



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Condiciones laborales y estrés de los trabajadores administrativos de la
Municipalidad Distrital de Huaura – 2014**

Tesis

**Para optar el Grado Académico de Maestro en Sociología
con Mención en Gerencia Social**

Autor

Moises Luis Cornelio Vicuña

Asesor

Dr. Abraham William Garcia Chapañan

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

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

FACULTAD DE: POSGRADO
ESCUELA PROFESIONAL: MAESTRO EN SOCIOLOGÍA CON MENCIÓN EN GERENCIA SOCIAL

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Cornelio Vicuña, Moises Luis	15613382	27/11/2015
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. García Chapoñan, Abraham William	17548877	0000-0003-1035-063X
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Rojas Carranza. Hugo Teodoro	15609856	0000-0002-2461-6040
Dr. Gil Quevedo, Walter Stalin	32384169	0000-0003-4219-6892
M(o). Sifuentes Damian, Anibal Pantaleon	17920352	0000-0002-8211-9771

CONDICIONES LABORALES Y ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA - 2014

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

1%

★ flacso.repositorioinstitucional.mx

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

DEDICATORIA

A mis hijas Widney, Daira, Giuliana quienes son el motivo para avanzar en la vida profesional y social.

AGRADECIMIENTO

A Thula mi madre, quien es la razón de mi existencia.

A mí querida familia quienes me apoyaron.

Al doctor Abrahán García Chapoñán, colega y amigo
por haberme apoyado incondicionalmente sin medir
esfuerzos

A mis jurados y demás personas quienes hicieron
posible este logro.

RESUMEN

Este estudio titulado “CONDICIONES LABORALES Y ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA – 2014”, tuvo como **OBJETIVO** “determinar la relación existente entre las dos variables, Condiciones laborales y estrés. Se trabajó con la población total, conformada por 72 trabajadores, 28 son de sexo femenino y 44 son de sexo masculino”.

Así mismo tuvo como **METODOLOGÍA** el “Test de Condiciones laborales de la Licenciada Azunciona (2008)” para evaluar el tipo de condiciones laborales. Para medir estrés se utilizó el “Test valorativo del estrés Patricia Curibancoy y Maribel Medina”. Teniendo en cuenta que estos instrumentos han sido utilizados por otros investigadores.

Como **RESULTADOS**, “72 trabajadores que representa el 100% de la población evaluada, según el test de condiciones de trabajo, ninguno que es el 0% indico buenas condiciones, 08 que representa el 11% indico regulares condiciones; 64 trabajadores que representa el 89% indicaron percibir malas condiciones de trabajo, ubicándose en el rango negativo”. Respecto a la variable de estrés, “02 que representa el 03% tienen estrés leve; 09 que representa el 12% tienen estrés moderado; finalmente 61 personas que representa el 85% padecen de estrés severo. Ubicándose también en un rango negativo”.

CONCLUSIONES. – “De 72 trabajadores que representa el 100% de la población evaluada, según el test de condiciones de trabajo, 64 trabajadores que representa el 89% indicaron percibir malas condiciones de trabajo, ubicándose en el rango negativo, Asimismo de 72 trabajadores evaluados que representa el 100%, 61 personas que representa el 85% presentan un estrés severo”.

Palabras claves: condiciones laborales, estrés, trabajador administrativo.

ABSTRAC

This research titled “WORKING CONDITIONS AND STRESS OF ADMINISTRATIVE WORKERS OF THE DISTRICT MUNICIPALITY OF HUAURA – 2014”, had the **OBJECTIVE** “to determine the relationship between the two variables, working conditions and stress”. We worked with the total population, made up of 72 workers, 28 are female and 44 are male.

Likewise, the **METHODOLOGY** was the Working Conditions Test of Ms. Azunciiona (2008) to evaluate the type of working conditions. To measure stress, the Patricia Curribancoy and Maribel Medina Stress Assessment Test as used. Taking into account that these instruments have been used by other researchers.

As **RESULTS**, “72 workers representing 100% of the evaluated population, according to the working conditions test, none, 0%, indicated good conditions, 08, representing 11%, indicated regular conditions; 64 workers, representing 89%, indicated that they perceived poor working conditions, falling into the negative range. Regarding the stress variable, 02, which represents 03%, has mild stress; 09, which represents 12%, have moderate stress; Finally, 61 people, which represents 85%, suffer from severe stress. Also located in a negative range”.

CONCLUSIONS. – “Of 72 workers that represents 100% of the evaluated population, according to the working conditions test, 64 workers that represents 89% indicated that they perceive poor working conditions, placing themselves in the negative range”. “Likewise, of 72 evaluated workers that represents the 100%, 61 people representing 85% have severe stress”.

Keywords: working conditions, stress, administrative worker.

INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRAC.....	v
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPITULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
100.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
100.2.....	
FORMULACION DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1- Formulación general.....	4
1.2.2. Formulaciones específicas.....	4
100.3.....	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	5
100.3.1.....	
Objetivo general.....	5
100.3.2.....	
Objetivos específicos.....	5
CAPITULO II.....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.....	6
2.1.1. Para la variable 1: Condiciones Laborales.....	6
2.2. BASES TEÓRICAS.....	20
2.2.1. VARIABLE X: CONDICIONES LABORALES.....	20
2.2.2. VARIABLE Y: ESTRÉS DE TRABAJADORES.....	23
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	34
2.4. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	35
2.4.1. Hipótesis general.....	35
2.4.2. Hipótesis específicas.....	35
CAPÍTULO III.....	36
METODOLOGÍA.....	36

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO	36
3.1.1. Tipo de la investigación	36
3.1.2. Enfoque de la Investigación	36
3.2. Población de la Investigación	36
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	37
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
3.4.1. Técnicas a emplear	39
3.4.2. Descripción de los instrumentos.....	39
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	41
CAPITULO IV	42
RESULTADOS	42
CAPITULO V.....	90
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90
5.1. DISCUSIÓN	90
5.2. Conclusiones.....	93
5.3. Recomendaciones	94
CAPITULO VI	95
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	95
FUENTES BIBLIOGRAFICAS.....	95
FUENTES DOCUMENTALES	96
FUENTES ELECTRONICAS.....	96
ANEXOS.....	100

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable utilizada para los encuestados por sexo.....	43
Tabla 2. Variable utilizada para los encuestados por estado civil.....	44
Tabla 3. Variable utilizada para los encuestados por edad de desarrollo	45
Tabla 4. Resultados de la pregunta ¿tiene tiempo para conversar con su familia?	46
Tabla 5. Resultados de la pregunta ¿" tiene responsabilidades adicionales a las cotidianas en su centro de trabajo"?.....	46
Tabla 6. Resultado de la pregunta: ¿se da rotación del personal para mejorar el trabajo?...	47
Tabla 7. Resultado de la pregunta ¿" Teme padecer alguna enfermedad a causa de la labor que realiza"?	47
Tabla 8. Resultado de la pregunta ¿actuó de acuerdo a su forma de pensar?	48
Tabla 9. Resultado de la pregunta ¿realiza trabajos adicionales para mejorar sus ingresos?	48
Tabla 10. Resultado de la pregunta ¿sus jefes le sobre cargan de tareas?	49
Tabla 11. Resultado de la pregunta ¿" hay huelgas laborales en su centro de trabajo"?.....	49
Tabla 12. Resultado de la pregunta ¿tienes miedo de sufrir algún accidente en su trabajo?	50
Tabla 13. Resultado de la pregunta ¿Es forzado hacer cosas que usted no desea?	50
Tabla 14. Resultado de la pregunta ¿cumple usted con las normas y reglamentos establecidos en su trabajo?.....	51
Tabla 15. Resultado de la pregunta ¿horas que viene trabajando al día?.....	51
Tabla 16. Resultado de la pregunta ¿" ha tenido minutos de descanso en el transcurso de su jornada laboral diaria]”?	52
Tabla 17. Resultado de la pregunta ¿recibió sus ingresos económicos puntuales?.....	52
Tabla 18. Resultado de la pregunta ¿el trato que ha recibido de sus jefes es adecuado?	53
Tabla 19. Resultado de la pregunta ¿ha venido trabajando horas extras por necesidad?	53
Tabla 20. Resultado de la pregunta ¿"sus gastos han venido siendo mayores a sus ingresos económicos"?.....	54
Tabla 21. Resultado de la pregunta ¿ha tenido conflicto con sus compañeros de trabajo?	54

