.2. Instrumentos:	53
4.8.3. Procedimiento de recolección de datos:.....	57
4.9. Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos	58
4.9.1. Técnicas de análisis:.....	58
4.9.2. Técnicas de Interpretación de datos:	58
V. RESULTADOS	60
5.1. Presentación de Resultados	60
a) Descripción de los participantes:	60
b) Descripción de la variable Estrés:.....	63
c) Descripción de la variable Satisfacción laboral	64
5.2. Prueba de hipótesis	65
5.2.1. Hipótesis general.....	65
5.2.2. Hipótesis específicas.....	67
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	75
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
7.1. Conclusiones:	79
7.2. Recomendaciones:	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS	87
Anexo 01: Ficha técnica del instrumento A con validez y confiabilidad	87

Anexo 02: Instrumento de Investigación A (formato impreso)	90
Anexo 03: Ficha técnica del instrumento B con validez y confiabilidad	91
Anexo 04: Instrumentos de Investigación B (formato impreso)	93
Anexo 05: Oficio de Aplicación de investigación.	94
Anexo 06: Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	95
Anexo 07: Base de datos del estudio	96
Anexo 08: Matriz de consistencia	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de operacionalización de las variables de estudio.	49
Tabla 2: Tabla de frecuencias según sexo de los participantes (n=50) ...	52
Tabla 3: Niveles de los valores del cuestionario DER.....	55
Tabla 4: Dimensiones de Satisfacción Laboral (SL –SPL).....	57
Tabla 5: Categorías de Diagnóstico Satisfacción Laboral.....	57
Tabla 6: Niveles de medición de las variables y su interpretación.....	59
Tabla 7: Frecuencias según edad de los participantes (n=50).....	60
Tabla 8: Frecuencias según estado civil de los participantes (n=50).....	60
Tabla 9: Frecuencia según nivel académico de los participantes (n=50).	61
Tabla 10: Frecuencias según condición laboral de los participantes (n=50)	61
Tabla 11: Frecuencias según área de los participantes (n=50)	62
Tabla 12: Frecuencias según cargo de los participantes (n=50).....	62
Tabla 13: Frecuencias según horas de trabajo de los participantes (n=50)	62
Tabla 14: Frecuencias según meses de experiencia de los participantes (n=50)	63
Tabla 15: Nivel de la variable Estrés.....	63
Tabla 16: Nivel de la variable Satisfacción laboral.....	64
Tabla 17: Correlación entre Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral ...	65
Tabla 18: Tabla cruzada de Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral ...	66
Tabla 19: Correlación entre Estrés y la dimensión significación de la tarea contenida en la variable Satisfacción laboral	67
Tabla 20: Tabla cruzada entre Estrés y significación de la tarea contenida en la variable Satisfacción laboral.....	68
Tabla 21: Correlación entre Estrés y la dimensión condiciones laborales contenida en la variable Satisfacción laboral.	69
Tabla 22: Tabla cruzada entre Estrés y la dimensión condiciones laborales contenida en la variable Satisfacción laboral	69
Tabla 23: Correlación entre Estrés y la dimensión reconocimiento personal y/o social, contenida en la variable Satisfacción laboral.....	71

Tabla 24: Tabla cruzada entre Estrés y la dimensión reconocimiento personal y social contenida en la variable Satisfacción laboral.	71
Tabla 25: Correlación entre Estrés y la dimensión beneficios económicos contenida en la variable Satisfacción laboral.	72
Tabla 26: Tabla cruzada entre Estrés y la dimensión beneficios económicos contenida en la variable Satisfacción laboral.	73
Tabla 27: Confiabilidad por consistencia interna de las dimensiones del modelo DER.....	88
Tabla 28: Confiabilidad por consistencia interna de la variable Satisfacción laboral y sus dimensiones.....	92

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: Gráfico de barras que representa el nivel de Estrés de los participantes (n=50)	64
FIGURA 2: Gráfico de barras que representa los niveles de la variable Satisfacción laboral de los participantes (n=50).....	65

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad relevante en el desarrollo personal y social del individuo, por una parte, es fuente de la autorrealización personal y de la cobertura de necesidades esenciales del trabajador, y a su vez el desempeño laboral de éste es indispensable para alcanzar los objetivos de la institución empresarial como aumentar la rentabilidad y su posicionamiento en el mercado.

La preocupación por la relación entre Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral, ha promovido la investigación de estas variables en diferentes países y en diversos grupos poblacionales como personal de salud (Gejaño, 2018), docentes (Monroy, 2020) y otras instituciones. Y es que las consecuencias de salud física y psicológicas del estrés (Del Hoyo Delgado, 2004) además de disminuir la calidad de vida y aumentan la vulnerabilidad a trastornos psicológicos, también altera el clima organizacional y las interacciones interpersonales de los trabajadores.

En cuanto a estudios nacionales y regionales se encontraron investigaciones donde existe relación importante entre el Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral, así como también en algunos casos, la variable Satisfacción laboral influye en el Estrés percibido de los trabajadores, estos estudios se realizaron en grupos pertenecientes, principalmente, al área de salud en instituciones del estado peruano, como hospitales, centros de salud y Red de salud.

Teniendo en cuenta ello, la introducción de nuevas tecnologías y la globalización han traído nuevas políticas en el manejo empresarial desde la cuales el trabajador o colaborador es un asunto preponderante. De éstos deriva la tendencia actual en las empresas de implementar y modificar las condiciones laborales respondiendo a las necesidades del trabajador para generar una mayor productividad, sin embargo, esto no ocurre en muchas empresas que persisten en modelos del siglo pasado

En el aspecto práctico los resultados de la investigación evidencian las características del entorno laboral que resultan satisfactorias o insatisfactorias que influyen en la calidad del servicio, lo cual facilitara la comprensión y la propuesta de alternativas para la mejora de la Satisfacción laboral de los trabajadores y su consecuente elevación de la productividad.

Por otra parte, esta investigación beneficiará a la organización y a sus colaboradores ya que identifica bajo un método científico los estresores y expectativas sobre el entorno laboral de los trabajadores, lo cual es información relevante para la redirección u orientación de los servicios internos dentro de la institución. Teniendo en cuenta que, a pesar de la Emergencia Sanitaria, el personal que participó laboró permanentemente en la empresa de manera presencial.

En el aspecto teórico, la investigación pone a prueba una hipótesis con base teórica, por lo cual ofrece evidencia empírica de la relación entre el Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral en trabajadores de una empresa agrícola en el contexto de la Emergencia Sanitaria 2020, aportando a la evidencia disponible a nivel local y nacional sobre el tema.

El interés de la presente investigación surge de la tesis teórica de la influencia del Estrés en la percepción del entorno laboral y su afectación en la productividad, se pretende poner en prueba dicha hipótesis mediante la medición de la relación entre Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral. Se busca determinar si el Estrés laboral tiene una relación significativa con la Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de Emergencia sanitaria 2020.

Se pretende responder a la pregunta ¿Qué relación existe entre Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral en trabajadores de una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020?

El objetivo general que guía la investigación es determinar la relación entre la variable Estrés y la variable Satisfacción en el ámbito laboral en trabajadores de una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020. Asumimos la hipótesis que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. La estructura de la investigación se describe a continuación:

En el Capítulo II, Planteamiento del problema de Investigación, se describe la realidad problemática sobre la cual se formula el problema de investigación, la justificación e importancia y los objetivos de la presente investigación.

En el Capítulo III, Marco teórico, comprende los estudios previos sobre las variables de estudio en contextos internacionales, nacional y regional. Además, se describen las bases teóricas de las variables y se complementa con un acápite del marco conceptual con el fin de explicitar las dimensiones conceptuales que se utilizan en el presente trabajo.

El Capítulo IV, se presenta el diseño metodológico pertinente para la investigación, así mismo se especifican la hipótesis general y las específicas, por otra parte, la descripción de nuestras variables, descripción de la muestra y los instrumentos. Posteriormente el capítulo V los resultados obtenidos.

El capítulo VI nos da cuenta de la discusión de los resultados y finalmente en el capítulo VII encontraremos las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

El Estrés laboral es un problema que afecta a diversas profesiones, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) destacando entre ellas las profesiones de la salud. Además, se indica que el Estrés laboral puede generar comportamientos disfuncionales o no habituales en el trabajo y afecta la salud física y mental del individuo.

Entre los síntomas frente al Estrés laboral, según la OIT (2016) se encuentran: irritabilidad, incapacidad para relajarse o concentrarse, dificultad para la toma de decisiones, disminución del disfrute y compromiso con el trabajo, dificultades para dormir e incluso sufrir problemas físicos graves como cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolores de cabeza, trastornos musculoesqueléticos y la reducción de la capacidad para luchar contra las infecciones (sistema inmunológico).

En el Perú, el Estrés es un fenómeno frecuente, según un estudio del Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) del 2018, señala que el 80% de peruanos sufren o han sufrido Estrés. Además de otras afecciones relacionadas al Estrés como cambios frecuentes de ánimo, insomnio entre otros.

Por otra parte, el Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI (2014, citado en Diario Gestión, 2014) según su estudio sobre Satisfacción laboral de 1500 colaboradores de Lima, Arequipa y Chiclayo se reportó que el 45% de participantes no se encuentra feliz en su trabajo., además el 52% afirmó sentir una poca valoración de sus ideas y opiniones en la empresa donde laboran. Este mismo

porcentaje consideró negativa la claridad de la comunicación con el jefe directo y el 41% de trabajadores señala un nivel bajo de apoyo.

Desde estos datos se identifican antecedentes importantes de la insatisfacción laboral presente en los trabajadores peruanos, además que los principales factores corresponden a medidas del propio entorno laboral lo cual de acuerdo a los modelos teóricos vigentes afectarían el desempeño laboral de los trabajadores.

Finalmente, en la empresa donde se realizó el presente estudio, se ha seguido realizando trabajo presencial, por el rubro al que pertenecen, ya que este sector no tuvo que cambiar sus labores por home office, estos fueron transportados desde sus domicilios hasta su centro de labores, respetando las medidas de seguridad para el control de la pandemia. Así mismo la empresa mantuvo a sus colaboradores, a pesar de presentar bajas por salud, según el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo de un 30%, con diagnóstico de Covid-19.

A partir de esta problemática, el presente estudio permitirá conocer el nivel de Estrés, las características de Satisfacción en el ámbito laboral y la relación entre estos, factores que dan cuenta del estado emocional actual de los trabajadores, de su actual sintomatología y de los principales factores dentro de la empresa que afectan su desempeño.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Qué relación existe entre Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral en trabajadores de una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020?

2.3. Preguntas de investigación específicas

Problema Específico 1

¿Qué nivel de Estrés laboral presentan los trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020?

Problema Específico 2

¿Qué nivel de Satisfacción laboral presentan los trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020?

Problema Específico 3

¿Existe relación entre Estrés y la dimensión significación de la tarea contenida en la variable Satisfacción Laboral, en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020?

Problema Específico 4

¿Existe relación entre Estrés y la dimensión condiciones de trabajo contenida en la variable Satisfacción laboral en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020?

Problema Específico 5

¿Existe relación entre Estrés y la dimensión, reconocimiento personal y/o social, contenida en la variable Satisfacción laboral en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020?

Problema Específico 6

¿Existe relación entre Estrés y la dimensión beneficios económicos contenida en la variable Satisfacción laboral, en trabajadores

pertenecientes a una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020?

2.4. Justificación e Importancia

La Satisfacción Laboral es un indicador de la calidad de vida en las organizaciones (Palma, 2004), por lo que el estudio diagnóstico de esta variable permite implantar o mejorar, políticas institucionales saludables para las empresas y sus empleados.

La investigación tiene relevancia social porque la información científica que se extraiga de esta muestra parte de la vivencia particular del trabajador en el contexto de Emergencia sanitaria, sirviendo de recurso para las políticas de higiene y convivencia de la empresa.

Su valor científico implica la contrastación de los modelos teóricos para el Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral, facilitando evidencias empíricas del comportamiento de estas variables en un contexto particular: la Emergencia sanitaria.

La investigación tiene relevancia porque los participantes, colaboradores de diferentes profesiones en una empresa agrícola, son un segmento poco estudiado, actualmente no se cuenta con antecedentes de empresas agrícolas a pesar de su importancia en la economía nacional.

2.5. Objetivo General

Determinar la relación entre Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria 2020.

2.6. Objetivos Específicos

Objetivos Específico 1

Describir el nivel de Estrés laboral en sus diferentes dimensiones en los trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020.

Objetivos Específico 2

Describir el nivel de la variable Satisfacción laboral en sus diferentes dimensiones en los trabajadores de una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020.

Objetivos Específico 3

Determinar la relación que existe entre Estrés y la dimensión significación de la tarea contenida en la variable Satisfacción Laboral, en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020.

Objetivos Específico 4

Determinar la relación que existe entre Estrés y la dimensión condiciones de trabajo, contenida en la variable Satisfacción Laboral, en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020.

Objetivos Específico 5

Determinar la relación que existe entre Estrés y la dimensión reconocimiento personal, contenida en la variable Satisfacción Laboral, en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020.

Objetivos Específico 6

Determinar la relación que existe entre Estrés y la dimensión beneficios económicos, contenida en la variable Satisfacción

Laboral, en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020.

2.7. Alcances y limitaciones

El estudio logró un alcance correlacional, ya que la información recolectada permite conocer cómo se comportan las variables de Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral en un mismo grupo de trabajadores de una empresa agrícola de Ica, con ello se aporta parcialmente información explicativa de estos conceptos.

Además, la información es de utilidad para detectar limitaciones en la organización que permitan mejorar las condiciones que mejoren la Satisfacción laboral y disminuyan los factores de riesgo para el Estrés laboral.

Por otra parte, entre las principales limitaciones del estudio se encuentra la representatividad de la muestra, ya que los evaluados corresponden a una empresa (una sola fuente) y su selección se condicionó al criterio de disponibilidad de los presentes durante la fecha y horario indicado por parte del área de Recursos Humanos, además que el tamaño de la muestra ($n=50$) es insuficiente para generalizar los resultados.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes Internacionales

La Satisfacción laboral ha sido identificada como un protector para el Estrés laboral y en todo el mundo se han desarrollado investigaciones para encontrar la relación entre esta y otras variables relevantes para el trabajo.

Paredes (2016) realizó una investigación para el grado de maestría en el país de Ecuador por la Universidad Andina Simón, este estudio de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, tuvo por objetivo determinar la influencia del Estrés laboral sobre los niveles de Satisfacción laboral. Para ello estudió una muestra de 80 colaboradores de una empresa dedicada a la comercialización de insumos gastronómicos y estéticos a quienes aplicó el Cuestionario de Estrés laboral de la OIT-OMS y el Cuestionario de Satisfacción 20/23 de Mérida y Peiró. Los principales resultados del análisis estadístico identificaron que no existe relación entre las variables por lo que cada una funcionaría de manera independiente.

Por otra parte, la investigación de Adalí (2019) para su tesis de maestría por la Universidad San Carlos de Guatemala estudio el Estrés laboral y su impacto en la Satisfacción de personal operativo de Plantas Empacadoras de la Costa Sur en Guatemala. Este estudio cuantitativo de tipo correlacional se propuso describir la relación entre estas dos variables, para lo cual se evaluó a una muestra de 147 colaboradores del personal operativo. Se aplicaron los instrumentos: Adaptación de la escala de Estrés laboral de OIT-OMS y Escala General

de Satisfacción Laboral, además de una entrevista semiestructurada con el médico de planta. La autora plantea que el nivel de Estrés no afecta la Satisfacción laboral y sus resultados dan cuenta de una correlación positiva moderada, lo que quiere decir que los niveles de Estrés (moderado) no afectan la Satisfacción de los colaboradores.

Sin embargo, otras investigaciones fuera del campo de la producción muestran una relación entre estas variables. Ese es el caso de la investigación sobre la relación entre Satisfacción Laboral, Estrés laboral y sus resultados en los trabajadores de una Institución de Beneficencia de la provincia de Concepción, España, realizada por Chiang, Riquelme y Rivas (2018) se desarrolló bajo un diseño transversal, descriptivo, correlacional y tuvo como objetivo analizar la relación entre el Estrés laboral y Satisfacción laboral. La muestra se conformó por 184 trabajadores a los que se evaluó con un cuestionario basado en el instrumento de Karasek (1967) de 27 preguntas y el Job Content Questionnaire (JCQ) o Cuestionario de Contenido del Trabajo que recogieron aspectos como información general, Estrés laboral y Satisfacción laboral. El resultado de las correlaciones concluye que a mayor percepción de Satisfacción laboral y mayor control sobre el trabajo se reduce el grado de Estrés.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

En Arequipa, Ortega y Quispe (2016) realizaron un estudio en personal de salud de la Micro red de ampliación Paucarpata, esta fue una tesis de licenciatura en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, la cual buscó determinar la relación entre las variables de Estrés laboral, Satisfacción

laboral y bienestar psicológico. Se desarrollo bajo un diseño no experimental, transversal, de tipo descriptivo correlacional. La muestra se conformó de 114 colaboradores evaluados con el Cuestionario de actitudes sobre la Satisfacción Laboral, el Cuestionario de Estrés de Cooper y la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos. Los principales resultados destacan una correlación moderada alta entre el Estrés y el bienestar psicológico y una correlación moderada entre el Estrés y la Satisfacción laboral.

La Tesis de Maestría de Universidad Nacional del Altiplano realizada por Vidangos (2017) en la región de Puno se estudió los efectos del distrés laboral en la Satisfacción laboral en trabajadores de Empresas Prestadoras de Servicio Básico Ambiental. Se optó por un diseño no experimental, correlacional explicativo, aplicándose la observación directa e instrumentos validados como el MBI (Inventario de Burnout de Maslach) y la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) desarrollada por Warr, Cook y Wall.

La muestra no probabilística se compuso de 123 trabajadores, cuyos resultados destacan una afectación significativa del síndrome de Burnout en 51.9% de la muestra y un 34.1% de Insatisfacción laboral en los mismos trabajadores, del cual el 23.5% se debe a factores extrínsecos como las condiciones de trabajo, la relación con os compañeros, jefe inmediato superior, remuneración, horarios de trabajo y estabilidad del empleo.

En Lima Talledo y Ugaz (2019), en su tesis para optar la licenciatura en la Universidad San Ignacio de Loyola, desarrolló un estudio cuantitativo correlacional, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el Estrés y la Satisfacción laboral de un grupo de trabajadores de un call center. La

hipótesis de investigación planteaba que el Estrés influye de manera negativa (inversa) a la Satisfacción laboral.

La muestra se conformó por 19 colaboradores a quienes se aplicó la Escala de Estrés laboral diseñada por Ivancevich y Matteson de 2004 y adaptada por la OIT-OMS y el cuestionario Job Satisfaction Index de Spector de 1985. Los resultados mostraron que efectivamente hay una relación negativa y significativa débil entre ambas variables.

3.1.3. Antecedentes Locales o Regionales

En Ica se carece de antecedentes de estudio con poblaciones similares (trabajadores de empresa agrícola) que correlacionen las variables de Estrés y Satisfacción laboral.

Las investigaciones disponibles se enfocan en personal de salud a la vez que se estudian otras variables vinculadas al Estrés o a la Satisfacción laboral.

Benites, Chacaliaza y Huancahuari (2017) estudiaron los Factores y niveles de Estrés laboral en el personal de hospital regional de Ica en su tesis de Licenciatura en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. Esta investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, transversal, de tipo descriptivo.

La muestra de 58 enfermeros se evaluó con inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados muestran la presencia de Estrés en diferentes niveles en toda la muestra, predominando un nivel medio de Estrés con el 43.1% siguiéndole un 31% de los evaluados con un nivel alto.

Gejaño (2018) para su tesis de licenciatura en la Universidad Alas Peruanas realizó un estudio no experimental transversal, de tipo correlacional, con el que se busco determinar la

relación entre Estrés laboral y calidad en la atención por el personal de enfermería de dos hospitales de Ica.

La muestra se constituyó bajo un muestreo no probabilístico-intencional con 134 enfermeras a las que se evaluó con el Maslach Burnout Inventory (MBI) o Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados muestran que existe correlación negativa de -0.866 significativa entre el Estrés laboral y la calidad de la atención siendo a mayor Estrés menor calidad en la atención.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Estrés Laboral:

El Estrés y el Estrés en el ámbito laboral se han estudiado durante 4 décadas generando a su paso diversos modelos explicativos, los cuales buscan determinar los principales factores o condiciones desencadenantes del Estrés y sus efectos. A continuación, se describen los principales modelos teóricos explicativos como el modelo de conservación de recursos de Hobfoll (1989), Demandas - Control de Karasek (1979), Demandas - recursos de Bemerouti, Blakker, Nachreiner y Schaufeli (2001, citado en Bakker y Demerouti. 2013), la teoría del ajuste de Lewing (1935) y el Desequilibrio Esfuerzo Recompensa de Johannes Siegrist (1996).

El modelo de conservación de recursos de Hobfoll (1989) explica que el Estrés es una respuesta del individuo ante la falta de recursos, incluyéndose objetos o condiciones materiales, características personales y que protegen la salud. Cuando se percibe que se pueden perder los recursos, cuando ya se han perdido o cuando no se pueden conseguir recursos suficientes se activan los mecanismos psicológicos de evaluación y afrontamiento.

Esta perspectiva daba un peso importante a la evaluación subjetiva en el entendimiento del fenómeno del Estrés, ya que dependerá de las circunstancias que el individuo supone es una amenaza importante y las fuentes ambiguas de Estrés, en las cuales la situación objetiva no influye de manera determinante o no hay una respuesta biológica o cultural clara. Los antecedentes que corroboran esta tesis son base explicativa del fenómeno del burnout.

Por otra parte, Karasek (1979) destaca las variables de demanda y control, entendiendo por demandas las exigencias del trabajo y por control a la capacidad del individuo de enfrentarse a las demandas. Sobre estas dos variables cruza hasta 4 tipos de trabajos:

- a) Los pasivos, con demandas reducidas y poco control.
- b) Los de baja tensión, de escasas demandas y mucho control.
- c) Los de alta tensión, de muchas demandas y poco control.
- d) Los activos, de elevadas demandas y mucho control.

Los efectos del Estrés sobre la salud que se identifican son: directos, cuando las demandas tienen efectos negativos sobre la salud, y amortiguadores, donde la capacidad de control ayuda a reducir el impacto negativo de dichas exigencias. Este modelo tiene como principal crítica la simplicidad y falta de complementación con otras variables como el apoyo emocional o la autoeficacia.

Posteriormente y complementando los modelos anteriores, Demerouti, Blakker, Nachreiner y Schaufeli (2001) plantean un modelo explicativo del Estrés basado en dos fuentes de riesgo: las demandas organizacionales, sociales, psicológicas o físicas; y por otra parte la falta de recursos, también organizacionales, sociales, psicológicos o físicos. Este

modelo explicaría mejor las relaciones de las características del puesto de trabajo y la organización con el Estrés ya que toma en cuenta diferentes recursos que pueden satisfacer las diferentes demandas.

Haciendo un énfasis en el desajuste como principal causa del Estrés, la teoría del ajuste de Lewing (1935) agrega que las características personales, los conocimientos y las capacidades responden a las demandas brinda un ajuste complementario, y cuando las metas, objetivos y valores personales están en la misma línea con los de la organización se da un ajuste suplementario.

Finalmente, y como base para la presente investigación, se describe el Desequilibrio Esfuerzo Recompensa de Johannes Siegrist (1996). Este modelo tiene como fin identificar las condiciones de fallo en la reciprocidad de compromisos sociales, aplicado al mundo laboral y como predictor de la reducción del bienestar y aumento de vulnerabilidad a presentar Estrés en consecuencia de no darse dicha reciprocidad.

Se plantea una tesis de intercambio social y reciprocidad, donde el trabajador tiene la expectativa de lo que vale su trabajo y en base a ello percibe justas las relaciones de intercambio con su organización, promoviendo además sentimientos de satisfacción y bienestar o lo contrario, percibir una relación injusta, generando síntomas de Estrés, emociones desagradables y deterioro de la salud.

López et al (2004) señala que originalmente los resultados del DER, prueba estandarizada del Estrés bajo el modelo de Siegrist, dividía los resultados en presencia o no presencia de Estrés, sin embargo, los puntajes correspondientes a la

categoría “no presencia de Estrés” no necesariamente indicarían que la situación sea adecuada, por lo cual se requiere plantear un nivel de intervención que permita equilibrar los niveles de recompensa con los de esfuerzo.

En los términos de López et al (2004) el modelo de Desequilibrio esfuerzo/ recompensa “permite realizar una labor preventiva (...) sobre un colectivo que todavía no muestra niveles importantes de Estrés, pero que si no ve modificadas algunas situaciones acabará finalmente sufriendolo, este colectivo no es otro con los trabajadores con pre- Estrés”

De esta manera, el pre- Estrés sería una condición de insatisfacción con el riesgo de padecer Estrés y sus consecuencias físicas, psicológicas y laborales prontamente. López y Ayensa (2008) concluye acerca del modelo de Seigrist que la incorporación de conceptos como el esfuerzo, la recompensa y el grado de implicación permiten identificar las situaciones dentro de la empresa u organización que en un momento podrían ser poco satisfactorias pero que de persistir desembocarían en Estrés.

A. Definición de Estrés Laboral:

Como se describió en la sección anterior, Estrés laboral se puede entender de 3 formas:

1. Como un estímulo (estresor o agente que afecta de manera situacional o crónica al trabajador).
2. Como una respuesta (reacción psicofisiológica ante las condiciones laborales o una en específica).
3. Como una transacción (producto de la relación entre los estresores, los recursos y capacidades del empleado para afrontarlo)

De acuerdo al modelo de Seigrist la definición del Estrés se basa en la relación recíproca o transacciones entre las motivaciones y condiciones de la empresa y el trabajador, por lo que el Estrés laboral se define para la investigación como “un modelo de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de conducta a los aspectos adversos y dañinos del propio trabajo, la organización y el entorno laboral. Es un estado caracterizado por altos niveles de agitación y angustia y, a menudo, del sentimiento de no saber sobrellevarlo” (Comisión Europea, 1999).

B. Dimensiones del Estrés laboral según Siegrist:

1. Dimensión Sobre Implicación:

Es el componente intrínseco del modelo DER, es la dedicación excesiva al trabajo, sentimientos negativos y positivos, y las actitudes hacia el trabajo. Indicadores: Percepción de falta de tiempo para terminar la labor, Implicación excesiva en el trabajo, y Pensamientos sobre el trabajo en el hogar

2. Dimensión Esfuerzo extrínseco:

Es parte del componente extrínseco del modelo, implica la carga laboral percibida, el incremento de las demandas laborales en el pasado reciente y las exigencias físicas percibidas en el trabajo. Indicadores: Cantidad de tareas, Interrupción de las tareas, Responsabilidad en el trabajo, Tiempo en el trabajo, Esfuerzo físico, y Aumento de trabajo

3. Dimensión Baja recompensa:

Es parte del componente extrínseco del modelo del DER, incluye las respuestas que recibe el trabajador

en términos de estima, status, seguridad, oportunidades de carrera y salario.

Indicadores: Reconocimiento de superiores, Reconocimiento de compañeros, Apoyo en situaciones difíciles, Trato justo, Oportunidad de ser promovido, Estabilidad laboral, Valoración profesional, Reconocimiento de trabajo y esfuerzo realizado, Oportunidad de ascenso acorde al trabajo y esfuerzo, y Retribución económica.

C. Consecuencias del Estrés laboral:

Se sabe que en muchas ocasiones las dificultades de los trabajadores tienen su origen en el trabajo, debido a que en gran parte de su tiempo permanecen a sus labores donde se relacionan y desarrollan.

Que los individuos desarrollen una respuesta eficaz al Estrés representaría una adaptación exitosa, pero el organismo muchas veces no responde de forma adecuada, trayendo consigo un resultado físicamente negativo, por ejemplo, padecimiento cardiaco, de riñones, afecciones de la piel y ciertos tipos de artritis. Así mismo puede manifestarse: alcoholismo, farmacodependencia, incapacidad para concentrarse, deterioro de las habilidades para tomar decisiones, etc.; las cuales pueden generar un costo a las organizaciones, principalmente en la disminución de la eficiencia y de la efectividad. (Del Hoyo Delgado, 2004, pág. 8)

Del Hoyo Delgado (2004), indica que las consecuencias físicas del Estrés pueden ser diversas, las cuales son una respuesta inadaptada del organismo frente a varios o algunos agentes estresores, por ejemplo:

- a) *Trastornos gastrointestinales*: entre los más comunes tenemos la úlcera péptica, dispepsia funcional y digestiones lentas.
- b) Trastorno cardiovascular: como la hipertensión arterial y arritmias cardíacas.
- c) Trastornos respiratorios: como el asma bronquial, disnea e hiperventilación.
- d) Trastornos endocrinos: como la diabetes, hipoglucemia e hipertiroidismo.
- e) Trastornos sexuales: generalmente la eyaculación precoz, alteraciones de la libido y la impotencia.
- f) Trastornos dermatológicos: como la sudoración excesiva, alopecia y dermatitis atópica.
- g) Trastornos musculares: como por ejemplo dolores musculares, calambres y contracturas.

Entre otro como cefaleas, insomnio, falta de apetito y dolor crónico.

En cuanto a las consecuencias psicológicas, podría provocar alteraciones del Sistema Nervioso pudiendo afectar al cerebro, en consecuencia, alteraciones a nivel de conductas, por ejemplo: sensación de confusión, poca concentración, excesiva preocupación, dificultad para tomar decisiones, falta de control, olvidos frecuentes, bloqueos mentales, mal humor, sensible especialmente a las críticas, consumo de alcohol, tabaco, etc.

La duración prolongada de estos efectos, desarrollaran trastornos psicológicos, como: desorden del sueño, ansiedad, miedo y fobias, en algunos casos adicción al alcohol y drogas, depresión, trastornos alimenticios, de personalidad y de conductas.

En cuanto a las manifestaciones externas a nivel de conducta y motora se encuentran: hablar rápido,

tartamudez, pérdida de apetito, emociones desbordadas, comer en exceso, impulsividad, nerviosismo, voz entrecortada, bostezos frecuentes y actuaciones precipitadas.

Por todo ello el Estrés negativo, deteriora la calidad de vida, las relaciones interpersonales, inhibe la creatividad, la autoestima y el desarrollo personal.

Del Hoyo Delgado (2004, pág. 11), explica acerca de las consecuencias empresariales que podría acarrear tener niveles de estrés altos en los colaboradores, pues tienen a deteriorar el ambiente laboral, influyendo en el rendimiento y productividad de la empresa, lo cual generará ausentismo laboral y en algunos casos incapacidad laboral, por las enfermedades que podrían originarse como lo hemos visto.

Las consecuencias del Estrés para las empresas son: elevado absentismo, rotación elevada de puestos de trabajo, dificultades de relación, mediocre calidad de producto y servicios, aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes y deterioro de la imagen institucional tanto entre sus empleados como de cara al exterior.

3.2.2. Satisfacción Laboral:

El concepto de Satisfacción laboral ha pasado por una evolución de definiciones y teorías, careciendo hasta la actualidad de un concepto unificado o unánime (Bravo et al, 1996), sin embargo, se distinguen dos perspectivas generales entre las teorías. Desde la primera, la Satisfacción laboral se delimita como una respuesta afectiva o actitud hacia el trabajo

a partir del análisis de las condiciones laborales. Mientras que la segunda aproximación entiende por Satisfacción laboral el resultado de la comparación entre las expectativas y necesidades con las condiciones reales que ofrece el trabajo.

Para efectos de este estudio se considera la definición de Palma (2004) que se desarrolla en base a la teoría bifactorial o de los dos factores de Herzberg y tomando en su análisis las teorías vinculadas a la discrepancia y la dinámica. Sobre esta síntesis teórica se construye la Escala de Satisfacción Laboral, utilizada para el estudio, que toma en cuenta factores como: la significación de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal/ social y los beneficios económicos o remuneración.

Esta definición indica que la Satisfacción laboral explica el comportamiento del trabajador sirviendo como un indicador de su conducta. Además, la Satisfacción laboral implicaría una disposición respecto al trabajo, basada en valores interiorizados, que se fueron desarrollando a partir de su desenvolvimiento como trabajador en la práctica misma, sea en un empleo u otro.

a) Teoría de los dos factores de Herzberg

La teoría de la aproximación bifactorial de Frederick Herzberg, Mausner y Snyderman (1959, citados por Bravo, et al., 1996), se constituye a partir de una investigación en 200 ingenieros y contadores, donde se identificaron tanto situaciones de trabajo de logros excepcionales como de frustraciones, la conclusión del estudio es que la motivación laboral se deriva de dos tipos de factores independientes: Intrínsecos o motivadores y extrínsecos o higiénicos (Herzberg et al., 1959, citados en Manso, 2002).

Los factores intrínsecos o motivadores se asocian a experiencias satisfactorias atribuidas al contenido de sus

trabajos, por ejemplo, lo interesante y trascendente del puesto y las tareas que lo componen, el reconocimiento por el buen desempeño, la sensación de logro y crecimiento, la responsabilidad asignada por los superiores. Según Herzberg, tener estos factores y su buen manejo contribuye a elevar la satisfacción y con ello se espera la mejora del desempeño laboral a mediano y largo (Manso, 2002).