Tabla 22. Resultado de la pregunta ¿“le falta tiempo para conversar en familia porque trabaja horas extras”?.....	55
Tabla 23. Resultado de la pregunta “¿le sobrecargan de trabajo y no recibe reconocimiento alguno en su centro de trabajo”?.....	55
Tabla 24. Resultado de la pregunta ¿viene recibiendo estímulos en su centro de trabajo? 56	
Tabla 25. Resultado de la pregunta ¿ha recibido útiles de aseo para su higiene personal en su centro de trabajo?	56
Tabla 26. Resultado de la pregunta ¿en su trabajo le brindan charlas relacionadas al cuidado de su salud?	57
Tabla 27. Resultado de la pregunta ¿comparte actividades recreativas con sus compañeros de trabajo?.....	57
Tabla 28. Resultado de la pregunta ¿se identificaban con la forma de pensar de su equipo de trabajo?.....	58
Tabla 29. Resultado de la pregunta ¿le preocupaba el maltrato a sus compañeros de trabajo?	58
Tabla 30. Resultado de la pregunta ¿teme padecer de alguna enfermedad porque no recibe útiles de para su higiene personal en su trabajo?	59
Tabla 31. Resultado de la pregunta ¿tiene conflictos con sus compañeros porque no coinciden con su forma de pensar (ideología política)?	59
Tabla 32. Resultado de la pregunta ¿deja usted que se acumule su trabajo?	60
Tabla 33. Resultado de la pregunta ¿llega colérico a su casa para ver a su pareja, sus hijos o familiares?	60
Tabla 34. Consolidado de la variable condiciones laborales	61
Tabla 35. Consolidado de la variable condiciones de trabajo por sexo femenino	62
Tabla 36. Consolidado de la variable condiciones de trabajo por sexo masculino	63
Tabla 37. Consolidado de la variable condiciones laborales por adultos jóvenes.....	64
Tabla 38. Consolidado de la variable condiciones laborales por adultos medios	65
Tabla 39. Resultado de la pregunta ¿te sientes tranquilo, esperas lo peor, te irritas fácilmente?.....	66
Tabla 40. Resultado de la pregunta ¿tienes la sensación de estar tenso, con imposibilidad de relajarte?.....	66

Tabla 41. Resultado de la pregunta ¿tienes dificultad para conciliar el sueño, tu sueño es interrumpido?.....	67
Tabla 42. Resultado de la pregunta ¿tienes dificultad en la atención, concentración, memoria?	67
Tabla 43. Resultado de la pregunta ¿siente falta de interés, perdida de placer por hobbies y/o actividades diarias?.....	68
Tabla 44. Resultado de la pregunta ¿padeces de variaciones de humor durante la semana?	68
Tabla 45. Resultado de la pregunta ¿padeces sensación de debilidad, hormigueo, sofocos o escalofríos?	69
Tabla 46. Resultado de la pregunta ¿sufres de dolor de cabeza, cuello, hombro, espalda?	69
Tabla 47. Resultado de la pregunta ¿tienes sensación de quemazón en el estómago y/o estómago vacío, diarrea, estreñimiento?.....	70
Tabla 48. Resultado de la pregunta ¿falta o retraso de la menstruación, frigidez, o eyaculación precoz, ausencia de erección, impotencia?	70
Tabla 49. Resultado de la pregunta ¿tienes problemas de salud u otros que ocupen tu mente casi todos los días?.....	71
Tabla 50. Resultado de la pregunta ¿sientes que te siguen demasiado (en tus estudios/casas/trabajo)?	71
Tabla 51. Resultado de la pregunta sientes que tienes demasiado que hacer y muy poco tiempo para realizarlo?	72
Tabla 52. Resultado de la pregunta ¿mantiene una relación inadecuada con algunas personas con quienes debe trabajar o estudiar, regularmente?.....	72
Tabla 53. Resultado de la pregunta ¿tienes dificultad para tomar decisiones?	73
Tabla 54. Resultado de la pregunta “¿tienes cambios en sus hábitos personales de vida: cambios de horario de comidas, variación de tu tiempo de sueño, etc.”?	73
Tabla 55. Resultado de la pregunta ¿no te das tiempo para dedicarte a si mismo (arreglo personal, práctica de su deporte favorito, distracciones, etc	74
Tabla 56. Resultado de la pregunta ¿pierdes el control de los acontecimientos de tu vida?.....	74
Tabla 57. Resultado de la pregunta ¿consumes café, alcohol, chocolate, fumas?	75
Tabla 58. Resultado de la pregunta ¿no te sientes feliz o a gusto?	75
Tabla 59. Consolidado de la variable estrés de los trabajadores	76

Tabla 60. Consolidado de la variable estrés de los trabajadores por sexo femenino	77
Tabla 61. Consolidado de la variable estrés de los trabajadores por sexo masculino	78
Tabla 62. Consolidado de la variable estrés de los trabajadores por adultos jóvenes	79
Tabla 63. Consolidado de la variable estrés de los trabajadores por adultos medios.....	80
Tabla 64. Contrastación de la hipótesis general variable condiciones de trabajo	81
Tabla 65. Contrastación de la hipótesis general variable nivel de estrés	81
Tabla 66. Contrastación de hipótesis específicas variable condiciones de trabajo con sexo femenino	82
Tabla 67. Contrastación de hipótesis específica variable nivel de estrés con sexo femenino	82
Tabla 68. Contrastación de la hipótesis específica variable condiciones de trabajo con sexo masculino.....	83
Tabla 69. Contrastación de hipótesis específicas variable nivel de estrés con sexo masculino.....	83
Tabla 70. Contrastación de hipótesis variable condiciones de trabajo con adultos jóvenes	84
Tabla 71. Contrastación de hipótesis específica variable nivel de estrés con adultos jóvenes	84
Tabla 72. Contrastación de hipótesis específica variable condiciones de trabajo con adultos medios.....	85
Tabla 73. Contrastación de hipótesis específica variable nivel de estrés con adultos medios	85
Tabla 74. Correlación de Spearman de las variables.....	87
Tabla 75. Correlación de Spearman entre las variables condiciones laborales y estrés según sexo.....	88
Tabla 76. Correlación de Spearman de las variables condiciones laborales y estrés según edad.....	89

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Fotografía de la “Municipalidad Distrital de Huaura”	101
Figura 2. Fotografía de Jornada de Capacitación al personal Administrativo “Municipalidad	

Distrital de Huaura” 101

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “CONDICIONES LABORALES Y ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA – 2014”, se realizó motivado por la problemática en la que están sometidos la población laboral en estos tiempos modernos. Las Municipalidades que gozan de cierta autonomía dentro de los marcos legales ante todo se deben a su comunidad toda vez que estas al hacer los pagos por diferentes rubros abrigan obligan a que la Municipalidad les retribuya haciendo una serie de obras de infraestructura, pero también tienen cierta expectativa por la forma en que son atendidos.

Investigar el asunto de “las condiciones laborales y como ella puede repercutir en la presencia del estrés de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura” a mi entender me resultó interesante, porque más que antes en estos tiempos el trabajador se ve presionado a cumplir ciertas metas y condiciones que le plantean los empleadores, así mismo entender como “las condiciones laborales pueden ser los habilitadores de los logros de los colaboradores siempre que estas reúnan y cumplan con requisitos o por el contrario puedes ser factores que dan paso a los niveles de estrés y como consecuencia malas condiciones laborales”.

Según la Organización Mundial de la Salud – OMS 2009; “el estrés en estos tiempos es considerado la enfermedad del milenio porque a muchos les estresa el tener un trabajo, a otros les estresa porque tienen un trabajo donde la demanda de conocimientos, rapidez y resultados suelen alterarles la homeostasis y les altera de manera significativa el equilibrio más aún si estos no están capacitados suficientemente para trabajar en circunstancias de alta exigencia que es una de las características de los centros laborales de la actualidad. A otros les estresa el no contar con un trabajo que les de cierta la seguridad para afrontar a diario las demandas de alimentación, vestimenta y un conjunto de necesidades que las circunstancias imponen para consigo mismo, así como también para el resto de la familia particularmente los hijos a quienes hay que sostener a diario de manera responsable”.

Mi investigación la he desarrollado en la “Municipalidad Distrital de Huaura” la misma que la tomé como mi campo de acción, siendo el problema a investigar es el estrés

de los trabajadores de la misma entidad y la presentación formal de la misma ha estado haciendo teniendo en cuenta los siguientes capítulos:

En el CAPÍTULO I.- Considero el planteamiento del problema, la descripción de la realidad problemática; más adelante señalamos la formulación del problema, tanto general como las específicas; asimismo estamos señalando los objetivos de la investigación, tanto la general como también los específicos; la justificación del porque investigo este tema y la delimitación de esta investigación.

En el CAPÍTULO II.- Abordo el marco metodológico, desde los antecedentes a la presente investigación, tanto para la variable X, como también lo relacionado a la variable Y. Por otro lado, también abordo lo relacionado a las bases teóricas, tanto para una como para la otra variable. Seguidamente tocamos el tema de definiciones conceptuales y terminamos el capítulo con el planteamiento de la hipótesis general y las hipótesis específicas.

En el CAPÍTULO III.- Abordamos la metodología, señalo el tipo de investigación, el enfoque de la investigación, la población utilizada, la operacionalización de las variables, también señalo de manera clara los instrumentos que estoy utilizando para estos fines.

En el CAPÍTULO IV.- presento los resultados, asimismo el análisis e interpretación de los datos tanto de las “variables intervinientes como de las variables relevantes”: Que son como variable X, las condiciones laborales y como variable Y, el estrés de los trabajadores; asimismo hago la contrastación de la hipótesis tanto general como las específicas y la discusión correspondiente.

Por otro lado, estoy consignando las conclusiones, las recomendaciones, así como las referencias tanto bibliográficas como las referencias de internet.