El grupo de los factores higiénicos se asociaron a sentimientos negativos o de insatisfacción en el trabajo atribuidos al contexto, se llamaron higiénicos ya que actuaban como en la higiene médica: reduciendo o previniendo peligros a la salud, por ejemplo: La supervisión, relaciones interpersonales, condiciones físicas del trabajo, las remuneraciones, las prestaciones, la seguridad en el trabajo, y las políticas y prácticas administrativas de la empresa, entre otros (Plumlee, 1991, citado en Manso, 2002). La ausencia o inadecuada aplicación de estos factores insatisfacción laboral, pero su presencia sólo contribuye a eliminar la insatisfacción.

Los principales aportes de esta teoría al campo de la psicología organizacional es la identificación y conocimiento de los factores intrínsecos y extrínsecos, sus efectos y manejo, demostrando que un aumento de sueldo no es un motivador suficiente si este no se complementa con mejoras en las múltiples condiciones de trabajo, para generar Satisfacción laboral. Según Manso (2002) el incentivo económico que se vuelve un elemento regular o estándar sin modificar las condiciones laborales, no tiene valor como motivador para incentivar altas expectativas de desempeño en los trabajadores.

Esta teoría propició gran número de investigaciones sobre Satisfacción laboral en el campo académico y empírico, su influencia, hasta la actualidad, lo que le ha permitido seguir a la

vanguardia a pesar del tiempo y de las discrepancias (Korman, 1978, citado en Peiró, 1994), lo que la consolida como teoría.

b) Modelos basados en la discrepancia

El modelo de satisfacción de facetas de Lawler (1973) refiere que la satisfacción resulta de los procesos de comparación intrapersonal y comparación interpersonal, con las que el trabajador acredita lo que merece recibir a partir de comparar sus contribuciones y de los requisitos de la función, así como de las contribuciones y resultados obtenidos por personas que identifica como sus referentes.

Así, la *Cantidad que debería ser recibida* (QDR) resulta de la percepción de las contribuciones personales para el trabajo, de la percepción de las contribuciones y resultados de los colegas y las características de trabajo percibidas. Cuando al compararse *la cantidad que debe ser recibida* (QDR) con la *cantidad efectivamente recibida* (QER) resulta una de las siguientes situaciones (Lawler, 1973):

1. Satisfacción: $QDR = QER$
2. Insatisfacción: $QDR > QER$
3. Sentimiento de culpa, inequidad: $QDR < QER$

La teoría de Locke (1969, 1976, 1984, citado por Bravo et al, 1996) se basa en los valores laborales como elementos positivos que el personal aspira a desarrollar y mantener, considerando su coherencia con los valores personales del empleado y sus necesidades. Estos valores son subjetivos, se aprenden y tienen como atributos un contenido, lo que es valorado, y la intensidad o grado. Se resalta los elementos asociados a las facetas laborales por su importancia al comprender el proceso de la discrepancia asociado a la Satisfacción laboral, es decir, la

discrepancia entre lo que el trabajador piensa que deberá recibir y lo que realmente recibe:

1. La satisfacción con facetas, son evaluaciones afectivas de las facetas laborales individuales.
2. La descripción de las facetas, son las percepciones referidas a las experiencias específicas del trabajo y
3. La importancia de las facetas, es la relevancia personal o el valor asignado por el colaborador a la faceta laboral individual.

Desde esta perspectiva Satisfacción laboral se asocia al valor de cada faceta de trabajo con el cumplimiento del nivel que desea la persona; cuanto más relevante sea una faceta, existirá mayor variabilidad de una respuesta afectiva, es decir, afecta la Satisfacción laboral resultante. (Locke, 1976, citado por Bravo, et al., 1996).

En esta línea, Darwis (1994, citado por Palma, 2004) sostiene que la satisfacción es el resultado de un equilibrio entre lo que el colaborador recibe y las habilidades y necesidades esperadas en desempeño de las labores.

c) Modelo dinámico de Bruggemann:

El modelo de satisfacción de facetas de Bruggemann, Croskuth y Ulich (1975) plantea que las percepciones individuales y las influencias del medio desencadenan el grado de Satisfacción, pudiéndose dar de las siguientes formas: progresiva, estable, fija y una pseudo-Satisfacción laboral. La interacción con el medio ambiente laboral y el valor que le da el mismo darán por consecuencia las actitudes del trabajador hacia su labor.

A. Definición de Satisfacción Laboral:

Debido a los diferentes modelos teóricos sobre la Satisfacción laboral hay quienes hacen énfasis en ciertas características del entorno laboral para su definición, sin embargo, para los fines de la presente o investigación nos guiamos de la síntesis teórica de Palma (1999) que la define como es “la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral”.

B. Dimensiones de la Satisfacción Laboral:

Inicialmente Palma (1999) estableció los siguientes factores como aquellos que determinaban la Satisfacción laboral, los cuales tienen una principal influencia de la teoría de Herzberg.

1. Factor I: Condiciones físicas y materiales

Indicadores: Son las bases para la comodidad del trabajador por lo tanto son importantes para realizar el trabajo en cantidad y calidad. Se incluyen la infraestructura, el mobiliario, tecnología, equipos, acondicionamiento físico donde le trabajador

2. Factor II: Beneficios laborales y remunerativos

Indicadores: Es un indicador importante de la consideración que percibe el trabajador por parte del empleador. Es la expresión de la satisfacción con el sueldo, los incentivos económicos ordinarios o adicionales como pago por el trabajo realizado. Esta dimensión es fundamental para el trabajador ya que cubre las necesidades materiales propias y de su familia.

3. Factor III: Políticas administrativas:

Indicadores: Es el nivel de acuerdo de los trabajadores con los lineamientos y normas institucionales que regulan la relación laboral, si estas normas y directivas facilitan el trabajo redundará en la Satisfacción laboral.

4. Factor IV: Relaciones sociales

Indicadores: Refleja lo agradable que resulta para los trabajadores las interacciones sociales cotidianas. Los trabajadores por su condición de ser humanos sociales necesitan del contacto con otras personas, en el trabajo las relaciones interpersonales brindan espacios de socialización y de colaboración laboral. Estas son fundamentales, para el acceso a la información para los procesos productivos y administrativos.

5. Factor V: Desarrollo personal.

Considerando que el trabajo debe ser una fuente de aprendizajes, desarrollo personal y de satisfacción de cumplir metas para el trabajador. El indicador es la oportunidad para realizar actividades significativas a su autorrealización.

6. Factor VI: Desempeño de tareas

Es la valoración con la que el trabajador asocia sus tareas cotidianas, la manera en que realiza las funciones propias d en su trabajo y el disfrute que le proporciona hacerlo.

7. Factor VII: Relación con la autoridad.

El indicador de lo agradable que se percibe en relación con los niveles directivos y de autoridad, sobre todo con el jefe directo. Esta se configura en las interacciones mantenidas con dichos niveles al realizar su trabajo.

Posteriormente, con la creación de la Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC, Palma (2004) sintetiza y describe cuatro dimensiones que determinan la satisfacción del trabajador:

- a) Significación de la Tarea: Se refiere a que el trabajo toma un sentido para el trabajador si este se asocia a su realización, equidad y/o aporte material.

Indicadores: Trabajo justo, tarea valiosa, labor útil, complacencia, realización, gusto por el Trabajo, bien con uno mismo, gusto por la actividad.

- b) Condiciones de trabajo: Se evalúa acorde a la existencia de normas o disposiciones que regulan las reglas laborales.

Indicadores: Entorno físico del ambiente, ambiente cómodo, molestia con el horario, buena relación con el jefe, ambiente de trabajo cómodo, fastidio con el horario laboral, entorno físico agradable, comodidades en el ambiente laboral, mi trabajo es valorado por mi jefe.

- c) Reconocimiento personal y/o social: Se relaciona con el reconocimiento de logros en el trabajo o si estos tienen impacto en los resultados.

Indicadores: Sensación de maltrato, distanciamiento de los compañeros, percibe las tareas sin importancia, fastidio por compartir labores.

- d) Beneficios Económicos: Se refiere a la retribución económica del trabajador por la ejecución de sus labores asignadas.

Indicadores: Poca retribución económica, desacuerdo con el salario, salario aceptable, sentirse explotado, expectativas económicas cubiertas.

3.3. Marco Conceptual

Actitud:

“Creencia, opinión o sentimiento que predispone a realizar, de cierta manera ante cualquier acontecimiento: la educación, las elecciones, la promulgación de una Ley, etc. La noción de actitud constituye una

de los pilares de la psicología social, la sociología y las ciencias económicas.” (Cosacov, 2007, pág. 21)

Adaptación:

“Proceso a través del cual un individuo o un grupo establece con su ambiente natural o social una condición de equilibrio o, por lo menos, de ausencia de conflictos.” (Galimberti, 2002, pág. 35)

Ambiente:

“Espacio vital en el que se desarrolla el sujeto. Conjunto de estímulos que condicionan al individuo desde el momento mismo de su concepción.” (Vera García, 2019, pág. 4)

Ambiente externo

Son todos los elementos ajenos a la organización que son relevantes para su funcionamiento, incluye el elemento de acción directa e indirecta.

Calidad de vida:

“Es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, normas y sus inquietudes.” (OMS, 1996)

Conflicto:

“Proceso que se inicia cuando una parte percibe que la otra la ha afectado de manera negativa a está a punto de afectar de manera negativa, alguno de sus intereses” (Barriga Montaña, Salazar Marín, Caballero Sahonero , & Alcazar Salazar, 2015).

Condiciones de trabajo:

“Todos los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de

bienes, servicios, y/o conocimientos” (Barriga Montaña, Salazar Marín, Caballero Sahonero , & Alcazar Salazar, 2015).

Desarrollo psicosocial:

“Crecimiento de la personalidad de un sujeto en relación con los demás y en su condición de miembro de una sociedad, desde la infancia y a lo largo de su vida.” (Vera García, 2019)

Esfuerzo:

“Uso elevado de energía psíquica o física necesaria para la obtención de determinados objetivos o resultados. Se distingue un aspecto negativo del esfuerzo, que es percibido por el sujeto como tensión o fatiga en caso de que exista una pobre motivación en dirección al objetivo, y un aspecto positivo, proporcionado por el impulso motivacional que se expresa en el empeño. Cuando el esfuerzo es excesivo y prolongado puede producirse una condición de Estrés (v.) que está en la base de numerosos trastornos de origen psicosomático.” (Galimberti, 2002, pág. 425- 426)

Estrés Laboral:

Es un modelo de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de conducta a los aspectos adversos y dañinos del propio trabajo, la organización y el entorno laboral. Es un estado caracterizado por altos niveles de agitación y angustia y, a menudo, del sentimiento de no saber sobrellevarlo (Comisión Europea, 1999).

Extrínseco:

“El término extrínseco procede del vocablo latino extrinsecus. Se trata de un adjetivo que alude a aquello que es exterior o externo y a lo que no es primordial. Mientras que lo extrínseco es externo y/o no constituye la esencia de algo” (Vera García, 2019).

Factor de riesgo:

“Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño” (Galimberti, 2002, pág. 481).

Frustración:

“Estado emocional que se produce en el individuo cuando este no logra alcanzar el objeto deseado. O vivencia emocional ante una situación en la que un deseo, un proyecto, una ilusión o una necesidad no se satisfacen o no se cumplen” (Galimberti, 2002, pág. 519).

Intrínseco:

“Proviene del vocablo latino *intrinsecus*, se utiliza para calificar a aquello que es propio de algo. Lo intrínseco, por lo tanto, resulta esencial o indivisible del elemento en cuestión” (Barriga Montaña, Salazar Marín, Caballero Sahonero , & Alcazar Salazar, 2015)

Motivación:

Deriva del latín *motio*, que significa “movimiento”. Puede definirse como el énfasis que descubre una persona hacia una determinada necesidad, creando el impulso necesario para que ponga en obra esa acción, o para dejar de hacerlo. Motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en las mismas (Galimberti, 2002, pág. 714).

Recompensa:

Premio concedido por el logro de un resultado positivo. Además de satisfacer la necesidad de gratificación, la recompensa estimula al sujeto a repetir lo que ha realizado con éxito y a adquirir nuevos comportamientos susceptibles de recompensa (Galimberti, 2002, pág. 949)

Satisfacción Laboral:

Es la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral (Palma, 1999).

Trabajo:

“Toda actividad humana, remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica” (Barriga Montaña, Salazar Marín, Caballero Sahonero , & Alcazar Salazar, 2015).

3.4. Contexto de Emergencia Sanitaria

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud- OMS calificó el brote de coronavirus como una pandemia (Mitchel, 2020), debido a la extensión de casos en más de cien países alrededor del mundo. Este suceso generó una respuesta de medidas sanitarias en diferentes países, en el caso de Perú se emitió el decreto de urgencia N°008- 2020-PCM que describe las medidas necesarias para garantizar el servicio público de salud en situaciones de riesgo o daño elevado a la salud y la vida de la población en general.

A partir de dicho decreto se declara la Emergencia Sanitaria en el Perú, inicialmente con un plazo de 90 días calendarios, del 11 de marzo de 2020 hasta el 8 de junio de 2020, que posteriormente se extendió con el D.S. N°020-2020-PCM ampliándose hasta el 07 de setiembre.

En el marco de esta emergencia sanitaria se restringe el ejercicio de los derechos constitucionales referentes a la libertad y la seguridad de las personas, la protección del domicilio y la libertad de reunión y tránsito. Estas medidas específicamente son:

- Aislamiento social obligatorio, los domingos con algunas excepciones.
- Orden de inamovilidad en la región de Ica desde las 20:00 horas y 04:00 horas, con algunas excepciones.

La finalidad de los decretos es mermar el impacto negativo ante la exposición a situaciones de alto riesgo para la salud y la vida de la población previniendo las situaciones de contagio. Sin embargo, el estado de emergencia ha traído un impacto sobre todo en el ámbito económico, pues la mayoría de las pequeñas, medianas y grandes empresas, han tenido que paralizar sus labores, donde los trabajadores, han pasado a estar en suspensión perfecta de labores, dejándolos sin percibir ingresos y en muchos casos con despidos.

En la región de Ica el sector agrario es una de las actividades económicas que no ha paralizado sus labores, por ser de prioridad, sin embargo, muchos de los trabajadores pasaron a realizar labores remotas, y otros al grupo de riesgo, pues personas con enfermedades de riesgo como obesidad, hipertensión, diabetes, etc.

Personas con estas características están impedidos de laborar y los horarios laborales se han modificado, por ende, las rutinas y hábitos han variado para permitir la adaptación a esta situación, modificando nuestro estilo de vida y convivencia en general.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de Investigación

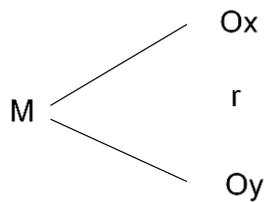
La investigación es de tipo cuantitativo de corte transversal dado que la recolección se dio en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Además, según Sánchez y Reyes (2018) la investigación es de tipo sustantiva porque trata de responder a problemas teóricos, es decir que se orienta a describir la realidad en búsqueda de principios y leyes generales que permiten organizar una teoría.

4.2. Nivel de Investigación:

Según Sánchez y Reyes (2018) la investigación alcanza un nivel descriptivo correlacional simple o bivariado dado que los datos recogen dos variables provenientes de un mismo sujeto o grupo de sujetos, realizándose un diagnóstico de la variable Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral, en una muestra de trabajadores para luego proceder a analizar la correlación de los datos recolectados de ambas variables.

4.3. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal. Es decir que no se hace variar de forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables, limitándose a la observación de fenómenos tal como se dan en su contexto natural.



Donde:

M= Participantes

Ox= Satisfacción laboral

Oy= Estrés

r= Relación entre variable

4.4. Hipótesis General y Específicos

4.4.1. Hipótesis General

Existe una relación inversa entre el Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia Sanitaria 2020.

4.4.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1:

Existe una relación inversa entre Estrés y la dimensión significación de la tarea, contenida en la variable Satisfacción Laboral, en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria 2020

Hipótesis específica 2:

Existe una relación inversa entre el Estrés y la dimensión condiciones de trabajo contenida en la variable Satisfacción

laboral en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia Sanitaria 2020.

Hipótesis específica 3:

Existe una relación inversa entre el Estrés y la dimensión reconocimiento personal y/o social contenida en la variable Satisfacción laboral en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia Sanitaria 2020.

Hipótesis específica 4:

Existe una relación inversa entre el Estrés y la dimensión beneficios económicos contenida en la variable Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020.

4.5. Identificación de la Variable

Variable 1

Estrés laboral:

Es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento del individuo en el intento de adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. (Del Hoyo, 2004, pág. 6)

Variable 2

Satisfacción Laboral:

Es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral (Palma, 1999).

4.6. Operacionalización de Variables:

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de las variables de estudio.

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles	Escala de medición	
Estrés	Intensa reacción emocional a una serie de estímulos externos que activan respuestas fisiológicas y psicológicas de naturaleza adaptativa.	Esfuerzo Extrínseco	1. Cantidad de tareas	< 0.70 = Nivel bajo de Estrés (1)	Tipo Likert: 1 al 5	
			2. Interrupción de tareas			0.70 – 1 = Nivel Medio de Estrés (2)
			3. Responsabilidad en el trabajo			
			4. Tiempo de trabajo	>=1 = Nivel Alto de Estrés (3)		
			5. Esfuerzo físico			
			6. Cantidad de trabajo			
		Recompensa	7. Reconocimiento de superiores			
			8. Reconocimiento de compañeros			
			9. Apoyo en situaciones difíciles			
			10. Trato justo			
			11. Oportunidad de ser promovido			
			12. Condiciones de trabajo			
			13. Estabilidad laboral			
			14. Valoración profesional			

			15. Reconocimiento de trabajo y esfuerzo realizado		
			16. Oportunidad de ascenso acorde al trabajo y esfuerzo		
			17. Retribución económica		
		Sobre implicación (esfuerzo intrínseco)	18. Tiempo para terminar la labor		
			19. Implicación del trabajo		Tipo Likert
			20. Implicación del trabajo en el hogar		4 opciones
			21. Sacrificio por el trabajo		
			22. Implicación de esfuerzo en el trabajo		
			23. Insomnio causado por trabajo		
Satisfacción Laboral	Actitud del trabajador frente a su propio trabajo, esta actitud se basa en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio	Significación de la tarea	3. Trabajo justo	37 o más = Muy Satisfecho (5)	Tipo Likert:
			4. Tarea valiosa	33 – 36 = Satisfecho (4)	
			7. Labor útil	28 – 32 = Promedio (3)	5 opciones
			18. Complacencia	24 – 27 = Insatisfecho (2)	
			21. Realización	23 o menos = Muy Insatisfecho (1)	
			22. Gusto por el Trabajo		
			25. Bien con uno mismo		
			26. Gusto por la actividad		
		Condiciones de Trabajo	1. Entorno físico del ambiente	41 o más = Muy Satisfecho (5)	
			8. Ambiente cómodo	35 – 40 = Satisfecho (4)	
			12. Molestia con el horario	27 – 34 = Promedio (3)	

trabajo		14. Buena relación con el jefe	20 – 26 = Insatisfecho (2)
		15. Ambiente de trabajo cómodo	19 o menos = Muy Insatisfecho (1)
		17. Fastidio con el horario laboral	
		20. Entorno físico agradable	
		23. Comodidades en el ambiente laboral	
		27. Mi trabajo es valorado por mi jefe	
	Reconocimiento personal y/o social	6. Sensación de maltrato	24 o más = Muy Satisfecho (5)
	11. Distanciamiento de los compañeros	19 – 23 = Satisfecho (4)	
	13. Percibe las tareas sin importancia	18 – 20 = Promedio (3)	
	19. Fastidio por compartir labores	12 – 17 = Insatisfecho (2)	
	24. Restringir la extensión del trabajo	11 o menos = Muy Insatisfecho (1)	
Beneficios Económicos	2. Poca retribución económica	20 o más = Muy Satisfecho (5)	
	5. Desacuerdo con el salario	16– 19 = Satisfecho (4)	
	9. Salario aceptable	11 – 15 = Promedio (3)	
	10. Sentirse explotado	8 – 10 = Insatisfecho (2)	
	16. Expectativas económicas cubiertas	7 o menos = Muy Insatisfecho (1)	

Nota: La columna indicadores han sido sintetizadas para su mejor visualización y comprensión de los enunciados, así mismo se ha codificado con escalas ordinales los niveles de la variable Satisfacción Laboral. Elaboración Propia usando tablas de Word.

4.7. Población y Muestra

4.7.1. Población

La población se conformó por todos los trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica, compuesta por un total de 120 personas distribuidas en diferentes áreas.

4.7.2. Muestra

La muestra se conformó por 50 trabajadores de diferentes áreas, de una empresa agrícola de Ica, para la selección de la muestra se utilizó un muestreo no probabilístico intencionado y por conveniencia.

En la Tabla 2 se observa la cantidad y porcentaje de los participantes de la investigación, en función de su sexo. Así, la muestra está conformada, en su mayoría por varones, constituyendo el 74%, y las mujeres un 26%.

Tabla 2: Tabla de frecuencias según sexo de los participantes (n=50)

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	37	74%
Femenino	13	26%

Nota: Elaboración propia usando SPSS V25

4.8. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:

4.8.1. Técnicas

Para el desarrollo de recolección de información de datos en los trabajadores de la empresa agrícola de la ciudad de Ica, se emplearon entrevistas estructurada y semiestructurada. Así mismo se aplicaron dos cuestionarios psicométricos con escalas de Likert de 1 a 5, los cuales ayudaron a encontrar la relación entre ambas variables

4.8.2. Instrumentos:

FICHA TECNICA N° 1

Cuestionario De Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER)

Nombre:	Cuestionario de Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER)
Autor:	Johannes Siegrist
Año:	1996
Tipo de Instrumento:	Cuestionario tipo escala Likert
Administración:	Individual o Colectiva
Duración de la prueba:	15 a 20 minutos
Número de ítems:	23 ítems
Grupo de aplicación:	adultos
Adaptado al español:	Macías, Fernández López, Hernández Mejía, Cueto Espinar, Rancaño y Siegrist, en el 2003
Dimensiones:	Estrés laboral <ul style="list-style-type: none">- Esfuerzo extrínseco- Recompensa- Sobre implicación
Confiabilidad y Validez	Según Macías et al (2003) la confiabilidad de las escalas del cuestionario es superior a 0.80 con excepción de la escala de Esfuerzo extrínseco con un alfa de Cronbach de 0.63. Concluyendo que las propiedades psicométricas de la versión española del modelo ERI es satisfactoria.

Respecto a la validez, Macías et realizaron el análisis factorial exploratorio para establecer la validez de la construcción. Se realizó la prueba t para grupos

independientes y el ANOVA, los resultados identifican que Esfuerzo Extrínseco tiene dos factores que explican el 64% de la varianza, de Recompensa se extraen tres factores que explican más del 56% de la varianza y para Sobreimplicación se extrae un único factor que explica un 63,27%, siendo los pesos factoriales son consistentes y satisfactorios.

Dimensiones:

Consta de 3 partes: en la primera Módulo I: Recoge las variables sociodemográficas más importantes del trabajador y del ambiente laboral.

El módulo II (componente extrínseco del modelo) comprende 17 ítems y registra información de la apreciación del trabajador acerca de su situación laboral en lo referente a “esfuerzo extrínseco” (6 ítems) y “recompensa profesional” (11 ítems).

El módulo III (componente intrínseco del modelo) comprende 6 ítems y mide el grado de implicación vivido por el trabajador en su puesto de trabajo.

Usos:

Diagnóstico Organizacional

Distribución de ítems y sub-escalas:

Sub-escala de “Esfuerzo Extrínseco” : Ítems 1 al 6.
 Sub escala de “Recompensa” : Ítems 7 al 17.
 Sub-escala de “Sobre-implicación” : Ítems 18 al 23.
 Ítems a recodificarse (invertir): Ítems 7 al 17 y 20. Una vez recodificados, se calcula el valor de cada sub-escala, sumando las puntuaciones de sus ítems respectivos.

Este cuestionario permite una comparación entre el esfuerzo que despliega el trabajador en sus labores diarias y la recompensa que recibe. Así, para cada evaluado se puede obtener un Ratio entre esfuerzo y recompensa [$esfuerzo/(recompensa*0.5454)$], según los niveles alcanzados, según la clasificación de López y Ayenza (2008) se clasifican de la siguiente manera:

1. Ratio esfuerzo-recompensa < 0.70: Nivel Bajo, es decir sin riesgo de Estrés (balance entre esfuerzo extrínseco y recompensas laborales).
2. $0.70 \leq$ Ratio esfuerzo-recompensa < 1: Nivel medio, es decir en riesgo de Estrés, (ligero desbalance entre esfuerzo extrínseco y recompensas en el trabajo).
3. $1 \leq$ Ratio esfuerzo-recompensa: Nivel Alto de Estrés (desbalance entre el esfuerzo extrínseco y recompensas laborales).

Tabla 3: Niveles de los valores del cuestionario DER

Nivel de Estrés	RATIO ESFUERZO/RECOMPENSA
	$RER = \left(\frac{ESFUERZO \text{ EXTRÍNSECO}}{RECOMPENSA * 0.5454} \right)$
	Valores
Estrés Bajo	< 0.70
Estrés Medio	0.70 a 1
Estrés Alto	> = 1

Fuente: Cuestionario DER – Siegrist (1996)

FICHA TECNICA N° 2

Escala de Satisfacción laboral SL-SPC de Palma Carrillo

Nombre:	Escala Satisfacción Laboral SL-SPC
Año:	2004
Autora:	Sonia Palma Carrillo
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Individual o Colectiva
Duración de la Prueba:	15 minutos aproximadamente
Número de ítems:	27 ítems
Grupo de aplicación:	Trabajadores con relación laboral de dependencia.
Significación	Nivel de Satisfacción laboral global y específica.
Tipificación	Baremos percentiles generales para la muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa (muestra peruana: 1393 trabajadores de Lima Metropolitana).
Confiabilidad y Validez	Palma (2004) refirió un análisis estadístico de la confiabilidad y validez, la confiabilidad se obtuvo bajo el método de mitades con el coeficiente de Guttman de 0.81 y la consistencia interna con un alfa de Cronbach de 0.84, avalando con ambos coeficientes la confiabilidad del instrumento.
Dimensiones:	Factor general Satisfacción: - Significación de la Tarea

- Condiciones de trabajo
 - Reconocimiento personal y/o social
 - Beneficios Económicos
- Usos: Diagnóstico Organizacional

Distribución de dimensiones:

Tabla 4: Dimensiones de Satisfacción Laboral (SL –SPL)

Dimensiones	Ítems
Significación de la Tarea	3,4,7,18,21,22,25 y 26
Condiciones de Trabajo	1,8,12,14,15,17,20,23 y 27
Reconocimiento personal y/o social	6,11,13,19 y 24
Beneficios Económicos	2,5,9,10 y 16
*Ítems a recodificar	2,5,6,10,11,12,13,17,19,24

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPL)

Categorías de diagnóstico:

Tabla 5: Categorías de Diagnóstico Satisfacción Laboral

Nivel de Satisfacción	Significación de la Tarea	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento Personal y/o Social	Beneficios Económicos	Puntaje Total
Muy satisfecho	37 o más	41 o más	24 o más	20 o más	117 o más
Satisfecho	33 – 36	35 – 40	20 – 23	16 – 19	103 - 116
Promedio	28 – 32	27 – 34	18 – 19	11 – 15	89 – 102
Insatisfecho	24 – 27	20 – 26	12 – 17	8 – 10	75 – 88
Muy insatisfecho	23 o menos	19 o menos	11 o menos	7 o menos	47 o menos

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPL)

4.8.3. Procedimiento de recolección de datos:

Para completar el proceso importante de la recolección de datos, se realizaron las coordinaciones necesarias con la finalidad de que la aplicación de los instrumentos sea presencial, puesto que los trabajadores que no forman parte del grupo de riesgo de contraer la enfermedad de Sars cov2, vienen realizando trabajo presencial. El tiempo que la empresa brindó para la aplicación, fue de 45 minutos como máximo por grupo, ésta se desarrolló en 2 grupos, para tener en cuenta las medidas de distanciamiento social.

Posteriormente se realizó la matriz de datos, llevando los datos demográficos y psicométricos recogidos, usando el programa Microsoft Excel. Para luego hallar los niveles y correlación de nuestras variables con el programa IBM SPSS versión 25.

4.9. Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos

4.9.1. Técnicas de análisis:

Para la presente investigación inicialmente se realizó el análisis descriptivo de las variables para determinar la composición de las características sociodemográficas de la muestra, se analizaron las frecuencias según sexo, rango de edad, estado civil, condición laboral, área de trabajo cargo, frecuencia de horas de trabajo y meses de experiencia de los participantes.

Para la contrastación de las hipótesis se aplicaron las técnicas descriptivas e inferencial mediante Rho Spearman.

4.9.2. Técnicas de Interpretación de datos:

Para la interpretación de los datos se usaron las siguientes técnicas:

- a) Técnicas descriptivas: basadas en la estadística descriptiva para poder determinar niveles de las variables.

- b) Técnica de análisis bivariado: puesto que nuestro análisis correlacional está en base a dos variables.
- c) Técnicas inferenciales con estadística no paramétrica, basadas en la estadística inferencial, para realizar la prueba de hipótesis y no paramétrica puesto que nuestra investigación posee variables categóricas ordinales, usando Rho de Spearman.

Tabla 6: Niveles de medición de las variables y su interpretación.

NIVELES DE MEDICION DE LAS VARIBLES	
-1.00	Correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

Fuente: Hernandez Sanpieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio (2014) pág. 305.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

a) Descripción de los participantes:

En la Tabla 7 se observa que la edad mínima y máxima de los participantes del estudio es de 21 y 40 años respectivamente. Por otro lado, observamos que el rango etario que representa un mayor porcentaje en la muestra, es el de 21 a 25 años (38%); y, el rango etario con menor representación es el de 36 a 40 años (14%).

Tabla 7: Frecuencias según edad de los participantes (n=50)

Rango etario	Frecuencia	Porcentaje
21 – 25 años	19	38%
26 – 30 años	10	20%
31 – 35 años	14	28%
36 – 40 años	7	14%

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

En cuanto a su estado civil, la Tabla 8 nos muestra que el 48% de los participantes presenta un estado civil soltero; un 46% a conviviente y, finalmente, solo el 6% sería casado.

Tabla 8: Frecuencias según estado civil de los participantes (n=50)

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	24	48%
Casado	3	6%
Conviviente	23	46%

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

En la Tabla 9, se muestran la distribución de la muestra de acuerdo al nivel de instrucción de los participantes. De esta manera el nivel académico con mayor representación es el universitario (46%); y el de menor representación, estudios de nivel primaria (2%).

Tabla 9: Frecuencia según nivel académico de los participantes (n=50)

Nivel académico	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	1	2%
Secundaria	8	16%
Técnico	18	36%
Universitario	23	46%

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

De acuerdo a la condición laboral, en la Tabla 10 se muestra la distribución de la muestra según obrero o empleado, los cuales como empleados tienen diferentes beneficios como solo trabajan 8 horas, mientras que obreros pueden tener horas extras remuneradas. Así, se tiene que más de la mitad de los participantes son obreros (56%), y en menor medida, empleados (22%).

Tabla 10: Frecuencias según condición laboral de los participantes (n=50)

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
Empleado	22	44%
Obrero	28	56%

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

La Tabla 11 muestra la distribución de la muestra según el área de trabajo de los participantes del estudio. Se observa que la cantidad de participantes con mayor representación son aquellos que laboran en el área de cámara (26%), seguida del área de sanidad (18%). Por otro lado, el área de calidad tuvo la menor representación en la muestra (2%).

Tabla 11: Frecuencias según área de los participantes (n=50)

Área de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Cámara de frío	13	26%
Sanidad	9	18%
Recursos humanos	7	14%
Mantenimiento	7	14%
Seguridad y salud en el trabajo	4	8%
Logística	3	6%
Almacén	3	6%
Contabilidad	2	4%
Recepción	1	2%
Calidad	1	2%

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

En relación al cargo que ocupan los participantes, en la Tabla 12 se observa que la mayor cantidad de participantes realizan actividades operarias (30%); siendo en menor medida representados los cargos de asistente social (2%), digitador (2%) e inspector (2%).

Tabla 12: Frecuencias según cargo de los participantes (n=50)

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Operario	15	30%
Asistente	13	26%
Evaluador	8	16%
Supervisor	5	10%
Enfermera	4	8%
Montacarguista	2	4%
Asistente social	1	2%
Digitador	1	2%
Inspector	1	2%

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

En la Tabla 13 se observa las horas promedio de trabajo diario de los participantes. De acuerdo, el 82% de los participantes menciona trabajar 8 horas diarias; y el 18%, 10 horas diarias en promedio.