Finalmente, en los anexos estoy colocando los instrumentos utilizados para este fin, que son el Cuestionario de Condiciones de Trabajo y el Test Valorativo del estrés y algunas fotos del local de la Institución materia de la investigación.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática. -

En la actualidad el ser humano es pieza clave en el desempeño de las organizaciones, lo cual acelera desmedidamente los ritmos de vida dejándose muchas veces consumir por una ardua demanda física, mental y también emocional que va impidiendo la formación de las relaciones familiares y su buen funcionamiento. El mundo del trabajo, en constante evolución, impone cada vez mayores demandas a los trabajadores debido a la racionalización y la externalización, la creciente necesidad de flexibilidad de las funciones y cualificaciones, el aumento de los contratos temporales, la creciente inseguridad en el trabajo y la intensificación de éste (que supone una mayor carga de trabajo y más presión), y el desequilibrio entre la vida laboral y familiar.

En sus aproximados 500 000 años de existencia, la humanidad ha vivido una serie de cambios en el aspecto laboral. La primera ocurrió hace unos 10 000 años, cuando se inició la humanidad, las tribus nómades comenzaban la etapa de supervivencia, practicando la caza y practicando la agricultura, la siguiente transición comenzó con la llegada de la revolución industrial, en la actualidad estamos viviendo una tercera transición, en una era postindustrial caracterizada por la economía basada en la globalización, la información, la introducción de nuevas tecnologías y filosofías de gestión, la reestructuración empresarial, la mayor diversidad y expectativas de los trabajadores, lo que no tiene precedente en la historia de la humanidad es la extraordinaria velocidad a la que se están produciendo estos cambios.

Como muchos conocen el estrés es un factor que provoca diversas enfermedades y padecimientos a las personas, tanto en su trabajo y que perjudica principalmente el hogar. También pone en riesgo la seguridad en el espacio laboral

incitando a otros problemas, tales como los trastornos musculoesqueléticos. Sin duda alguna esto afecta en los resultados. Concordando con los investigadores "A. W. Sherman Jr. y G. W. Bohlander" (1994) el estrés es: "Cualquier demanda de ajuste en el comportamiento que se le haga a la persona, proviene de dos fuentes básicas: la actividad física y la actividad mental o emocional. La reacción física entre ambas es la misma". "La reducción del estrés laboral y los riesgos psicosociales no es sólo una obligación moral, sino también un imperativo legal. Justifican asimismo la reducción del estrés sólidos argumentos económicos". Se calcula que, en el año 2002, el coste económico anual del estrés laboral en la UE-15 fue de 20.000 millones de euros.

El estrés laboral es un patrón de reacciones que se dan cuando los colaboradores atraviesan por exigencias ocupacionales, y deben hacer frente a la situación bajo sus destrezas o habilidades, estas exigencias provocan una reacción del organismo, siendo una respuesta del cerebro, que afectan nuestra vida cotidiana, ocasionando un desempeño negativo. Esta es la manera de vivir nuestra vida cotidiana, con una tensión indescriptible. La OMS menciona que mundialmente, "entre el 5% y el 10% de los trabajadores en los países desarrollados padecen estrés laboral, mientras que en los países industrializados sería el 20% y el 50% los trabajadores afectados".

En América Latina, los porcentajes de estrés laboral también cada vez más. Argentina es uno de los países afectados; de acuerdo al resultado de encuestas realizadas a 100 trabajadores, "se conoció que el 65% de los trabajadores en Capital Federal manifiesta que sufre estrés laboral y un 18% en el interior del país, en nuestro país de un total cuatro mil trabajadores encuestados el 78% dijo haber vivido una situación de estrés laboral, ocasionado por un arduo trabajo, obligaciones de la función que desempeñan y reuniones". Sin embargo, el estrés laboral es provocado también, por una serie de factores, tales como: plazos ajustados, control sobre el trabajo que se realiza, condiciones de trabajo físicamente peligrosas, la monotonía, trabajar a alta velocidad etc.

Otro enfoque complementario para clasificar algunos de estos factores de estrés relacionados con el trabajo basado en el modelo de "demanda -control - apoyo" de Karasek, Theorell, Johnson y Hall (1988) señalan que, si las exigencias relacionadas con el trabajo son tan elevadas que el trabajador no puede hacerles frente, o si éste no se encuentra en situación de ejercer influencia en aspectos importantes de sus condiciones de trabajo y de

poder adaptarlas, la situación genera estrés y puede aumentar la velocidad a la que se producen los procesos corporales de desgaste, conduciendo probablemente a un mayor riesgo de enfermedad. Por el contrario, aun si las exigencias son igual de elevadas, si la organización del trabajo permite al trabajador ejercer un cierto nivel de control, el resultado de la combinación es un desafío.

Un tercer factor modificador es la cantidad y calidad del apoyo social que brindan los superiores y compañeros. Cuando existe y es adecuado puede "amortiguar" parte del potencial estresor generado por la combinación de altas exigencias y bajo control. Lo cierto de todo ello es que "el estrés laboral puede tratarse de la misma forma lógica y sistemática que otros problemas de seguridad y salud". En la Unión Europea existen diversas casuísticas prácticas de cómo hacerle frente. Con el planteamiento correcto es posible mantener a los trabajadores libres de estrés.

Dentro de este contexto la "Municipalidad Distrital de Huaura es un Órgano de Gobierno", promotor del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público. "Goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia". Conforme a la CPP, "ejerce actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico". La finalidad de la "Municipalidad Distrital de Huaura" es representar al vecindario del distrito de Huaura y promover la eficiente prestación de los servicios, el área administrativa está dividida en las siguientes subgerencias: Subgerencia de desarrollo urbano y rural, Subgerencia de administración y finanzas, Subgerencia de rentas y desarrollo económico y Subgerencia de desarrollo humano.

Con la investigación se busca "establecer como las variables condiciones laborales se relacionan con el estrés de los trabajadores administrativos de esta Institución Municipal", a su vez podremos aportar con nuevos conocimientos y sugerir recomendaciones que ayuden a mejorar la relación entre ambas variables.

1.2. Formulación del problema:

1.2.1. Formulación general. -

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el estrés de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2014?

1.2.2. Formulaciones específicas. -

- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el estrés de los trabajadores administrativos de sexo femenino de la Municipalidad distrital de Huaura, 2014?
- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el estrés de los trabajadores administrativos de sexo masculino de la Municipalidad distrital de Huaura, 2014?
- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el estrés de los trabajadores administrativos adultos jóvenes (De 19 a 40 años) de la Municipalidad distrital de Huaura, 2014?
- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el estrés de los trabajadores administrativos adultos medios (De 41 a 65 años) de la Municipalidad distrital de Huaura, 2014?

1.3. Objetivos de la investigación:

1.3.1. Objetivo general. -

Establecer la relación existente entre las condiciones laborales y el estrés de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2014.

1.3.2. Objetivos específicos. -

- Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y el estrés en los trabajadores administrativos de sexo femenino de la Municipalidad distrital de Huaura, 2014.
- Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y el estrés en los trabajadores administrativos de sexo masculino de la Municipalidad distrital de Huaura, 2014.
- Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y el estrés en los trabajadores administrativos adultos jóvenes (De 19 a 40 años) de la Municipalidad distrital de Huaura, 2014.
- Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y el estrés en los trabajadores administrativos adultos medios (De 41 a 65 años) de la Municipalidad distrital de Huaura, 2014.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Para la variable 1: Condiciones laborales. -

A continuación, se muestran investigaciones con la variable de este estudio

Arratia, A. (2010) en su Tesis titulada: “*Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados; Santiago, Chile*”. En su investigación considera importante la estructura social, así mismo analiza condiciones materiales y sociales de los docentes. Argumento por la cual “su estudio parte del supuesto de que son ellos los principales a dar cuenta de este conjunto de relaciones, como una forma de auto explicación de sus trayectorias laborales y su desempeño profesional”.

Los docentes son los actores de esta investigación, cuenta con una determinación epistémica, busca poner en el centro la percepción de los actores involucrados por sobre posibles evaluaciones “neutrales” del proceso de trabajo docente. El enfoque metodológico que usó es de carácter cualitativo, utilizando como técnica principal las entrevistas semiestructuradas. La muestra se definió a partir de dos variables relevantes: Resultados en la EDD y nivel de experiencia.

De los resultados que obtuvo, realizó un análisis interpretativo, que permite realizar una comparación entre los resultados obtenidos a partir de las entrevistas a los profesores con lo expuesto en el marco teórico, con la finalidad de realizar una interpretación que permita sustentarse en las perspectivas desarrolladas. Para eso, en primer lugar, se da cuenta de los análisis relacionados con la forma en cómo los profesores entienden el desempeño laboral y los principales factores que influyen en él. Luego se analiza cómo los profesores vinculan las condiciones de trabajo con su desempeño docente, mostrando la estrecha conexión entre elementos aparentemente desligados. En tercer lugar, se examina la forma en cómo los profesores perciben la relación entre condiciones sociales, satisfacción laboral y desempeño docente, vinculado los distintos resultados descriptivos.

Pablo, E. (2011) en su trabajo sobre: *“Evaluación de las condiciones de trabajo en un centro de salud de atención primaria”*; realizado en la Facultad de Ciencias Médicas (U.N.L.P.) - La Plata. Buenos Aires, Argentina. Estudiando los factores de riesgo ocupacionales como problema que pone en riesgo tanto a Hospitales como a Centros de Salud. Se menciona que el medio ambiente de trabajo y las condiciones laborales. “Se realiza una comparación entre el enfoque tradicional del trabajo y la concepción renovadora del mismo”. Hace referencia en el proceso y específicamente en el medio ambiente y condiciones. Describe los contaminantes físicos del medio ambiente de trabajo y los riesgos, los factores tecnológicos y de seguridad, los contaminantes químicos, los riesgos provenientes de catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos; y los contaminantes biológicos.

Por último, focaliza los riesgos, en los casos de su existencia, en un “Centro de Primer Nivel de Salud N° 8, Altos de San Lorenzo, La Plata, República Argentina”. Donde implementa algunas propuestas de prevención, así se tendrá un mejor efecto.

Tanto para el “cliente interno” y finalmente en el “cliente externo”, mejorando la calidad de la atención. “Los métodos y técnicas utilizadas en su proyecto son de posible realización en otros lugares, ya que pueden ser aplicados por el personal de salud, a un bajo costo”.

Belzunegui, Á. (2001) en su Tesis: “*El teletrabajo en España: Implicaciones sobre las condiciones de trabajo*” realizada en la Universidad Rovira i Virgili – España, estudio en el que asevera que “en el caso de España se puede afirmar que el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo no ha llevado a los interlocutores ni a la Administración a adoptar líneas de actuación consensuadas para la regulación del teletrabajo”. Los sindicatos españoles mayoritarios están viendo la necesidad de crear redes de comunicación telemáticas con sus representantes y con los trabajadores, utilizando como vehículo de comunicación las tecnologías de la información y de la comunicación.

En este terreno se plantea un conflicto de importancia creciente ya que los sindicatos consideran que estos instrumentos han de ser los mismos que los que la empresa pone a su alcance para realizar la prestación, mientras que las empresas, por lo general, se niegan a que sean utilizados como instrumento de comunicación sindical. Existen algunos casos en los que la filial de una empresa en un país garantiza a los representantes de los trabajadores la utilización de bases de datos y correos electrónicos de los trabajadores para que puedan contactar con ellos, mientras que otra filial en otro país lo prohíbe sin ninguna posibilidad de negociación. Los sindicatos han presionado para ir incorporando en los contenidos de la negociación colectiva, sobre todo de convenios colectivos de empresa, algunas cláusulas que regulan ciertas especificidades y peculiaridades que se desarrollan alrededor del teletrabajo, como descansos, tiempos de trabajo efectivo, equipamiento y gastos de conexiones domiciliarias. A pesar de la existencia de algunas sentencias en relación al teletrabajo, y más en concreto, sobre el reconocimiento de la existencia de laboralidad entre

trabajadores y empresa, sigue existiendo un vacío legal que afecta directamente a las condiciones de trabajo de los trabajadores en materias como, por ejemplo, la representación ante la empresa, la negociación colectiva, el salario, el tiempo de trabajo y la carga de trabajo, fundamentalmente. Según sea la modalidad del teletrabajo, también se ven afectadas las condiciones de seguridad y salud laboral en las que se realiza la prestación.

Luego afirma que hoy en día las empresas están utilizando el teletrabajo mayoritariamente como una forma de externalización de parte de su actividad empresarial. Por un lado, produce una externalización de actividades que generan poco valor añadido a las empresas; son los trabajadores que realizan este tipo de actividades los que se ven más afectados por las desiguales condiciones de trabajo respecto de los trabajadores de plantilla y presenciales. Asimismo, ciertas empresas han externalizado en forma de teletrabajo ciertas tareas específicas que produce un fuerte valor añadido a sus actividades (por ejemplo, ciertas tareas de diseño de prototipos o de investigación); estos trabajadores tienen estatus especiales con la empresa excepto en lo relativo a la representación de sus intereses a través del vínculo colectivo, ya que suele quedar al margen de las propias pretensiones de este tipo de los trabajadores.

Chávez, R. (2008) en su investigación denominada: “*Los factores psicosociales y el síndrome de quemarse por el trabajo*”, presentado en la Universidad Nacional Autónoma. México. Analiza los factores psicosociales en las organizaciones y la incidencia que tiene estos sobre el desarrollo del síndrome de estar quemado por el trabajo. Se plantea el objetivo de estudiar el efecto que las características organizacionales pueden ejercer sobre la satisfacción laboral. Seguidamente analiza ampliamente las condiciones a las que están expuestos los trabajadores dentro de la organización, ya sea en contenido de trabajo como en contexto de trabajo, detalla el concepto de estrés laboral, ya que juega un papel de vital importancia en la organización y en el trabajador, así como su clasificación por duración. Sus antecedentes de estudio del SQT, hace énfasis en la delimitación de su concepto, analizando las fases de proceso y síntomas.

Manifestando que actualmente alrededor del 50% de los médicos padecen este problema, igualmente en los profesiones que brindan servicio comunitario, por ello, es preocupante y objetivo de estudio. El estrés laboral y los factores psicosociales serán analizados a través de teorías centradas en las características estructurales en los “procesos cognoscitivos y en las relaciones emotivas y en las interacciones de un individuo con el entorno laboral”. “El SQT en lo referente a la teoría será abordado por medio de modelos explicativos”. Finalmente, como conclusión tenemos que el “síndrome de estarquemado por el trabajo es consecuencia de eventos estresantes que atraviesa el individuo en su ámbito laboral”.

Guerrero, E. (1999) en su tesis titulada: “*Un trabajo de investigación sobre estrés y burnout en el profesorado universitario*” realizado en la Universidad de Extremadura. España. Tuvo como objetivo, “obtener el perfil laboral y socio demográfico de la población docente de la Universidad de Extremadura (UEX), analizar la población y muestra en las variables socio demográficas, laborales y motivacionales, examinar las fuentes que lo provocan el desgaste psíquico en el ámbito laboral y también de satisfacción”. Localizar la existencia de síndrome de burnout en los profesores universitarios. “Para obtener la muestra envió a los profesores de la Universidad de Extremadura, a través de correo interno, los instrumentos de evaluación que se describen en el próximo epígrafe”. Su muestra estuvo conformada por “257 profesores pertenecientes a los dos semidistritos de la Universidad de Extremadura, obteniendo un promedio de participación del 26,20%”. “El instrumento de evaluación que empleó lo forma una batería de cuestionarios que engloba: un cuestionario sociodemográfico, laboral y motivacional de elaboración propia, el inventario de burnout de Maslach o M.B.I. (1986), que se utiliza para medir el síndrome de burnout y la escala de evaluación de técnicas de afrontamiento de Carver que valora los distintos modos de afrontamiento del estrés”.

2.1.2. Para la variable 2: Estrés

A continuación, se muestran estudios relacionados a la variable de nuestra investigación.

Chacaliaza, P. (2007) en su trabajo: *“Real Influencia del Estrés Laboral en la Productividad de las Empresas de la Provincia de Chincha”* – Lima. Perú.- Investigación que está basado en una investigación cuantitativa; porque es un proyecto descriptivo que recaba información de una muestra, y para ello utilizó la técnica de la encuesta, que le brindó un reporte de los indicadores que se están analizando. Además, reúne las características del diseño de investigación no experimental transaccional, Observa fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para conocer uno o varios factores que determinan la influencia que tiene el Estrés Laboral en la Productividad Empresarial. La población o universo determinado fue de todos los trabajadores activos en la empresa "Colocarle el nombre de la empresa" de la provincia de Chincha de 18 a 35 años de ambos sexos. Su muestra constituida a través del muestreo probabilístico al azar, porque las unidades de análisis fueron seleccionadas al azar dentro de grupos a una determinada cantidad de unidades de análisis (25 en total) para el estudio.

Es importante enfatizar la enorme trascendencia histórica que asume el estrés en las diferentes sociedades pasadas y contemporáneas, pues representa un claro indicador directo del grado de salud propio de cada organización social, de su estructura, de sus empresas, relaciones, medios y modos de producción. Es esencial la participación de las empresas y empleadores, con objeto de mejorar los ambientes laborales, propiciando el desarrollo de sus trabajadores, para aumentar su productividad, los rendimientos, la calidad en el trabajo y desde luego la salud de sus empleados.

Ventura, G. (2008) en su investigación: *“El estrés laboral en el sector entretenimiento en el distrito de Miraflores durante el año 2008*. Lima. Perú. El autor refiere que es de gran relevancia investigar sobre el estrés laboral toma como muestra los trabajadores del Sector Entretenimiento de las

diversas unidades del Distrito de Miraflores, ya que puede ofrecer aportes orientados a satisfacer las necesidades de los trabajadores, así como también, entender la asociación de ciertos factores. En cuanto al agotamiento emocional en los trabajadores, lo alude a la situación en que ellos sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel de rendimiento e indicadores de productividad; es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto "diario" y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo realizado en las prácticas profesionales.