Tabla 13: Frecuencias según horas de trabajo de los participantes (n=50)

Horas promedio de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
8 horas	41	82%
10 horas	9	18%

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

Finalmente, en la Tabla 14 se muestra el tiempo (en meses) de trabajo en la organización de estudio. Así, un 74% de los participantes de la investigación ha trabajado de 3 a 43 meses (3 años y 7 meses); y el 26%, de 44 (3 años y 8 meses) a 84 meses (7 años).

Tabla 14: Frecuencias según meses de experiencia de los participantes (n=50)

Tiempo laborando en la organización	Frecuencia	Porcentaje
3 – 43 meses	37	74%
44 – 84 meses	13	26%

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

b) Descripción de la variable Estrés:

En la Tabla 15, encontramos que el 80% de los participantes presenta nivel bajo de Estrés; el 12% se encontraría en nivel medio de Estrés; y, por último, solo el 8% de la muestra padecería síntomas de nivel alto de Estrés. Así mismo en la figura número uno podemos observar la distribución muestral según los niveles alcanzados en el Ratio esfuerzo-recompensa.

Tabla 15: Nivel de la variable Estrés

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estrés alto	4	8,0	8,0	8,0
Estrés medio	6	12,0	12,0	20,0
Estrés bajo	40	80,0	80,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

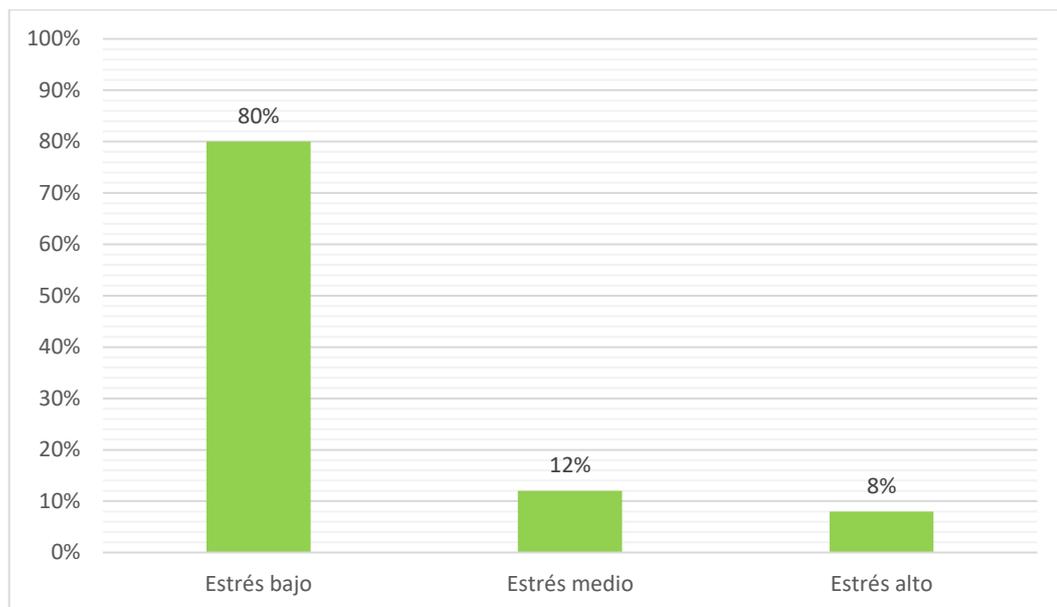


FIGURA 1: Gráfico de barras que representa el nivel de Estrés de los participantes (n=50)

c) Descripción de la variable Satisfacción laboral

Se muestran en la Tabla 16, los niveles de Satisfacción laboral para toda la muestra. Siguiendo los criterios descritos por Palma (2005), donde se observa que el 2% se presenta muy insatisfecho en su trabajo; 8% de los participantes de la muestra experimenta insatisfacción en su trabajo; el 40% presenta una satisfacción promedio; el 36% se siente satisfecho; y, por último, solo el 14% se siente muy satisfecho en su ámbito laboral.

Tabla 16: Nivel de la variable Satisfacción laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	1	2,0	2,0	2,0
Insatisfecho	4	8,0	8,0	10,0
Promedio	20	40,0	40,0	50,0
Satisfecho	18	36,0	36,0	86,0
Muy satisfecho	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

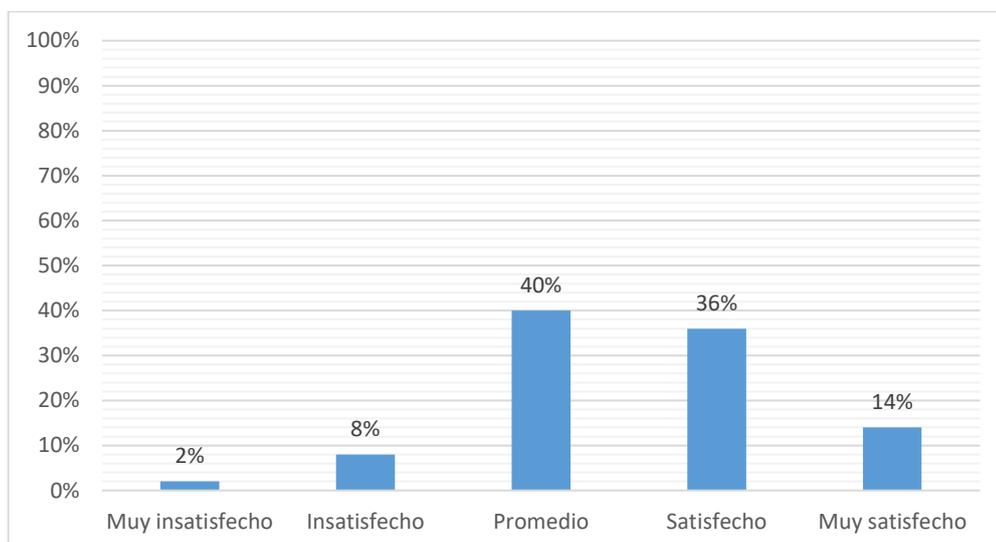


FIGURA 2: Gráfico de barras que representa los niveles de la variable Satisfacción laboral de los participantes (n=50).

5.2. Prueba de hipótesis

5.2.1. Hipótesis general

H₀: No existe una relación inversa entre el Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia Sanitaria 2020.

H₁: Existe una relación inversa entre el Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia Sanitaria 2020.

Tabla 17: Correlación entre Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral

			Estrés laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,710**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50

Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-,710**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

En la Tabla 17, se observa que existe una correlación inversa, cuyo coeficiente indica una correlación negativa considerable, ($\rho = -0.710$), entre Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral, en trabajadores de una agrícola en el contexto de la Emergencia Sanitaria 2020.

Asimismo, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, ya que el nivel de significancia estadística alcanza un nivel de error menor al 5%.

Tabla 18: Tabla cruzada de Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral

		Satisfacción laboral					Total	
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho		
Estrés laboral	Estrés alto	Recuento	1	1	1	1	0	4
		% del total	2%	2%	2%	2%	0%	8%
	Estrés medio	Recuento	0	1	4	1	0	6
		% del total	0%	2%	8%	2%	0%	12%
	Estrés bajo	Recuento	0	2	15	16	7	40
		% del total	0%	4%	30%	32%	14%	80%
Total	Recuento	1	4	20	18	7	50	
	% del total	2%	8%	40%	36%	14%	100%	

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

En Tabla 18 se aprecia que el 80% de los participantes se encuentran en la categoría de Estrés bajo; de ellos, un número de 23 participantes (46% del total), se concentra entre las categorías de “satisfecho” y “muy satisfecho” en relación a la variable Satisfacción laboral. De la misma forma, el 12% de los participantes se encuentran en la categoría de Estrés medio; de ellos, un solo

participante (2% del total) se encuentra en la categoría de “satisfecho” de la variable Satisfacción laboral. Por último, el 8% de los participantes se encuentran en la categoría de Estrés alto; de ellos, solo un participante (2% del total) se encuentra en la categoría de “satisfecho” en la variable Estrés laboral. Lo que nos da cuenta que hay una correlación inversa entre nuestras variables.

5.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀: No existe una relación inversa entre Estrés y la dimensión significación de la tarea, contenida en la variable Satisfacción Laboral, en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria 2020

H₁: Existe una relación inversa entre Estrés y la dimensión significación de la tarea, contenida en la variable Satisfacción Laboral, en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria 2020

Tabla 19: Correlación entre Estrés y la dimensión significación de la tarea contenida en la variable Satisfacción laboral

			Estrés Laboral	Significación de la tarea
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-.657**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Significación de la tarea	Coefficiente de correlación	-.657**	1.000
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

Se aprecia que existe una correlación inversa, cuyo coeficiente indica una correlación negativa media, (rho= -.657), entre la variable

Estrés laboral y la dimensión significación de la tarea, contenida en la variable Satisfacción laboral.

De acuerdo a los resultados de la Tabla 19, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, ya que el nivel de significancia estadística alcanza un nivel de error menor al 5%.

Tabla 20: Tabla cruzada entre Estrés y la dimensión significación de la tarea contenida en la variable Satisfacción laboral

		Significación de la tarea						total
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho		
Estrés laboral	Estrés alto	Recuento	0	3	0	1	0	4
		% del total	0%	6%	0%	2%	0%	8%
	Estrés medio	Recuento	0	2	2	1	1	6
		% del total	0%	4%	4%	2%	2%	12%
	Estrés bajo	Recuento	0	0	14	16	10	40
		% del total	0%	0%	28%	32%	20%	80%
Total	Recuento	0	5	16	18	11	50	
	% del total	0%	10%	32%	36%	22%	100%	

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

En la Tabla 20, se aprecia que un 52% de los participantes se encuentran por encima del nivel promedio de Satisfacción laboral (satisfecho, muy satisfecho) con respecto a la dimensión significación de la tarea, mientras los mismos presentan un nivel de Estrés bajo (80%). Por otro lado, un 6% de los participantes presentan nivel de Satisfacción laboral, por debajo del promedio (muy insatisfecho e insatisfecho) con respecto a la dimensión significación de la tarea, mientras su nivel de Estrés es alto (8%). Lo que nos da cuenta que existe una correlación negativa entre la dimensión significación de la tarea, contenida en la variable Satisfacción laboral y la variable Estrés laboral.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe una relación inversa entre el Estrés y la dimensión condiciones de trabajo contenida en la variable Satisfacción laboral

en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia Sanitaria 2020.

H₁ Existe una relación inversa entre el Estrés y la dimensión condiciones de trabajo contenida en la variable Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia Sanitaria 2020.

Tabla 21: Correlación entre Estrés y la dimensión condiciones laborales contenida en la variable Satisfacción laboral.

			Estrés laboral	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,404**
		Sig. (bilateral)		0,004
		N	50	50
	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	-,404**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,004	
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

Se aprecia que existe una correlación inversa, cuyo coeficiente indica una correlación negativa débil, ($\rho = -0.404$), entre la variable Estrés y la dimensión condiciones laborales contenida en la variable Satisfacción laboral.

De acuerdo a los resultados de la Tabla 21, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, ya que el nivel de significancia estadística alcanza un nivel de error menor al 5%.

Tabla 22: Tabla cruzada entre Estrés y la dimensión condiciones laborales contenida en la variable Satisfacción laboral

	Condiciones laborales				Total
	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	

Estrés alto	Recuento	0	1	3	0	0	4
	% del total	0%	2%	6%	0%	0%	8%
Estrés laboral	Recuento	0	0	4	2	0	6
	% del total	0%	0%	8%	4%	0%	12%
Estrés bajo	Recuento	0	3	18	15	4	40
	% del total	0%	6%	36%	30%	8%	80%
Total	Recuento	0	4	25	17	4	50
	% del total	0%	8%	50%	34%	8%	100%

Fuente: *Elaboración propia usando SPSS V25.*

En la Tabla 22, se aprecia que un 38% de los participantes se encuentran por encima del nivel promedio de Satisfacción laboral (satisfecho, muy satisfecho) con respecto a la dimensión condiciones laborales, mientras los mismos presentan un nivel de Estrés bajo (80%). Por otro lado, un 2% de los participantes presentan nivel de Satisfacción laboral, por debajo del promedio (muy insatisfecho e insatisfecho) con respecto a la dimensión condiciones laborales, mientras su nivel de Estrés es alto (8%). Lo que nos da cuenta que existe una correlación negativa entre la dimensión condiciones laborales, contenida en la variable Satisfacción laboral y la variable Estrés laboral.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación inversa entre el Estrés y la dimensión reconocimiento personal y/o social contenida en la variable Satisfacción laboral en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia Sanitaria 2020.

H₁: Existe una relación inversa entre el Estrés y la dimensión reconocimiento personal y/o social contenida en la variable Satisfacción laboral en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia Sanitaria 2020.

Tabla 23: Correlación entre Estrés y la dimensión reconocimiento personal y/o social, contenida en la variable Satisfacción laboral.

			Estrés laboral	Reconocimiento personal y/o social
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,569**
		Sig. (bilateral)		,002
	N		50	50
	Reconocimiento personal y social	Coeficiente de correlación	-,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

Se aprecia que existe una correlación inversa, cuyo coeficiente indica una correlación negativa media, ($\rho = -.569$), entre la variable Estrés y la dimensión reconocimiento personal y/o social contenida en la variable Satisfacción laboral.

De acuerdo a los resultados de la Tabla 23, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, ya que el nivel de significancia estadística alcanza un nivel de error menor al 5%.

Tabla 24: Tabla cruzada entre Estrés y la dimensión reconocimiento personal y social contenida en la variable Satisfacción laboral.

		Reconocimiento personal y social					
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho	total
Estrés alto	Recuento	1	1	2	0	0	4
	% del total	2%	2%	4%	0%	0%	8%
Estrés medio	Recuento	0	2	2	2	0	6
	% del total	0%	4%	4%	4%	0%	12%
Recuento		1	11	12	11	5	40

	Estrés bajo	% del total	2%	22%	24%	22%	10%	80%
Total		Recuento	2	14	16	13	5	50
		% del total	4%	28%	32%	26%	10%	100%

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

En la Tabla 24, se aprecia que un 32% de los participantes se encuentran por encima del nivel promedio de Satisfacción laboral (satisfecho, muy satisfecho) con respecto a la dimensión reconocimiento personal y/o social, mientras los mismos presentan un nivel de Estrés bajo (80%). Por otro lado, un 4% de los participantes presentan nivel de Satisfacción laboral, por debajo del promedio (muy insatisfecho e insatisfecho) con respecto a la dimensión reconocimiento personal y/o social, mientras su nivel de Estrés es alto (8%). Lo que nos da cuenta que existe una correlación negativa entre la dimensión reconocimiento personal y/o social, contenida en la variable Satisfacción laboral y la variable Estrés laboral.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe una relación inversa entre el Estrés y la dimensión beneficios económicos contenida en la variable Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020.

H₁ Existe una relación inversa entre el Estrés y la dimensión beneficios económicos contenida en la variable Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020.

Tabla 25: Correlación entre Estrés y la dimensión beneficios económicos contenida en la variable Satisfacción laboral.

			Estrés laboral	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,424**
		Sig. (bilateral)		,002

	N	50	50
Beneficios económicos	Coefficiente de correlación	-,424**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	50	50

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

Se observa que existe una correlación inversa, cuyo coeficiente indica una correlación negativa débil, ($\rho = -.424$), entre la variable Estrés y la dimensión beneficios económicos contenida en la variable Satisfacción laboral.

De acuerdo a los resultados de la Tabla 25, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, ya que el nivel de significancia estadística alcanza un nivel de error menor al 5%.

Tabla 26: Tabla cruzada entre Estrés y la dimensión beneficios económicos contenida en la variable Satisfacción laboral.

		Beneficios económicos					
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Estrés alto	Recuento	0	1	1	2	0	4
	% del total	0%	2%	2%	4%	0%	8%
Estrés laboral medio	Recuento	0	2	4	0	0	6
	% del total	0%	4%	8%	0%	0%	12%
Estrés bajo	Recuento	0	2	9	24	5	40
	% del total	0%	4%	18%	48%	10%	80%
Total	Recuento	0	5	14	26	5	50
	% del total	0%	10%	28%	52%	10%	100%

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V25

En la Tabla 26, se aprecia que un 58% de los participantes se encuentran por encima del nivel promedio de Satisfacción laboral (satisfecho, muy satisfecho) con respecto a la dimensión beneficios económicos, mientras los mismos presentan un nivel de Estrés bajo (80%). Por otro lado, un 2% de los participantes presentan nivel de Satisfacción laboral por debajo del promedio (muy insatisfecho e

insatisfecho) con respecto a la dimensión beneficios económicos, mientras su nivel de Estrés es alto (8%). Lo que nos da cuenta que existe una correlación negativa entre la dimensión beneficios económicos, contenida en la variable Satisfacción laboral y la variable Estrés laboral.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivos de los resultados

Nivel de la variable Estrés laboral

En la Tabla 15, podemos apreciar que la gran mayoría de los participantes (80%), se encuentran en un nivel bajo de Estrés, es decir no tienen riesgo de presentar síntomas de Estrés, puesto que, teniendo en cuenta, que la actividad agrícola fue uno de los principales sectores productivos que no detuvieron sus labores, los trabajadores siguieron desarrollando sus actividades en su mismo escenario, no hubieron despidos, cumplían con sus horas establecidas de trabajo y aun mantenían contacto social con sus compañeros, manteniendo el distanciamiento y medidas de seguridad, implantados en el marco de prevención del Covid-19, brindando por parte de sus empleadores sensación de seguridad, ante un contexto de Emergencia sanitaria donde muchos sectores tuvieron que detener sus actividades laborales.

Además, el 12% se encuentra en un nivel medio de Estrés, lo que significaría que se encontrarían en riesgo de sufrir Estrés, que según (Siegrist, 1997) hay un ligero e incipiente desbalance entre los costos y las ganancias dentro del ambiente laboral. Por último, el 8% de la muestra se encuentra con nivel alto de Estrés laboral por lo que estarían experimentando síntomas de Estrés, por lo tanto, dichos trabajadores estarían experimentando bajo bienestar subjetivo y enfermedades laborales, debido al desequilibrio marcado entre el esfuerzo que el entorno laboral le demanda y las recompensas que recibe del mismo (De Jonge, 2000).

Nivel de la variable Satisfacción laboral

Tomando como referencia los datos de la Tabla 16, encontramos que el 50% de los participantes alcanzaron una puntuación que los

califica como “satisfecho” o “muy satisfecho” laboralmente, lo cual, tomando la definición de Palma (2005), expresa la presencia de creencias y valores positivos de estos a su trabajo y las rutinas presentes en él. A pesar del contexto de Emergencia Sanitaria donde se desarrolló la investigación, puesto que nuestros participantes tenían estabilidad laboral por ende una retribución económica asegurada, frente a muchos que perdieron sus empleos, así mismo según el Área de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Empresa, se implantaron políticas de prevención del Covid-19, brindando soporte emocional y médico, a sus colaboradores.

Es así que sólo un 10% se encuentra con un nivel de “muy insatisfecho” e “insatisfecho”, siendo la empresa un lugar agradable para sus colaboradores.

Relación entre las variables de Estrés laboral y Satisfacción laboral

Finalmente, en la Tabla 17, encontramos las correlaciones respectivas entre las variables de estudio. Así, nos indican la existencia de una correlación inversa, cuyo coeficiente indica una correlación negativa considerable, ($\rho = - 0.710$), entre Satisfacción laboral y Estrés laboral, lo que significa que, al experimentar los trabajadores, emociones y sentimientos positivos en el trabajo la incidencia de Estrés laboral será menor ya que existe un equilibrio entre las demandas y recompensas laborales en el trabajo.

Relaciones entre Estrés y las dimensiones de la variable Satisfacción en el ámbito laboral

Del mismo modo, en la Tabla 19 y Tabla 20, se aprecia la existencia de una correlación inversa, cuyo coeficiente indica una correlación

negativa media, entre la variable Estrés y las dimensiones significación de la tarea y reconocimiento personal y social contenidas en la variable Satisfacción laboral. Lo cual indica que consideran a su trabajo, como una fuente de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material, así como el reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en este; es así que, suele disminuir la percepción de las demandas laborales como superiores a las recompensas recibidas.

Por último, en la Tabla 21 y Tabla 25, también se observa una correlación inversa, cuyo coeficiente indica una correlación negativa débil, entre la variable Estrés, con las dimensiones condiciones laborales y beneficios económicos contenidas en la variable Satisfacción laboral. Estos resultados estarían indicando que la presencia oportuna de disponibilidad de elementos normativos que regulan la actividad laboral (condiciones laborales) y la disposición hacia el trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada (beneficios), son factores que disminuyen la probabilidad de Estrés en el trabajo.

6.2. Comparación de resultados con marco teórico

- El estudio realizado en trabajadores de una institución en la provincia de Concepción España, en el año 2018, tuvo como principal objetivo analizar la relación entre el Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral, concluyó que a mayor percepción de Satisfacción laboral y mayor control sobre el trabajo se reduce el grado de Estrés. Afirmando nuestra hipótesis que existe una relación inversa, entre nuestras variables, es decir a mayor sensación de Satisfacción laboral, los riesgos de padecer Estrés laboral disminuirán.
- En el estudio realizado en Lima con trabajadores de un call center, buscó establecer la relación entre el Estrés y Satisfacción

laboral, concluyó que existe una relación negativa significativa débil entre ambas variables, en la presente investigación se demuestra una relación inversa cuyo coeficiente de correlación es negativa media, entre Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral, entonces se concuerda que a mayor Satisfacción laboral los niveles de Estrés laboral serán menores.

- Estudios regionales, no se han realizado con población similar o las dos variables, sin embargo, la variable Estrés si ha sido objeto de estudio en personal de salud, donde se encuentran niveles medio de Estrés en un 43% y niveles altos de un 31%. La presente investigación realizada, los niveles de Estrés laboral, encontrados han sido bajos. Donde un 80% de nuestra muestra se presenta sin estrés y un 8% con Estrés. Debemos tener en cuenta, que la variable Estrés laboral es estacional, donde influyen muchos factores externos como internos.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones:

- a. El estudio determinó, una correlación inversa, cuyo coeficiente indica una correlación negativa considerable, entre las variables Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral. Lo que nos indica que a mayor Satisfacción laboral los niveles de Estrés en los trabajadores serán menores.
- b. En cuanto a la variable Estrés, se concluyó que un 8% de los participantes se encuentra en un nivel alto de Estrés y un 12% en un nivel medio, lo cual es favorable para los empleadores.
- c. Para la variable Satisfacción laboral se determinó, que el 2% de los participantes se encuentran en un nivel muy insatisfecho con su trabajo y el 8%, insatisfecho; es decir un 10% de los trabajadores se encuentran por debajo del nivel promedio de Satisfacción laboral.
- d. Existe una correlación inversa cuyo coeficiente indica una correlación negativa media, entre la variable Estrés laboral y la dimensión significación de la tarea, contenida en la variable Satisfacción laboral; es decir mientras los trabajadores perciban satisfacción en cuanto a la dimensión significación de la tarea, los niveles de Estrés laboral serán bajos.
- e. Existe una correlación inversa cuyo coeficiente indica una correlación negativa débil, entre la variable Estrés laboral y la dimensión condiciones laborales, contenida en la variable Satisfacción laboral; es decir mientras las condiciones laborales sean desfavorables para los trabajadores, podrían generar incremento en los niveles de Estrés laboral.
- f. Existe una correlación inversa cuyo coeficiente indica una correlación negativa media, entre la variable Estrés laboral y

la dimensión reconocimiento personal y/o social, contenida en la variable Satisfacción laboral; lo que significa que, si no existiera un adecuado reconocimiento a la labor que realiza el trabajador por parte de su empleador como sus compañeros, podría generar incremento de los niveles de Estrés laboral.

- g. Existe una correlación inversa cuyo coeficiente indica una correlación negativa débil, entre la variable Estrés laboral y la dimensión beneficios económicos contenida en la variable Satisfacción laboral; lo que significa que, si los beneficios económicos que recibe el trabajador son considerados bajos, podría generar un incremento de los niveles de Estrés laboral.

7.2. Recomendaciones:

- a. Se recomienda seguir manteniendo la correlación inversa entre ambas variables, puesto que a mayor control de la variable Satisfacción laboral los niveles de Estrés laboral serán menores, y por ende la empresa, se verá beneficiada en cuanto a su rendimiento y productividad. Así mismo se recomienda a los próximos investigadores ampliar la población y la muestra, con el fin de contrastar resultados y contar con investigaciones en este importante sector de nuestra región, siendo las empresas agrícolas una de las principales fuentes de trabajo para la población.
- b. Se recomienda llevar a cabo programas de prevención y manejo del estrés laboral, para brindar herramientas a los trabajadores, las mismas que les permita un manejo adecuado del Estrés laboral, con el fin de que los niveles de estrés no aumenten.
- c. Se recomienda generar estrategias de gestión que mantengan los aspectos positivos de las dimensiones de la variable Satisfacción laboral, así mismo identificar aquellos

factores negativos percibidos por los trabajadores, para mejorar la Satisfacción en su centro de labores.

- d. Se recomienda que se generen estrategias que fomenten tareas y responsabilidades significativas para los trabajadores y que éstas sean percibidas con mayor significancia en el desempeño de sus labores, consiguiendo que estas se relacionen con los valores de los trabajadores.
- e. Se recomienda seguir gestionando de manera efectiva las condiciones laborales de la organización, así mismo identificar cuáles son los puntos débiles, haciendo un análisis de fortalezas y amenazas, el cual permitirá desarrollar intervención en puntos específicos, para poder mantener los niveles de Satisfacción laboral de promedio a más.
- f. Se recomienda que se generen estrategias que fomenten el reconocimiento personal y social de los trabajadores, de modo que estos experimenten apoyo y guía en la realización de sus funciones, tanto entre compañeros como con sus superiores.
- g. Se recomienda, seguir garantizando, los beneficios económicos de los trabajadores, para evitar niveles de insatisfacción en cuanto a la dimensión beneficios económicos de la variable Satisfacción laboral, lo cuales podrían generar niveles altos de Estrés laboral, perjudicando así la producción y crecimiento de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adalí, S. (2019). Estrés laboral y su impacto en la Satisfacción de Personal Operativo de Plantas emparadoras de la Costa Sur. (Tesis de maestría) Universidad de San Carlos de Guatemala.

Barriga Montaña, F., Salazar Marín, S., Caballero Sahonero, S., & Alcazar Salazar, A. M. (2015). Enciclopedia Temática Universal. España: Visual Ediciones.

Blakker & Demerouti (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones. 29(3), 107-115.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003

Benites, G., Chacaliaza, C y Huanchuari, J. (2017) Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Ica. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional "San Luis Gonzaga)

<https://repositorio.unica.edu.pe/handle/UNICA/2867>

Bravo, M.; Peiró, J. y Rodríguez, I. (1996). Tratado de psicología del trabajo. Volumen 1: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Editorial síntesis.

Bruggemann, A., Croskuth, P., & Ulich, E. (1975). Job satisfaction. Bern: Huber

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://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300178>

Comisión Europea. (1999). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?* Bruselas: Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Publicada en:
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/h&s/publicat/pubintro_en.ttm

Cosacov, E. (2007). *Diccionario de Terminos Técnicos de la Psicología*. Argentina: Editorial Brujas.

Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, E. (2001). The job demands- resources modelo f burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499- 512.

De Jonge, 2000

Diario Gestión. (2014, 19 agosto). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. *Gestión*. Recuperado de:
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/?ref=gesr>

Galimberti, U. (2002). *Diccionario de Psicología*. Mexico: Siglo Veintiuno Editores, S.A.

Gejaño, E. (2018) *Estrés laboral y calidad de atención del personal de enfermería en dos hospitales, Ica-2018*. (Tesis de licenciatura, Universidad Alas Peruanas)
<http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/8130>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Hobfoll, S. (1989) Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 43 (3):513- 524.
- Instituto de Opiniones Públicas de la PUCP. (2018, marzo). Una Mirada a la Salud Mental desde la Opinión de los Peruanos (150). Recuperado de:
<https://iop.pucp.edu.pe/noticias/una-mirada-la-salud-mental-desde-la-opinion-los-peruanos/>
- Karasek, R. (1979) Job Demands, Job decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*. 24 (2): 285- 308.
- Lawler (1973) Motivation in work organizations. Monterrey: Brooks/Cole.
- Lewing, K. (1947) Frontiers of groups dynamics. *Human Relations*, 1, 5-41.
- López y Ayensa (2008). Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2004). La organización del trabajo y el estrés (Serie protección de la salud de los trabajadores n°3). Recuperado de:
https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- López González , A., & Ayensa Vasquez, J. A. (2008). Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist. Zaragoza: Gestión Práctica de Riesgos Laborales .
- López González, A., Hidalgo García, M., Martínez, A., Valens, M., Sureda, M., y Monroy, N. (2004). Estudio del estrés laboral en Baleares aplicando el cuestionario desequilibrio esfuerzo-recompensa. *Medicina Balear*, 19(3), 26- 30
- Macías, M. D., Fernandez, L., Hernández, R., Cueto, A., Rancaño, I. & Siegrist, J. (2003). Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público español. Estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo “Desequilibrio Esfuerzo- Recompensa”. *Med clin (Barc.)*, 120 (17), 652-657.

- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, 128 (Octubre, noviembre, diciembre), 79-86. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Mitchell, C. (2020). La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia. Recuperado de:

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es
- Monroy, S. Y. (2020). Estes y Satisfacción en Docentes de un Colegio no Oficial en la ciudad de Bogotá. Bogotá.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2016) Estrés en el trabajo: un desafío colectivo. Centro Internacional del Trabajo de la OIT, Italia.
- Organización Mundial de la Salud (1996). La gente y la salud ¿Qué calidad de vida? Foro Mundial de la Salud, 1(17), 385- 387
- Ortega, J. y Quispe, D. (2016). Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la microred Ampliación Paucarpata. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3536>
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SLSPC para trabajadores de Lima metropolitana. Teoría e Investigación en Psicología, 9(1), 27-34. Recuperado de: <http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico.php>
- Palma, S. (2004). Escala Satisfacción Laboral SL - SPC. (1ª ed.). Perú.
- Paredes, L. (2016). Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía de Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda. (Tesis de maestría) Univerisas Andina Simón Bolívar, Ecuador.

Peiró, J. (1994). Intervención psicosocial en psicología del trabajo y de las organizaciones. Barcelona: PPU, 1-65.

Peruano, E. (19 de Agosto de 2020). El Peruano. Lima, Lima, Perú.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (Primera Edición). Recuperado de:

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Siegrist (1996) Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psycho.* 1(1):27-41

Talledo, L. y Ugaz, P. (2019) Estrés y satisfacción laboral en operadores de un call center. Ate, 2018. (Tesis de licenciatura) Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.

Vera García, R. (2019). Vertices Psicólogos. Madrid, España, España.

Vidangos, W. (2017) Estrés laboral (Síndrome de Burnout) y efectos en la satisfacción en el trabajo en las empresas prestadoras de servicios de Saneamiento Básico de la Región Puno, 2016. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano) <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6231/EPG894-00894-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 01: Ficha técnica del instrumento A con validez y confiabilidad

FICHA TECNICA N° 1

Cuestionario De Desbalance Esfuerzo Recompensa

Nombre:	Cuestionario de Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER)
Autor:	Johannes Siegrist
	Año: 1996
	Tipo de Instrumento: Cuestionario tipo escala Likert
	Administración: Individual o Colectiva
	Duración de la prueba: 15 a 20 minutos
	Número de ítems: 23 ítems
	Grupo de aplicación: adultos
Adaptado al español:	Macías, Fernández López, Hernández Mejía, Cueto Espinar, Rancaño y Siegrist, en el 2003
Dimensiones:	Estrés laboral <ul style="list-style-type: none">- Esfuerzo extrínseco- Recompensa- Sobre implicación
Confiabilidad y Validez	Según Macías et al (2003) la confiabilidad de las escalas del cuestionario es superior a 0.80 con excepción de la escala de Esfuerzo extrínseco con un alfa de Cronbach de 0.63. Concluyendo que las propiedades psicométricas de la versión española del modelo ERI es satisfactoria.
Respecto a la validez,	Macías et realizaron el análisis factorial exploratorio para establecer la validez de la construcción. Se realizó la prueba t para grupos independientes y el ANOVA, los resultados identifican que

Esfuerzo Extrínseco tiene dos factores que explican el 64% de la varianza, de Recompensa se extraen tres factores que explican más del 56% de la varianza y para Sobre implicación se extrae un único factor que explica un 63,27%, siendo los pesos factoriales son consistentes y satisfactorios.

Dimensiones: Consta de 3 partes: en la primera Módulo I: Recoge las variables sociodemográficas más importantes del trabajador y del ambiente laboral.

El módulo II (componente extrínseco del modelo) comprende 17 ítems y registra información de la apreciación del trabajador acerca de su situación laboral en lo referente a “esfuerzo extrínseco” (6 ítems) y “recompensa profesional” (11 ítems).

El módulo III (componente intrínseco del modelo) comprende 6 ítems y mide el grado de implicación vivido por el trabajador en su puesto de trabajo.