Es así que debido a lo preocupante que resulta esta patología en el sistema de trabajo de los colaboradores de entretenimiento, realiza este estudio con el propósito de investigar la existencia del síndrome del estrés laboral en los trabajadores del sector entretenimiento de las diversas zonas del distrito de Miraflores, para así poder definir las variables sociales más características e identificar los síntomas que manifiestan una mayor cercanía a presentar la enfermedad dentro de los trabajadores de este ente peruano que día a día incrementa en sus filas más trabajadores, con ello se podrán dar pautas claras de intervención precoz, necesarias para la mejoría de la atención.

García, A. (2008) en su trabajo sobre: *Manejo del estrés laboral en profesionales, estudiantes de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle* – Lima. Perú. En esta investigación se señala que la Institución en la que se ha realizado es en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle que cuenta con dos doctorados con mención en Ciencias de la Educación y Psicología Educacional y Tutorial; de igual modo cuenta con once maestrías. Plantea como objetivo formar investigadores en educación capaces de elaborar y ejecutar proyectos originales, proponiendo alternativas para mejorar el proceso educacional. Innovar técnicas y metodologías para mejorarla calidad de la educación formando docentes para el nivel superior. Constituirse en forma de discusión de nuevas ideas, orientaciones científicas, humanistas y tecnológicas de la educación. Martínez, A. y Masuko, E. (1997:95), manifiesta que este síndrome está

relacionado con el exceso de trabajo, escasas vacaciones, monotonía en el trabajo, estilos de vida poco saludables, falta de recreación y esparcimiento, excesiva demanda laboral, poca satisfacción en el trabajo, baja motivación laboral, baja autoestima, conflictos familiares, pobre soporte familiar y social, entre otros. Se usó el método experimental que consiste en organizar deliberadamente condiciones de acuerdo a un plan previo, con el fin de investigar las posibles relaciones causa-efecto exponiendo a uno o más grupos experimentales a la acción de una variable experimental y contrastando sus resultados con grupo de control o de comparación (Sánchez, H. y Reyes, C. 1998). Se usó el Inventario de Autoevaluación del Estrés, elaborado por Julián Melgosa Mohedano (1995). Su nivel de evaluación es individual y colectivo. Las áreas que se evalúan son: Estilo de vida, Ambiente, Síntomas, Trabajo, Relaciones y Personalidad.

En los resultados de tipo descriptivo de la distribución de frecuencia y el porcentaje de los niveles de estrés, se observa que en el grupo control, ha mantenido los mismos resultados, Mientras que en el grupo experimental se aprecia que los participantes han logrado ubicarse al 100% en nivel normal de estrés. Se aprecia que los resultados del programa de intervención son efectivos a nivel global.

Sánchez, M.; Torres, J. (2005) en su investigación denominada: *Estrés laboral y calidad del cuidado de la Enfermera(o). Hospitales del Minsa*; Lima. Perú. - Un estudio de tipo descriptivo – correlacional realizado con el propósito de investigar el Nivel de Estrés Laboral y Calidad del Cuidado de la Enfermera(o), en los Servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría y Ginecología en los Hospitales del MINSA: Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” y Hospital de Apoyo “La Caleta”, durante los meses de junio a julio del 2006. Su muestra conformada por 66 enfermeras(os), según los criterios de inclusión y exclusión; a quienes se les aplicó los instrumentos de la investigación, en entrevista personalizada, constituidos por: Escala de Valoración del Nivel de Estrés Laboral y Escala de la Calidad del Cuidado de la Enfermera(o). Empleó para ambos instrumentos la prueba de confiabilidad según Alfa de Cronbach.

Del análisis de sus resultados obtuvo los siguientes hallazgos:

- La mayoría de enfermeras(os) presentaron un porcentaje cercano al 96% entre los niveles alto y medio del estrés laboral de la enfermera(o).
- La mayoría de enfermeras(os) califican en nivel medio de la calidad del cuidado.
- El 81.83% en la relación de ambas variables, las enfermeras(os) calificaron con niveles alto a medio de estrés laboral, y de medio a bajo en la calidad del cuidado de la enfermera(o).
- Al relacionar el nivel de estrés laboral de la enfermera(o) con la calidad del cuidado se observa que existe una relación estadísticamente significativa de 9.5 en la prueba de Chi – Cuadrado.
- El estrés laboral influye en la calidad del cuidado de la enfermera(o). La presente investigación permitió valorar el nivel de estrés de la enfermera(o) contribuyendo a detectar la urgente necesidad de trabajar en el manejo del estrés laboral lo cual va a repercutir positivamente en la calidad del cuidado de la enfermera(o).

Huamán, N. y Menacho, B. (2007) en su Tesis: *Estrés y desempeño laboral de las enfermeras (os) Hospitalarias, Huaraz; Ancash*. Perú, trabajo que tuvo como objetivo “establecer la relación entre el nivel de estrés y el grado de desempeño laboral de las enfermeras (os) asistenciales del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, la metodología fue descriptivo de corte transversal, diseño descriptivo correlacional, utilizó una muestra de 46 enfermeras que laboran en dicho hospital”.

Utilizó como instrumento de recolección el “Test para medir el nivel de estrés y un cuestionario con preguntas cerradas” para medir el grado de desempeño laboral. Para determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral utilizó “la prueba estadística chi-cuadrado”. Los resultados obtenidos en la siguiente investigación fueron: el 87 % de enfermeros (as) tienen un desempeño laboral no satisfactorio, 9 % satisfactorio y un 4% sobresaliente, el 70 % de enfermeros tienen un nivel de estrés alto, 22 % tienen un nivel de estrés moderado y el 9 % tienen un nivel de estrés bajo, el 63 % de las Enfermeras (os) que laboran en el Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, tienen

desempeño laboral no satisfactorio y un nivel de estrés alto. La prueba estadística indicó que existe una relación significativa entre los “niveles de estrés y el desempeño laboral de las enfermeras (os) que laboran en el Hospital Víctor Ramos Guardia”, indicando que el nivel de estrés influye en el rendimiento laboral.

Perales, Chue, Padilla y Barahona, (2011) *en su trabajo Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima*; Lima. Perú. - en la que tuvo como Objetivos: Determinar los niveles de estrés general y laboral, depresión y ansiedad en magistrados (jueces y fiscales) del Distrito Judicial de Lima, Perú. Materiales y métodos. - Estudio transversal y descriptivo. De una población de 1137 magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público del Distrito Jurisdiccional de Lima se tomó una muestra aleatoria estratificada donde cada institución constituyó un estrato. La muestra estuvo conformada por 287 magistrados: 138 fiscales y 149 jueces. Aplicó un cuestionario compuesto por cuatro instrumentos para determinar los niveles de estrés general y laboral, ansiedad y depresión, previo consentimiento informado. Sus resultados señalan que el estrés general estuvo presente en el 18,5 % de los magistrados, el estrés laboral en 33,7 %, ansiedad en 12,5 % y depresión en 15,0 %. Estas tres condiciones estuvieron presentes en el 6,6 % de los magistrados, y al menos una estuvo presente en el 25,9 %. El estrés general estaba asociado con la depresión (OR: 4,9; IC95 % 1,6-15,1) y ansiedad (OR: 8,5; IC95 % 2,5-28,6) en el modelo de regresión logística. Conclusiones. - Un porcentaje significativo de magistrados del Distrito Judicial de Lima presentan altos niveles de estrés, ansiedad y depresión; un cuarto de los encuestados presenta, al menos, una de estas condiciones. Se recomienda que los programas de intervención y prevención se dirijan al manejo del estrés, ansiedad y depresión en conjunto, dada su alta asociación.

Castro, (2008) en su trabajo titulado: “*Factores que desencadenan el estrés en los docentes de Lima*”; Lima. Perú. - Cuyo objetivo general fue describir de qué manera la gestión institucional, la situación laboral, la infraestructura y la disponibilidad de material didáctico y otros factores

desencadenan estrés en el docente. La metodología empleada consiste en un enfoque descriptivo de investigación y un estudio de tipo exploratorio, ya que, a diferencia de otros países, no se han realizado estudios amplios y profundos sobre el tema del estrés laboral en particular. Para esta investigación, la metodología fue la cualitativa, que consiste en la descripción y explicación del problema del estrés, a partir de los datos que nos suministren los sujetos participantes en la investigación. La muestra conformada por cinco docentes pertenecientes a instituciones educativas públicas de Lima, situadas en los distritos de Villa El Salvador, Los Olivos, Carmen de la Legua, Vitarte y Ventanilla. Aplicó a los docentes una guía de entrevista semi estructurada utilizando la técnica de los incidentes críticos. Esta técnica permite recordar las experiencias de las personas en un contexto de tiempo determinado.

Previamente a la investigación, vio por conveniente aplicar una prueba piloto a fin de validar el instrumento de recojo de información. Como conclusiones encontró que los factores desencadenantes del estrés laboral en el docente son las relaciones con alumnos, con padres y con colegas o compañeros de trabajo. Las recomendaciones señalan que los docentes deben procurar mantenerse en buena salud, tanto física como mental, adoptando estrategias para la solución de conflictos. Es necesario que las instituciones educativas cuenten con personal especializado: psicólogos, trabajadores sociales, consejeros familiares que puedan ocuparse de asuntos relacionados con problemas de conducta y rendimiento.

Martín, Campos, Jiménez y Martínez (2007) en su Tesis: *Calidad de vida y estrés laboral: la incidencia del Burnout en el deporte de alto rendimiento madrileño*. Madrid, España. - El propósito de este estudio se centró en evaluar la presencia del Burnout (Síndrome de quemarse por el rebajó) en el colectivo de los profesionales del Alto Rendimiento Deportivo. Para lo que utilizó una muestra de 102 profesionales en activo empleados en 20 organizaciones representativas del fenómeno del Alto rendimiento deportivo de la ciudad de Madrid, España. Para medir la incidencia del Burnout (Síndrome de quemarse por el trabajo) usó el Inventario de Burnout

de Maslach. Los resultados obtenidos fueron de un 37,25% con altos niveles de Burnout (Síndrome de quemarse por el trabajo), 50% con nivel intermedio y 12,75% con bajo nivel. Los profesionales presentan mayores niveles de baja realización personal en el trabajo (26,47%) y menores niveles de despersonalización (11,76%) y agotamiento emocional (10,78%). También se encontraron diferencias en los niveles cuando fueron comparados con otros profesionales del deporte. Encontró un 37,25% de profesionales con Alto nivel de Burnout (SQT) o profesionales “quemados” y un 62,75% de profesionales “no quemados”. Sus resultados sugieren que los profesionales del Alto Rendimiento Deportivo tienen una mejor calidad de vida laboral que la media de los profesionales del deporte madrileño.

Meza (2002) en su tesis titulada: *Estrés laboral en profesionales de Enfermería: Estudio sobre evaluación cognoscitiva y afrontamiento* – realizada en la Escuela de Enfermería. Sección de Salud Mental y Psiquiatría; Universidad de Costa Rica. Costa Rica. Trabajó que presentó los resultados de la investigación sobre estrés laboral en enfermeras, centrada en el establecimiento de la relación entre evaluación cognoscitiva y afrontamiento del estrés, de acuerdo con la teoría de Lazarus y Folkman. Además, examina esta relación con las manifestaciones psicológicas y psicofisiológicas del estrés. Elaboró dos instrumentos de medición: uno explora la evaluación cognoscitiva de las situaciones de estrés en el trabajo de los y las enfermeras (os) y el otro obtiene información sobre varias estrategias de afrontamiento. A fin de complementar el estudio, utilizó el índice Médico Cornell, con el cual se mide la sintomatología asociada al estrés laboral en las (os) enfermeras (os). La muestra se obtuvo del total de enfermeras (os) profesionales que laboran en los servicios de Cirugía y Medicina del Hospital Calderón Guardia y cumplieron con los siguientes criterios de inclusión:

- a) Estar dedicadas (os) exclusivamente a la asistencia del paciente (se excluyen supervisoras y jefes de departamento).
- b) Trabajar en cualquiera de los tres turnos.
- c) Tener 2 o más años de antigüedad laboral.

Concluye que la sobrecarga de trabajo y el tiempo extraordinario constituyen las principales fuentes de estrés laboral en esta población. Sin embargo, la incertidumbre por el trabajo y el temor de ser acusadas (os) por mala praxis, van conformando una nueva escala de estresores.

Domínguez, J. (2010) *Estrés laboral por acoso moral en el trabajo y Síndrome de Burnout y su relación con el auto concepto, la adaptación de conducta y la personalidad, en trabajadores de atención a la salud*, realizada en Departamentos de Enfermería y de Psicología Evolutiva y de la Educación; Universidad de Granada, Madrid. España. El autor señala que los profesionales de los servicios sociales y sanitarios trabajan frecuentemente en contacto con personas que tienen algún problema. El deterioro de estas relaciones, es la principal fuente de estrés que ocasiona la aparición del SQT; numerosos estudios ponen de manifiesto que ejercer un trabajo relacionado con personas, especialmente si presentan algún tipo de problema, tanto personal como familiar, es una fuente importante de estrés para los profesionales. Los elementos Estresantes afectan de manera diferente el desarrollo de los síntomas y al progreso del síndrome, en función de algunas variables de personalidad como la auto eficacia, el autocontrol, las maneras de afrontamiento, etc.; de variables sociodemográficas individuales: edad, sexo, nivel educativo; o de condiciones personales extra laborales por lo que se pueden originar diferentes perfiles dentro del desarrollo del síndrome.

Pilco, W. (2007) en su Tesis titulado: *Impacto del estrés laboral sobre las cifras tensiionales arteriales del personal de la unidad de cuidados intensivos del Complejo Hospitalario Universitario Ruíz y Páez de Ciudad Bolívar*. Venezuela. Estudio donde se llevó a cabo una investigación decampo exploratoria, transversal, con características descriptivas su objetivo general fue evaluar el impacto del estrés laboral sobre las cifras tensiionales arteriales del personal sanitario durante el desarrollo de sus labores. Como limitación dela investigación consideró los factores externos al campo laboral que son generadores de estrés, así como el tipo de personalidad del participante, los cuales no son objeto de esta investigación, pues se limitó al

ámbito laboral, dejando dichos factores a ser susceptibles de investigación. Concluye que la actividad hospitalaria tiene repercusiones tensionales psíquicas y fisiológicas y que esta es categórica en este tipo de personal, pues la mitad tenía niveles elevados de estrés (Bastante Tensión), evidencia que en el sexo masculino las variaciones tensionales mórbidas en labores son contundentes. Las cifras tensionales consideradas "ideales" se presentaron más frecuentes en las mujeres que en los hombres.

Ruiz y Jiménez, (2004) en su Tesis: *La investigación cualitativa y el estrés laboral en los docentes no universitarios – Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*; Sevilla. España. En su trabajo utilizó una metodología de análisis cualitativo, para mostrar el problema a través del discurso abierto de los protagonistas, acercándose a su concepción del problema como trabajadores en una situación que perciben, en ocasiones, fuera de control. Realizó un estudio exploratorio, previo a una actividad de prevención del estrés laboral en docentes. Realizó entrevistas abiertas a 3 grupos de los participantes en la actividad. El guion de la entrevista estaba basado en los marcos teóricos prevalentes. La duración aproximada de cada entrevista fue de 60 minutos y las realizó en dependencias del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en Sevilla (España).

grabó, previo consentimiento de los entrevistados, en cinta magnetofónica y transcribió para convertirlas en el texto que analizó. Pretendió un acercamiento al “estrés laboral, como fenómeno psicosocial, por medio de una metodología cualitativa que, permitiendo la interacción entre los participantes, enriquece el proceso de investigación”. Los resultados contribuyeron la comprensión de la problemática de las escuelas y de sus repercusiones sobre la salud de los trabajadores que en ellas desempeñan su tarea.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable X: condiciones laborales

- a. **“Condiciones laborales”**. - Esta considerada con la salud, calidad de vida del trabajador y la seguridad. Tiene que ver con el impacto laboral o su localización en comunidades cercanas, empleadores, familiares clientes, proveedores etc.

- b. **“Estándares de salud y seguridad en el trabajo”**. - Desde 1950 la OIT y la OMS tienen comunes definiciones. Por ello establecen ciertos parámetros en búsqueda de buenos estándares de salud y seguridad en el entorno laboral.
 - Moral. - Un colaborador no debe estar expuesto a riesgos laborales, ni tampoco otras personas que estén relacionadas con el entorno laboral.

 - Económica. - Los gobiernos aceptan que las malas condiciones de trabajo redundan en un mayor costo para el estado, tales como tratamiento médico, por el costo del pago del seguro social para los discapacitados y la disminución de la fuerza de trabajo. Las organizaciones no se libran de esto y también tienen problemas económicos, como la disminución de la producción, los costos burocráticos y la pérdida de la imagen positiva ante los restantes empleados, el público en general y los consumidores.

 - Legal. - Los requerimientos mínimos de salud y seguridad en las condiciones de trabajo están tipificados en el Derecho civil o penal, por lo que se considera que sin la presión legal las empresas podrían no sentirse obligadas a afrontar los costos de mejorar las condiciones laborales sólo por las razones morales.

◦ Teoría laboral, según la OIT

La salud y la seguridad del trabajo forman una disciplina muy amplia que abarca diversos campos especializados.

- “El fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación”.
- “La prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud”.
- “La protección de los trabajadores en su lugar de empleo frente a los riesgos a que puedan dar lugar los factores negativos para la salud”.
- “La colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales”.
- “La adaptación de la actividad laboral a los seres humanos”.

En otros términos, la seguridad en el trabajo y la salud forma el bienestar social, físico y mental de los trabajadores. Por ello es necesario la participación y colaboración de los empleadores y de los trabajadores en programas seguridad y salud; y se deben tener en cuenta distintos temas relativos en la higiene industrial, la medicina laboral, la formación, la psicología, la toxicología, la seguridad técnica, la ergonomía, etc.

Es muy importante la seguridad laboral y la salud, debida a que la labor desarrolla una función fundamental en las vidas de las personas, dado que la mayoría de los colaboradores pasan la mayor parte de su tiempo dentro de su trabajo. Todo el tiempo existen trabajadores en todo el mundo sometidos a una multitud de riesgos para la salud.