Usos: Diagnóstico Organizacional

Confiabilidad del piloto: En la Tabla 24 se muestran los valores de confiabilidad de las escalas correspondientes a las dimensiones del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (DER) del Estrés laboral, mediante el indicador alfa.

Tabla 27: Confiabilidad por consistencia interna de las dimensiones del modelo DER.

Esfuerzo extrínseco	Recompensa	Esfuerzo intrínseco
---------------------	------------	---------------------

α	.559	.777	.768
----------	------	------	------

Nota: α = alfa de Cronbach

Anexo 02: Instrumento de Investigación A (formato impreso)

CUESTIONARIO DER

Por favor marque con una cruz (X) cómo reflejan las afirmaciones siguientes su situación personal en el trabajo. Cuando encuentre delante de su respuesta una flecha (>), marque con una cruz el número que indica en qué medida le afecta

1.- No me afecta en lo absoluto
2.- Me afecta moderadamente

3.- Me afecta mucho
4.- Me afecta muchísimo

PARTE 1

	APLICA PARA MI		1	2	3	4
1) A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado.	NO					
	SI	>				
2) Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo.	NO					
	SI	>				
3) En mi trabajo tengo mucha responsabilidad.	NO					
	SI	>				
4) A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado.	NO					
	SI	>				
5) Mi trabajo requiere esfuerzo físico.	NO					
	SI	>				
6) En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo.	NO					
	SI	>				
7) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	NO	>				
	SI					
8) Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco.	NO	>				
	SI					
9) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.	NO	>				
	SI					
10) En mi trabajo me tratan injustamente.	NO					
	SI	>				
11) Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas.	NO					
	SI	>				
12) Estoy padeciendo –o esperando- un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).	NO					
	SI	>				
13) Mi puesto de trabajo está en peligro.	NO					
	SI	>				
14) Teniendo en cuenta mi formación, considero adecuado el cargo que desempeño.	NO	>				
	SI					
15) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.	NO	>				
	SI					
16) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas.	NO	>				
	SI					
17) Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.	NO	>				
	SI					

PARTE 2

	1	2	3	4
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
18) Siempre me falta tiempo para terminar mi trabajo.				1 2 3 4
19) Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la cabeza.				1 2 3 4
20) Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo.				1 2 3 4
21) Las personas más cercanas me dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo.				1 2 3 4
22) No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él.				1 2 3 4
23) Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche.				1 2 3 4

Anexo 03: Ficha técnica del instrumento B con validez y confiabilidad

FICHA TECNICA N° 2

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Palma Carrillo

Nombre:	Escala Satisfacción Laboral SL-SPC
	Año: 2004
	Autora: Sonia Palma Carrillo
	Procedencia: Lima - Perú
	Administración: Individual o Colectiva
	Duración de la Prueba: 15 minutos aproximadamente
	Número de ítems: 27 ítems
Grupo de aplicación:	Trabajadores con relación laboral de dependencia.
Significación	Nivel de Satisfacción laboral global y específica.
Tipificación	Baremos percentiles generales para la muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa (muestra peruana: 1393 trabajadores de Lima Metropolitana).
Confiabilidad y Validez	Palma (2004) refirió un análisis estadístico de la confiabilidad y validez, la confiabilidad se obtuvo bajo el método de mitades con el coeficiente de Guttman de 0.81 y la consistencia interna con un alfa de Cronbach de 0.84, avalando con ambos coeficientes la confiabilidad del instrumento. Dimensiones: Factor general Satisfacción: <ul style="list-style-type: none">- Significación de la Tarea- Condiciones de trabajo- Reconocimiento personal y/o social- Beneficios Económicos Usos: Diagnóstico Organizacional

Confiabilidad del piloto: En la Tabla 25, se muestran los valores de confiabilidad de las escalas correspondientes a las dimensiones de la variable Satisfacción laboral, mediante el indicador alfa.

Tabla 28: Confiabilidad por consistencia interna de la variable Satisfacción laboral y sus dimensiones.

	Significación de la tarea	Condiciones laborales	Reconocimiento personal y social	Beneficios económicos	Satisfacción laboral
α	.770	.638	.667	.636	.796

Nota: α = alfa de Cronbach

Anexo 04: Instrumentos de Investigación B (formato impreso)

ESCALA SL-SPC

Apellidos y Nombres: _____ Sexo:

M	F
---	---

Area de Trabajo: _____

Cargo que ocupa: _____ Fecha: _____

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo					
18	Me complace los resultados de mi trabajo					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las Comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Anexo 05: Oficio de Aplicación de investigación.



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

Resolución N° 045-2020-SUNEDU/ICD

"Año de la universalización de la salud"

Chincha Alta, 03 de Noviembre de 2020

OFICIO N°045-2020-UAI-FCS

/
L
Jefe de Recursos Humanos
F

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería y Psicología. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mariano A. Campos Sobrino
Mg. Mariano A. Campos Sobrino
DECANA (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

[Handwritten signature]

RECIBIDO 03-11-20
HORA: 15:30 pm.

Anexo 06: Informe de Turnitin al 28% de similitud

ESTRÉS Y SATISFACCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AGRÍCOLA DE LA CIUDAD DE ICA EN EL CONTEXTO DE LA EMERGENCIA SANITARIA 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	docs.google.com Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	saberespsi.files.wordpress.com Fuente de Internet	1%
8	www.elsevier.es Fuente de Internet	1%
9	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 07: Base de datos del estudio

a) Base de datos de la variable Estrés laboral:

ESTRÉS LABORAL																																													
N°	ID	D 1							ESFUERZO EXTRINSECO							D 2							RECOMPENSA							D 3							ESFUERZO INTRINSECO							RESULTADO (DER)	NIVEL ORD.
		1	2	3	4	5	6	SUBTOTAL-D1	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	SUBTOTAL-D2	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	SUBTOTAL-D3														
1	001	3	1	3	1	1	3	12	3	5	2	5	3	3	3	5	3	5	4	41	3	3	3	3	3	3	18	0.54	ESTRÉS BAJO	1															
2	002	1	1	2	1	1	2	8	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	49	2	3	2	3	2	3	15	0.30	ESTRÉS BAJO	1															
3	003	2	1	2	3	3	4	15	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	52	2	2	2	2	2	2	12	0.53	ESTRÉS BAJO	1															
4	004	2	1	2	2	2	3	12	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	50	2	2	3	3	2	2	14	0.44	ESTRÉS BAJO	1															
5	005	2	1	1	2	2	3	11	5	5	5	5	3	2	2	5	5	5	3	45	4	2	3	3	2	3	17	0.45	ESTRÉS BAJO	1															
6	006	2	1	3	3	1	3	13	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	2	46	3	2	3	3	2	2	15	0.52	ESTRÉS BAJO	1															
7	007	2	2	2	3	1	2	12	5	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	44	3	3	4	2	2	2	16	0.50	ESTRÉS BAJO	1															
8	008	1	2	3	2	1	3	12	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	2	44	2	3	2	3	3	3	16	0.50	ESTRÉS BAJO	1															
9	009	2	1	2	2	2	2	11	5	3	5	3	4	3	4	3	5	3	3	41	2	2	3	2	2	2	13	0.49	ESTRÉS BAJO	1															
10	010	1	1	2	1	2	2	9	4	4	3	5	5	4	4	5	3	3	3	43	1	2	3	4	2	2	14	0.38	ESTRÉS BAJO	1															
11	011	4	2	3	1	1	4	15	5	5	3	5	3	5	4	2	2	4	3	41	2	1	1	2	2	3	11	0.67	ESTRÉS BAJO	1															
12	012	2	1	2	3	1	3	12	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	47	2	2	2	2	2	3	13	0.47	ESTRÉS BAJO	1															

1 3	01 3	2	1	3	1	1	3	11	1	5	5	5	3	2	5	5	5	5	3	44	1	2	4	2	3	2	14	0.46	ESTRÉS BAJO	1
1 4	01 4	2	1	2	3	2	2	12	5	5	5	5	3	5	3	2	2	2	2	39	1	2	2	2	1	3	11	0.56	ESTRÉS BAJO	1
1 5	01 5	1	1	2	1	2	2	9	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	43	2	1	3	2	2	1	11	0.38	ESTRÉS BAJO	1
1 6	01 6	2	1	2	1	3	2	11	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	37	2	2	2	2	2	2	12	0.55	ESTRÉS BAJO	1
1 7	01 7	3	1	3	3	1	3	14	3	3	2	5	5	3	5	2	3	3	3	37	2	2	3	3	2	3	15	0.69	ESTRÉS BAJO	1
1 8	01 8	1	1	2	1	1	1	7	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	2	45	2	1	4	1	2	4	14	0.29	ESTRÉS BAJO	1
1 9	01 9	3	2	3	3	1	4	16	2	2	2	5	5	2	3	2	2	2	2	29	2	3	2	2	2	2	13	1.01	ESTRÉS ALTO	3
2 0	02 0	1	1	3	1	4	3	13	3	3	3	5	2	5	5	4	4	3	3	40	1	1	3	1	2	1	9	0.60	ESTRÉS BAJO	1
2 1	02 1	4	1	3	1	3	2	14	1	2	1	5	1	2	5	5	2	2	2	28	1	1	2	1	1	1	7	0.92	ESTRÉS MEDIO	2
2 2	02 2	2	1	4	1	1	4	13	2	2	5	5	2	2	5	5	2	3	2	35	2	2	2	3	4	2	15	0.68	ESTRÉS BAJO	1
2 3	02 3	1	3	2	4	4	3	17	2	1	1	5	1	5	5	1	1	1	1	24	2	2	4	4	2	3	17	1.30	ESTRÉS ALTO	3
2 4	02 4	1	1	4	1	5	4	16	5	5	3	5	5	5	5	3	3	2	1	42	3	3	4	4	2	3	19	0.70	ESTRÉS BAJO	1
2 5	02 5	3	5	1	1	2	1	13	2	2	2	5	5	2	3	2	3	2	2	30	4	1	3	1	1	4	14	0.79	ESTRÉS MEDIO	2
2 6	02 6	3	2	2	3	4	3	17	3	3	3	3	3	2	5	2	2	5	1	32	3	3	3	4	3	3	19	0.97	ESTRÉS MEDIO	2
2 7	02 7	1	1	2	1	2	2	9	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	46	1	1	1	2	1	1	7	0.36	ESTRÉS BAJO	1
2 8	02 8	3	1	2	1	2	3	12	5	2	2	5	5	5	5	2	3	3	2	39	2	1	2	2	2	4	13	0.56	ESTRÉS BAJO	1
2 9	02 9	2	2	2	2	3	2	13	2	5	5	3	3	5	5	3	3	3	2	39	2	3	3	3	3	3	17	0.61	ESTRÉS BAJO	1
3 0	03 0	2	1	2	3	2	2	12	5	5	3	5	3	2	4	3	4	3	2	39	4	3	2	2	2	2	15	0.56	ESTRÉS BAJO	1
3 1	03 1	1	3	3	4	1	2	14	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	2	38	2	2	3	3	3	3	16	0.68	ESTRÉS BAJO	1

3 2	03 2	1 2 3 2 3 3	14	3 3 5 5 5 5 5 4 5 3	48	3 2 2 4 3 3	17	0.53	ESTRÉS BAJO	1
3 3	03 3	1 2 3 2 3 3	14	3 3 3 5 4 5 5 4 3 3 3	41	2 2 2 2 2 2	12	0.63	ESTRÉS BAJO	1
3 4	03 4	1 1 2 2 2 1	9	3 5 3 3 5 5 5 1 5 3 3	41	2 1 1 2 1 2	9	0.40	ESTRÉS BAJO	1
3 5	03 5	1 1 2 2 1 2	9	3 5 3 5 5 5 5 3 2 2 3	41	2 1 2 1 1 1	8	0.40	ESTRÉS BAJO	1
3 6	03 6	2 3 3 2 3 3	16	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 3	53	2 3 3 2 1 1	12	0.55	ESTRÉS BAJO	1
3 7	03 7	1 1 2 1 2 1	8	3 3 3 5 5 2 5 3 5 5 5	44	1 1 1 3 1 2	9	0.33	ESTRÉS BAJO	1
3 8	03 8	2 3 2 1 1 2	11	4 4 3 5 3 5 5 4 5 4 4	46	3 3 3 3 3 4 4	20	0.44	ESTRÉS BAJO	1
3 9	03 9	1 3 3 4 4 4	19	3 4 4 5 3 3 5 3 4 4 2	40	3 1 3 3 3 3	16	0.87	ESTRÉS MEDIO	2
4 0	04 0	3 1 2 3 1 4	14	3 3 3 5 2 4 5 5 3 3 3	39	3 3 4 3 3 3	19	0.66	SIN ESTRÉS	1
4 1	04 1	3 2 2 3 4 3	17	2 3 3 3 2 2 3 3 2 2 1	26	3 3 1 4 2 3	16	1.20	ESTRÉS ALTO	3
4 2	04 2	3 1 4 2 2 1	13	5 4 4 5 4 4 3 2 3 3 2	39	3 3 2 2 3 3	16	0.61	ESTRÉS BAJO	1
4 3	04 3	1 1 2 1 2 1	8	3 3 3 5 3 5 5 3 3 3 3	39	2 1 3 2 2 1	11	0.38	ESTRÉS BAJO	1
4 4	04 4	3 2 2 2 3 3	15	2 3 3 5 4 2 2 5 2 2 2	32	2 1 3 3 3 3	15	0.86	ESTRÉS MEDIO	2
4 5	04 5	1 3 1 3 5 4	17	4 4 3 5 5 5 5 4 5 5 3	48	3 4 3 4 4 4	22	0.65	ESTRÉS BAJO	1
4 6	04 6	5 4 4 5 4 4	26	3 5 3 5 3 5 5 3 1 2 1	36	4 4 3 4 2 3	20	1.32	ESTRÉS ALTO	3
4 7	04 7	3 1 3 1 1 3	12	5 5 5 5 3 5 5 5 5 5 3	51	2 2 2 3 2 3	14	0.43	ESTRÉS BAJO	1
4 8	04 8	1 1 3 3 3 3	14	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 3	53	2 2 2 2 2 3	13	0.48	ESTRÉS BAJO	1
4 9	04 9	1 1 1 4 1 1	9	5 5 2 5 5 5 5 5 4 4 4	49	2 2 2 2 2 2	12	0.34	ESTRÉS BAJO	1
5 0	05 0	4 1 3 1 1 4	14	2 2 3 2 1 2 5 5 2 1 1	26	3 3 3 3 3 3	18	0.99	ESTRÉS MEDIO	2

b) Niveles de la variable Estrés laboral

Niveles	RATIO ESFUERZO/RECOMPENSA	Nivel
$RER = \left(\frac{ESFUERZO \text{ EXTRÍNSECO}}{RECOMPENSA * 0.5454} \right)$		
Valores		
Estrés Bajo	< 0.70	1
Estrés Medio	0.70 a 1	2
Estrés Alto	> = 1	3

c) Base de datos de la variable Satisfacción Laboral parte 1:

N°	ID	7	18	21	22	25	26	SUB TOTAL - D1	NIVEL -D1	NIVEL ORD.	D2										SUB TOTAL- D2	NIVEL-D2	NIVEL ORD.
											1	8	12	14	15	17	20	23	27				
1	001	5	4	4	4	5	5	35	SATISFECHO	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	34	PROMEDIO	3	
2	002	5	5	5	5	5	5	40	MUY SATISFECHO	5	4	4	3	5	3	4	4	3	4	34	PROMEDIO	3	

3	003	4	4	4	4	4	4	32	PROMEDIO	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	32	PROMEDIO	3
4	004	5	4	4	5	5	5	36	SATISFECHO	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33	PROMEDIO	3
5	005	4	4	4	4	4	4	32	PROMEDIO	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	32	PROMEDIO	3
6	006	5	5	5	5	5	5	39	MUY SATISFECHO	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	40	SATISFECHO	4
7	007	5	4	4	3	4	4	32	PROMEDIO	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38	SATISFECHO	4
8	008	4	4	4	4	4	4	32	PROMEDIO	3	5	4	4	5	2	4	4	4	4	36	SATISFECHO	4
9	009	4	3	3	5	5	4	33	SATISFECHO	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	36	SATISFECHO	4
10	010	5	5	4	5	4	5	38	MUY SATISFECHO	5	4	5	5	1	1	4	2	2	2	26	INSATISFECHO	2
11	011	4	4	5	4	4	4	33	SATISFECHO	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	31	PROMEDIO	3
12	012	4	5	5	3	5	4	35	SATISFECHO	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	41	MUY SATISFECHO	5
13	013	4	4	5	3	4	4	33	SATISFECHO	4	4	5	1	5	4	3	5	5	5	37	SATISFECHO	4
14	014	5	4	4	3	5	3	32	PROMEDIO	3	5	3	2	2	3	1	3	3	4	26	INSATISFECHO	2
15	015	4	5	5	4	5	5	36	SATISFECHO	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38	SATISFECHO	4
16	016	5	5	4	3	4	4	33	SATISFECHO	4	4	5	5	5	4	5	5	4	1	38	SATISFECHO	4
17	017	4	4	3	3	4	4	29	PROMEDIO	3	5	5	4	4	2	3	4	4	3	34	PROMEDIO	3
18	018	5	5	5	5	5	5	40	MUY SATISFECHO	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	41	MUY SATISFECHO	5
19	019	3	4	2	3	4	3	27	INSATISFECHO	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32	PROMEDIO	3