Los accidentes mortales que atraviesan los colaboradores se da en su mayoría en países en desarrollo, lo que aumenta la necesidad de programas de formación de seguridad y salud centrada en la prevención.

c. Teoría de los motivos sociales de McClelland (1975)

- Necesidad de logro. - “Deseo que tienen las personas de hacer cada vez mejor las cosas; es decir, el deseo de una superación personal a través del éxito en sus realizaciones y de la evitación del fracaso”. “Quiero hacer las mis tareas de la mejor forma posible”.
- Necesidad de afiliación. - “Necesidad de establecer, mantener o renovar relaciones afectivas o de amistad con otras personas”. “He venido porque me gusta estar rodeado de las personas a las que aprecio”.
- Necesidad de poder. - “necesidad de tener influencia sobre los demás, posibilidad de ejercer un control sobre ellos y deseo de dominar”. “Voy aderrotar a todos”

d. Teoría de la motivación intrínseca. - Deci y Ryan, (1985)

- Necesidad de competencia. - “Llevas a las personas a buscar y conseguir retos que son óptimos para sus capacidades; la adquisición de competencia resulta de la interacción con estímulos que suponen desafíos”.
- Necesidad de autodeterminación. - “las personas buscan tener el control de sus propias acciones, siendo este deseo el núcleo mismo de la conducta motivada intrínsecamente”.

e. Aspectos dentro del trabajo a tomar en cuenta. -

- Demandas, control y apoyo social. - El modelo de la tensión laboral (job strain) o modelo demandas–control–apoyo social, propuesto por Karasek y Theorell, propone que son tres las características más importantes de las condiciones del trabajo de cara al riesgo de sufrir estrés laboral y problemas de salud.

° Las demandas del puesto de trabajo. - Lo que el trabajo nos pide. No se refiere solo a la cantidad del trabajo, sino que también hay que tener en cuenta aspectos como su complejidad.

f. El control que el trabajador tiene sobre el trabajo. - Se refiere a aspectos tales como si el trabajador cuenta con autonomía, puede organizar su tiempo o si el trabajo le permite poner en práctica y desarrollar sus habilidades.

2.2.2. Variable Y: Estrés de trabajadores

a. Teoría Transaccional de Lázarus Richard (1986). - El máximo exponente de la “perspectiva transaccional del estrés corresponde a Richard S”. Lázarus (1986). Las teorías interactivas o transaccionales entre la persona y la situación, siendo esta valorada por la persona como algo que “agrava” o excede sus propios recursos y que pone en peligro su bienestar personal. De esta forma el estrés surge del modo en que la persona perciba e interpreta los acontecimientos que ocurren en el ambiente exterior.

De acuerdo con Lázarus y Folkman, el proceso cognitivo básico entre el acontecimiento y la reacción es la valoración cognitiva, que se lleva a cabo a nivel central y controlado y que adopta dos formas básicas. En la actualidad han cobrado auge las teorías interaccionistas del estrés que plantean que la respuesta de estrés es el resultado de la interacción entre las características de la persona y las demandas del medio.

Las principales aportaciones del modelo, que ha tenido una gran repercusión en el área son: por un lado, la perspectiva o enfoque transaccional del estrés que ha sido asumida por la mayoría de los modelos de estrés, y por otro la introducción del concepto de evaluación cognitiva. Considerando que en el estrés ocurren tres procesos denominados procesos de afrontamiento.

- ✓ “Evaluación primaria: que es la percepción de un hecho amenazante”.
- ✓ “Evaluación secundaria: que comprende la elección mental de una estrategia para afrontar el suceso evaluado como amenaza”.
- ✓ “Respuesta de afrontamiento: que comprende la ejecución en forma cognitiva y conductual de la estrategia elegida”.

b. Enfoque Fisiológico, Hans Selye (1936).- Tomando este término desde su sentido físico, es decir, efectos de fuerzas ejercidas en todos los puntos del organismo. El estrés es un síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas, no específicas del organismo, a distintos agentes nocivos de naturaleza física o química presentes en el medio ambiente. Considera, por tanto, el estrés como una respuesta fisiológica generalizada y no específica, a estímulos ambientales nocivos.

En 1946, Selye estableció el concepto de Síndrome General de Adaptación (S.G.A.), como estados fisiológicos que responden de distintos estímulos o estresores y conjunto de procesos. Selye describe tres fases sucesivas de adaptación del organismo. Las tres fases de la reacción defensiva no específica son: resistencia, alarma y agotamiento

c. La biología y la medicina definen el estrés. - Han incorporado el término "stress" (que en lenguaje técnico como vocablo inglés designa "una fuerza que deforma los cuerpos o provoca tensión"), como: "el proceso o mecanismo general con el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, tensiones e influencias a las que se expone en el medio en que se desarrolla". “El estrés se define como un desgaste del cuerpo como consecuencia de la lucha adaptativa diaria del organismo para mantener la calma al enfrentarse a agentes que en potencia pueden ser dañinos; entre los que se influyen presiones físicas y psicológicas de otro tipo”. También como el conjunto de relaciones particulares entre las personas y la situación, siendo ésta valorada por la persona como algo que agrava o excede sus propios recursos y que pone en peligro su propio bienestar personal. “Un modelo explicativo de la relación entre

estresores y su impacto psicológico, considera que el estrés puede provocar efectos sobre la persona que depende de los factores situacionales y de afrontamiento incluyendo también el uso de apoyo emocional y las propias características psicológicas”.

d. Ministerio de salud y el estrés. - Define el estrés como el "conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción". Uno de los mecanismos de respuesta, previa valoración de un estresor, es la lucha o la huida. “Si estas situaciones de estrés se dan en el plano laboral, nos encontramos con que no podemos luchar con el gasto energético correspondiente ni tampoco, teóricamente, responder con la huida”. Es claro que existe el ausentismo en el ámbito laboral, que igualmente con las enfermedades ocupacionales son índices elocuentes de la repercusión del estrés organizacional.

e. Tipos de estrés: Tenemos los siguientes. -

◦ Eustrés o estrés positivo. - “Representa aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor, pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara al cuerpo y mente para una función óptima”. En contexto de estrés, la persona deriva placer, alegría, bienestar y equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias. La persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y motivado, es lo que lo mantiene viviendo y trabajando. El individuo expresa y manifiesta sus talentos especiales y su imaginación e iniciativa en forma única/original. Se enfrentan y resuelven problemas. Los estresantes positivos pueden ser una gran alegría, éxito profesional, el éxito en un examen, satisfacción sentimental, la satisfacción de un trabajo agradable, reunión de amigos, muestras de simpatía o de admiración, una cita amorosa, participación en una ceremonia de casamiento, la anticipación a una competencia de

un evento deportivo principal, una buena noticia, desempeñando un papel en una producción teatral, entre otros.

En resumen, el estrés es un estado bien importante para la salud del ser humano, el cual resulta en una diversidad de beneficios/efectos positivos, tales como el mejoramiento del nivel de conocimiento, ejecuciones cognoscitivas y de comportamiento superiores, provee la motivación excitante de, por ejemplo, crear un trabajo de arte, crear la urgente necesidad de una medicina, crear una teoría científica.

- **Distrés o estrés negativo.** - Según Hans Selye, representa aquel "Estrés perjudicante o desagradable", este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicósomáticas y en un envejecimiento acelerado. Es todo lo que produce una sensación desagradable.

f. Causas del estrés:

- **Causas psicosociales.** Estos son el resultado de una interacción entre el comportamiento social y la manera en que nuestros sentidos y nuestras mentes interpretan estos comportamientos. En otras palabras, el estrés social se determina por el significado que le asignamos a los eventos de nuestras vidas. Aquí debemos, por ende, comprender que como cada persona tiene un patrón de diferente, también su estrés será diferente. Algunos ejemplos de estos tipos de estresantes que con frecuencia surgen durante el transcurso de nuestra vida son: desengaños, conflictos, cambios de trabajo, pérdidas personales, problemas económicos, presión de tiempo, jubilación, dificultades para tomar decisiones, cambios en la familia Bioecológicas.

- **Causas bio - ecológicas.** - Se originan de toda actividad derivada de nuestras funciones normales y anormales de los órganos y sistema del organismo humano, incluyendo de los que produce el ejercicio, y de aquellos estresantes que surgen de nuestro ambiente físico o ecológico.

 - **Funciones orgánicas (factores biológicos):** Aquí se incluyen todo tipo de enfermedad causado por bacterias, virus, sustancias tóxicas (drogas, nicotina, alcohol), deficiencias alimenticias (de vitaminas, sales, entre otros), obesidad, el hambre, la sed y todo tipo de estímulo químico-fisiológico que cause dolor (ejemplo: enfermedades).

 - **Actividad física/ejercicio:** Representan cualquier tipo de actividad física, ejercicio o deportes. Son aquellos estresores que demandan al cuerpo una mayor cantidad de energía para realizar un esfuerzo deportivo o actividad física, como lo son el correr, nadar, recortar la grama, entre otros.