20	020	4	4	3	5	3	5	33	SATISFECHO	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40	SATISFECHO	4
21	021	3	4	3	4	2	3	27	INSATISFECHO	2	5	4	5	5	4	5	2	5	5	40	SATISFECHO	4
22	022	5	4	4	4	2	3	29	PROMEDIO	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39	SATISFECHO	4
23	023	3	4	2	4	3	2	26	INSATISFECHO	2	5	4	5	5	4	1	4	2	4	34	PROMEDIO	3
24	024	5	5	2	2	5	3	29	PROMEDIO	3	4	2	4	5	3	4	2	2	4	30	PROMEDIO	3
25	025	5	5	5	5	5	5	39	MUY SATISFECHO	5	3	3	4	4	2	4	4	2	2	28	PROMEDIO	3
26	026	4	4	3	4	2	2	27	INSATISFECHO	2	5	3	2	4	3	3	4	3	3	30	PROMEDIO	3
27	027	5	5	4	5	5	4	38	MUY SATISFECHO	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	39	SATISFECHO	4
28	028	4	4	4	4	4	4	33	SATISFECHO	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	35	SATISFECHO	4
29	029	5	5	2	4	4	4	32	PROMEDIO	3	4	2	4	4	2	4	4	4	2	30	PROMEDIO	3
30	030	4	3	4	5	4	4	32	PROMEDIO	3	5	4	3	4	4	1	4	5	2	32	PROMEDIO	3
31	031	5	5	4	5	5	5	37	MUY SATISFECHO	5	3	2	5	5	3	4	3	3	4	32	PROMEDIO	3
32	032	5	3	4	4	4	4	32	PROMEDIO	3	3	4	5	2	3	4	3	4	4	32	PROMEDIO	3
33	033	4	4	4	4	4	4	31	PROMEDIO	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	31	PROMEDIO	3
34	034	5	5	4	4	5	5	35	SATISFECHO	4	4	5	4	5	4	4	1	5	5	37	SATISFECHO	4
35	035	5	5	5	5	5	4	37	MUY SATISFECHO	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38	SATISFECHO	4
36	036	4	4	4	4	4	4	32	PROMEDIO	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34	PROMEDIO	3
37	037	5	5	5	5	4	5	37	MUY SATISFECHO	5	5	5	5	3	2	5	2	5	5	37	SATISFECHO	4

38	038	5	5	4	4	4	5	36	SATISFECHO	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43	MUY SATISFECHO	5
39	039	4	5	3	4	2	2	28	PROMEDIO	3	1	4	5	2	1	5	2	5	4	29	PROMEDIO	3
40	040	5	5	5	5	3	2	35	SATISFECHO	4	1	1	4	4	1	4	1	2	3	21	INSATISFECHO	2
41	041	5	4	5	5	4	4	36	SATISFECHO	4	4	4	1	5	5	3	4	3	5	34	PROMEDIO	3
42	042	4	4	4	4	4	4	32	PROMEDIO	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34	PROMEDIO	3
43	043	5	5	5	5	5	4	38	MUY SATISFECHO	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	42	MUY SATISFECHO	5
44	044	5	5	4	5	3	4	35	SATISFECHO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	SATISFECHO	4
45	045	5	5	5	4	5	4	37	MUY SATISFECHO	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39	SATISFECHO	4
46	046	4	4	2	4	2	3	26	INSATISFECHO	2	4	4	2	4	3	2	2	2	3	26	INSATISFECHO	2
47	047	5	4	5	5	4	4	36	SATISFECHO	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	33	PROMEDIO	3
48	048	4	4	4	5	3	4	33	SATISFECHO	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	31	PROMEDIO	3
49	049	4	5	5	4	4	4	36	SATISFECHO	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	33	PROMEDIO	3
50	050	4	3	2	4	4	3	28	PROMEDIO	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	32	PROMEDIO	3

d) Base de datos de la variable Satisfacción Laboral parte 2:

N°	ID	D4										BENEFICIOS ECONÓMICOS						
		13	19	24	SUB TOTAL- D3	NIVEL	NIVEL ORD.	2	5	9	10	16	SUB TOTAL- D4	NIVEL	NIVEL ORD.	PUNTAJE TOTAL	NIVEL	NIVEL OR.
1	001	4	4	3	17	INSATISFECHO	2	3	4	3	5	2	17	SATISFECHO	4	103	SATISFECHO	4
2	002	5	5	4	24	MUY SATISFECHO	5	2	5	3	4	3	17	SATISFECHO	4	115	SATISFECHO	4

3	003	4	4	4	20	PROMEDIO	3	3	4	3	4	3	17	SATISFECHO	4	101	PROMEDIO	3
4	004	4	4	4	20	PROMEDIO	3	2	4	2	4	3	15	PROMEDIO	3	104	SATISFECHO	4
5	005	4	4	2	17	INSATISFECHO	2	3	4	3	4	3	17	SATISFECHO	4	98	PROMEDIO	3
6	006	4	5	4	22	SATISFECHO	4	4	4	2	4	2	16	SATISFECHO	4	117	MUY SATISFECHO	5
7	007	4	3	2	15	INSATISFECHO	2	1	2	2	2	3	10	INSATISFECHO	2	95	PROMEDIO	3
8	008	4	3	4	17	INSATISFECHO	2	2	2	2	4	3	13	PROMEDIO	3	98	PROMEDIO	3
9	009	4	4	4	18	PROMEDIO	3	2	4	4	4	5	19	SATISFECHO	4	106	SATISFECHO	4
10	010	5	5	5	22	SATISFECHO	4	2	5	4	5	1	17	SATISFECHO	4	103	SATISFECHO	4
11	011	4	4	3	18	PROMEDIO	3	4	4	4	4	4	20	MUY SATISFECHO	5	102	PROMEDIO	3
12	012	5	5	5	24	MUY SATISFECHO	5	2	4	4	5	4	19	SATISFECHO	4	119	MUY SATISFECHO	5
13	013	5	3	1	19	PROMEDIO	3	3	4	2	3	3	15	PROMEDIO	3	104	SATISFECHO	4
14	014	5	4	3	20	PROMEDIO	3	2	3	3	4	4	16	SATISFECHO	4	94	PROMEDIO	3
15	015	5	5	4	24	MUY SATISFECHO	5	4	5	4	4	4	21	MUY SATISFECHO	5	119	MUY SATISFECHO	5
16	016	4	3	2	17	INSATISFECHO	2	1	2	1	4	2	10	INSATISFECHO	2	98	PROMEDIO	3
17	017	3	3	2	13	INSATISFECHO	2	3	4	3	2	2	14	PROMEDIO	3	90	PROMEDIO	3
18	018	5	5	5	25	MUY SATISFECHO	5	3	4	4	5	3	19	SATISFECHO	4	125	MUY SATISFECHO	5
19	019	4	4	4	19	PROMEDIO	3	3	4	3	4	4	18	SATISFECHO	4	96	PROMEDIO	3
20	020	5	5	2	19	PROMEDIO	3	2	4	4	5	4	19	SATISFECHO	4	111	SATISFECHO	4
21	021	5	4	5	20	PROMEDIO	3	4	2	2	5	2	15	PROMEDIO	3	102	PROMEDIO	3
22	022	3	3	1	13	INSATISFECHO	2	5	5	4	5	4	23	MUY SATISFECHO	5	104	SATISFECHO	4
23	023	5	5	1	19	PROMEDIO	3	1	2	1	4	1	9	INSATISFECHO	2	88	INSATISFECHO	2
24	024	4	5	3	18	PROMEDIO	3	2	2	1	4	2	11	PROMEDIO	3	88	INSATISFECHO	2
25	025	5	1	2	13	INSATISFECHO	2	2	3	2	5	1	13	PROMEDIO	3	93	PROMEDIO	3
26	026	3	4	1	15	INSATISFECHO	2	1	1	2	3	2	9	INSATISFECHO	2	81	INSATISFECHO	2

27	027	5	5	2	22	SATISFECHO	4	2	4	4	5	4	19	SATISFECHO	4	118	MUY SATISFECHO	5
28	028	4	4	3	19	PROMEDIO	3	3	3	3	4	2	15	PROMEDIO	3	102	PROMEDIO	3
29	029	4	5	2	16	INSATISFECHO	2	5	1	1	2	5	14	PROMEDIO	3	92	PROMEDIO	3
30	030	2	2	3	14	INSATISFECHO	2	4	4	2	4	4	18	SATISFECHO	4	96	PROMEDIO	3
31	031	3	2	1	13	INSATISFECHO	2	3	4	3	5	3	18	SATISFECHO	4	100	PROMEDIO	3
32	032	4	5	2	21	SATISFECHO	4	2	4	2	5	5	18	SATISFECHO	4	103	SATISFECHO	4
33	033	4	3	3	18	PROMEDIO	3	3	3	3	4	3	16	SATISFECHO	4	96	PROMEDIO	3
34	034	4	5	5	23	SATISFECHO	4	3	4	3	4	3	17	SATISFECHO	4	112	SATISFECHO	4
35	035	4	5	3	20	PROMEDIO	3	4	4	4	4	1	17	SATISFECHO	4	112	SATISFECHO	4
36	036	4	4	2	17	INSATISFECHO	2	4	3	3	4	4	18	SATISFECHO	4	101	PROMEDIO	3
37	037	5	5	5	25	MUY SATISFECHO	5	1	1	2	5	2	11	PROMEDIO	3	110	SATISFECHO	4
38	038	5	5	1	21	SATISFECHO	4	4	4	2	5	4	19	SATISFECHO	4	119	MUY SATISFECHO	5
39	039	5	5	3	22	SATISFECHO	4	4	2	2	4	1	13	PROMEDIO	3	92	PROMEDIO	3
40	040	4	4	3	19	PROMEDIO	3	2	2	2	3	2	11	PROMEDIO	3	86	INSATISFECHO	2
41	041	2	4	3	17	INSATISFECHO	2	5	5	1	4	2	17	SATISFECHO	4	104	SATISFECHO	4
42	042	4	1	3	10	MUY INSATISFECHO	1	4	4	1	4	4	17	SATISFECHO	4	93	PROMEDIO	3
43	043	4	4	4	21	SATISFECHO	4	4	4	4	4	4	20	MUY SATISFECHO	5	121	MUY SATISFECHO	5
44	044	5	5	5	23	SATISFECHO	4	1	4	2	4	2	13	PROMEDIO	3	107	SATISFECHO	4
45	045	5	5	4	23	SATISFECHO	4	2	4	4	4	2	16	SATISFECHO	4	115	SATISFECHO	4
46	046	2	1	1	8	MUY INSATISFECHO	1	1	3	4	4	2	14	PROMEDIO	3	74	MUY INSATISFECHO	1
47	047	4	4	3	21	SATISFECHO	4	3	3	3	4	3	16	SATISFECHO	4	106	SATISFECHO	4
48	048	5	5	4	23	SATISFECHO	4	4	4	4	4	4	20	MUY SATISFECHO	5	107	SATISFECHO	4
49	049	4	4	4	22	SATISFECHO	4	4	4	3	5	3	19	SATISFECHO	4	110	SATISFECHO	4
50	050	4	4	2	19	PROMEDIO	3	2	1	2	3	2	10	INSATISFECHO	2	89	PROMEDIO	3

e) Niveles de los datos de la variable Satisfacción laboral:

Niveles	D1 Significación de la Tarea		D2 Condiciones de Trabajo		D3 Reconocimiento Personal y/o Social		D4 Beneficios Económicos		Puntaje Total	
	Rango	Nivel	Rango	Nivel	Rango	Nivel	Rango	Nivel	Rango	Nivel
Muy Insatisfecho	23 o menos	1	19 o menos	1	19 o menos	1	7 o menos	1	74 o menos	1
Insatisfecho	24 - 27	2	20 - 26	2	20 - 26	2	8 - 10	2	75 - 88	2
Promedio	28 - 32	3	27 - 34	3	27 - 34	3	11 - 15	3	89 - 102	3
Satisfecho	33 - 36	4	35 -40	4	35 -40	4	16 - 19	4	103 - 116	4
Muy Satisfecho	37 o más	5	41 o más	5	41 o más	5	20 o más	5	117 o más	5

Anexo 08: Matriz de consistencia

ESTRÉS Y SATISFACCION EN EL AMBITO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AGRICOLA DE LA CIUDAD DE ICA EN EL CONTEXTO DE LA EMERGENCIA SANITARIA 2020

Pregunta de investigación	Objetivos (verbos infinitivos)	Hipótesis	Variables	Dimensiones de las variables	Metodología
<p>Pregunta General de Investigación:</p> <p>¿Qué relación existe entre Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral en trabajadores de una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria 2020?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre Estrés y Satisfacción en el ámbito laboral en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria 2020.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación estadísticamente significativa entre el Estrés y Satisfacción laboral en el ámbito laboral en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia Sanitaria 2020.</p>	<p>Estrés laboral</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>1. Estrés laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esfuerzo - Extrínseco - Recompensa - Sobre-implicación <p>2. Satisfacción Laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Significación de tarea - Condiciones de trabajo - Reconocimiento personal y/o social - Beneficios económicos 	<p>Tipo de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correlacional - cuantitativo de corte transversal. <p>Diseño de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No experimental. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 120 trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica <p>Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 50 trabajadores <p>Técnicas de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas estructuradas y semiestructuradas
<p>Preguntas Específicas</p> <p>¿Qué nivel de Estrés laboral presentan los trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Describir el nivel de Estrés laboral en sus diferentes dimensiones en los trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>1. Existe una relación estadísticamente entre Estrés y la dimensión significación de la tarea, contenida en</p>			

<p>¿Qué nivel de Satisfacción laboral presentan los trabajadores de una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria 2020?</p>	<p>Describir el nivel de la variable Satisfacción laboral en sus diferentes dimensiones en los trabajadores de una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria 2020.</p>	<p>la variable Satisfacción Laboral, en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria 2020</p>	<p>- Bateria Psicológica</p>
<p>¿Existe relación entre Estrés y la dimensión significación de la tarea contenida en la variable Satisfacción Laboral, en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre Estrés y la dimensión significación de la tarea contenida en la variable Satisfacción Laboral, en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria 2020.</p>	<p>2. Existe una relación estadísticamente significativa entre el Estrés y la dimensión condiciones de trabajo contenida en la variable Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia Sanitaria 2020.</p>	<p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de desbalance Esfuerzo – Recompensa (DER) - Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma y Carrillo (SLSPC)
<p>¿Existe relación entre Estrés y la dimensión condiciones de trabajo contenida en la variable Satisfacción laboral en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria 2020? ¿Existe relación entre Estrés y la dimensión,</p>	<p>Determinar la relación que existe entre Estrés y la dimensión condiciones de trabajo, contenida en la variable Satisfacción Laboral, en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria 2020.</p>	<p>3. Existe una relación estadísticamente significativa entre el Estrés y la dimensión reconocimiento personal y/o social contenida en la</p>	<p>Técnicas de análisis e interpretación de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Técnicas descriptivas para determinar el nivel de las variables. - Técnicas de análisis bivariado. - Técnicas inferenciales, prueba de hipótesis usando

<p>reconocimiento personal y/o social, contenida en la variable Satisfacción laboral en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre Estrés y la dimensión reconocimiento personal, contenida en la variable Satisfacción Laboral, en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria 2020.</p>	<p>variable Satisfacción laboral en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia Sanitaria 2020.</p>	<p>Rho de Spearman.</p>
<p>¿Existe relación entre Estrés y la dimensión beneficios económicos contenida en la variable Satisfacción laboral, en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre Estrés y la dimensión beneficios económicos, contenida en la variable Satisfacción Laboral, en trabajadores pertenecientes a una empresa agrícola en la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria 2020.</p>	<p>4. Existe una relación estadísticamente significativa entre el Estrés y la dimensión beneficios económicos contenida en la variable Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la Emergencia sanitaria 2020.</p>	