 - **Factores ambientales:** Son condicionamientos del medio físico que nos obligan, de vez en cuando, a una reacción de estrés, tales como: calor, frío, ruido, estímulos ópticos, la contaminación del aire, heridas o traumas, entre otras.
- g. El síndrome de adaptación general (SAG).** - Como fue previamente señalado al principio de este capítulo, el Dr. Hans Selye descubrió que los ratones sometidos bajo un estrés crónico (constante) manifestaban un conjunto de signos y síntomas particulares. A esto él le llamó el Síndrome de Adaptación General y, basado en las respuestas fisiológicas de estos animales, lo dividió en tres fases muy particulares, conocidas como: alarma (o pelear y huir), resistencia (adaptación) y desgaste (o fatiga, deterioro). “Representa un conjunto de respuestas fisiológicas y psicológicas generales (no específicas) ante las demandas de un estrés (positivo o negativo)”. “Es una tríada de procesos de adaptación sucesivos como respuesta a los estímulos continuos (a largo plazo o crónico) del estrés”. Cuando hablamos de síndrome, no referimos a variedad o grupo de signos y síntomas

concurrentes de carácter físico, mentales y de comportamiento indicativo de una enfermedad

Se dice que la adaptación representa el síndrome de cambios, hace posible que el ser humano afronte con eficiencia el estrés. El cuerpo humano se modifica automáticamente en las funciones orgánicas.

h. Fases del estrés:

- La fase de alarma (reacción de lucha o fuga).- Es la respuesta fisiológica aguda (temporera) inicial del organismo ante una amenaza. El cuerpo reacciona al estresor y causa que el hipotálamo produzca un mediador bioquímico, el cual a su vez provoca que la glándula pituitaria secreta ACTH hacia la sangre. Esta hormona estimula a la glándula adrenal a que libere epinefrina y otros corticoides. Como consecuencia, se atrofia el timo (glándula constituyente del sistema glandular endocrino ubicada detrás de la porción superior del esternón o hueso del pecho) y los ganglios linfáticos. La actividad del sistema nervioso simpático aumenta. Esta etapa se caracteriza por una baja resistencia ante los agentes productores de tensión.

- La fase de resistencia (adaptación). - El organismo trata de adaptarse al estrés continuo que lo afecta. Esta es una etapa de reparación como resultado del deterioro ocurrido en la primera etapa. Esta etapa se caracteriza por manifestaciones clínicas (físicas) y mentales, las cuales se desglosan a continuación:

Síntomas y signos físicos:

- Frecuentes dolores de cabeza.
- Tensión y dolor en los músculos (cuello, espalda y pecho).
- Molestias en el pecho.
- Fatiga frecuente.

- Elevada temperatura corporal (manifestada como una fiebre).
- Desórdenes estomacales (indigestión, diarrea).
- Insomnio y pesadillas.
- Sequedad en la boca y garganta.

Síntomas mentales:

- "Tics" nerviosos
- Dificultad para reír.
- Ansias comestibles.
- Dificultad para recordar datos o de concentración.
- Fobias y miedos, complejos y frustración.

◦ La fase de fatiga o desgaste (deterioro).- Ocurre un desbalance homeostático y fisiológico en el cuerpo, esto ante la incapacidad de afrontarla tensión. “Como resultado del estrés continuo, durante esta etapa pueden surgir una variedad de enfermedades psicosomáticas, tales como hipertensión, ataque al corazón o derrame cerebral, úlceras, trastornos gastrointestinales, asma, cáncer, migraña, alteraciones dermatológicas, entre otras condiciones”.

i. Estrés del trabajo. - “El estrés del trabajo puede definirse como la respuesta física y emocional nociva que ocurre cuando los requerimientos del trabajo no son compatibles con las capacidades, los recursos o las necesidades de los trabajadores”. El estrés del trabajo puede ocasionar una salud pobre, e incluso lesiones.

El estrés del trabajo frecuentemente se confunde con reto, pero estos conceptos no son lo mismo. El reto nos energiza física y psicológicamente, nos motiva a aprender destrezas nuevas y a dominar nuestro trabajo. Cuando se enfrenta un reto nos sentimos relajados y satisfechos. Por eso, el reto es un ingrediente importante para un trabajo saludable y productivo. La importancia del reto en nuestra vida laboral es posiblemente lo que la

gente refiere cuando se menciona que “un poquito de estrés es bueno para usted”. Pero en ocasiones la situación es diferente-el reto se torna en demandas de trabajo que no pueden enfrentarse, la relajación en extenuación y el sentido de satisfacción se vuelve sensación de estrés.

j. Condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés

- El diseño de las tareas. - “Carga de trabajo pesada, pausas de descanso escasas, jornadas de trabajo largas y rotación de turnos; tareas masivas y rutinarias con poco significado inherente, no utilizarlas destrezas de los trabajadores y proporcionar poca sensación de control”.
- Estilo de dirección. - “Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, pobre comunicación en la organización, falta de políticas hacia la familia de los trabajadores”.
- Relaciones interpersonales. - “Ambiente social pobre y falta de apoyo o ayuda de los compañeros de trabajo y los supervisores”.
- Roles de trabajo. - “Expectativas de trabajo conflictivo o incierto, demasiada responsabilidad, demasiados sombreros a usar”.
- Preocupaciones profesionales. - “Inseguridad en el trabajo y falta de oportunidad para el crecimiento, avance o promoción; cambios rápidos para los que los trabajadores no están preparados”.
- Condiciones ambientales. - “Condiciones físicas incómodas o peligrosas como aglomeración, ruido, contaminación del aire o problemas ergonómicos”.

k. El estrés del trabajo y la salud. - “El estrés activa una alarma en el cerebro, el que responde preparando al cuerpo para una acción defensiva”. El sistema nervioso se excita y se liberan hormonas para aguzar los sentidos. Esta respuesta (a veces llamada de lucha o huida) es importante porque ayuda a defendernos de situaciones amenazantes. La respuesta está pre programada biológicamente.

Todo responden de la misma manera, a pesar de que la situación estresante haya ocurrido en la casa o el trabajo. Los episodios transitorios o infrecuentes de estrés acarrear un riesgo bajo. “Pero cuando la situación estresante se torna sin solución, el cuerpo se mantiene en un estado constante de activación, lo que incrementa la tasa de uso y desgaste de los sistemas biológicos”. Por ello se da la presencia de la fatiga o el daño y la capacidad del cuerpo para repararse y defenderse puede verse seriamente comprometida.

Los últimos resultados ven la relación entre el estrés y el trabajo. “Las perturbaciones del sueño y del humor, los desórdenes estomacales y la cefalea, así como los disturbios en las relaciones con los amigos o la familia son ejemplos de problemas relacionados con el estrés, que aparecen rápido y son vistos comúnmente en estos estudios”. Sin embargo, los efectos del estrés laboral sobre las enfermedades crónicas son más difíciles de ver, ya que las enfermedades ocurren a un largo plazo y están influenciadas por muchos factores además del estrés. “Sin embargo, la evidencia se acumula rápidamente para sugerir que el estrés juega un papel importante en varios tipos de problemas de salud crónicos-especialmente enfermedades cardiovasculares, desórdenes musculo esqueléticos y psicológicos”.

- 1. Estrés, salud y productividad.** - Algunos colaboradores manifiestan que las condiciones laborales estresantes son un mal necesario que las organizaciones deben tomar en cuenta, para mantenerse productivas y rentables en la economía actual. Pero los hallazgos de investigación enfrentan esta creencia. “Los estudios muestran que las condiciones de trabajo estresantes están realmente asociadas con el ausentismo incrementado, las demoras y la intención de los trabajadores de abandonar su trabajo, todo lo cual tiene un efecto negativo en la línea basal”.

Estudios recientes de las Empresas saludables sugieren que las políticas que benefician la salud de los trabajadores también benefician a la línea basal. “Una organización saludable se define como aquella que tiene bajos niveles de enfermedad, lesiones y discapacidad en su fuerza de trabajo y también por la competitividad en el mercado”. Se han identificado las características organizacionales asociadas, tanto con el trabajo saludable bajo en estrés, como los altos niveles de productividad. Los ejemplos de estas características incluyen las siguientes:

- Reconocimiento a los trabajadores por el buen desempeño laboral
- Oportunidades para el desarrollo de una carrera
- Una cultura organizacional que valora el trabajo individual
- Acciones de la gerencia que son congruentes con los valores organizacionales

m. Consecuencias del estrés. - Hay que señalar que el estrés puede producir graves consecuencias tanto para el individuo como para la organización, y que es importante considerar estos efectos ya que para el individuo puede ocasionar hasta la muerte y para la organización una gran baja en la productividad.

° **Para el individuo.** - Enfermedades y Patologías: taquicardias, aumento de la tensión arterial, aumento del colesterol, bajo nivel de concentración, mal humor, temblores, consumo de drogas, exceso o falta de apetito; además de trastornos asociados respiratorios, cardiovasculares, inmunológicos, endocrinos, dermatológicos, psicopatológicos, diabetes. Alteraciones en el bienestar y salud mental: pérdida de autoestima, baja motivación, depresión, suicidio

Alteraciones conductuales con repercusión en el rendimiento laboral: baja concentración, agresividad, robos.

Para la organización

- Absentismo
- Rotación de la mano de obra
- Accidentes laborales
- Gasto financiero
- Aumento de huelgas

n. Cómo combatir el estrés. - Esta es una de las secciones más importante de este capítulo. Se trata de cómo enfrentarse de forma positiva ante el estrés perjudicial/peligroso, el cual posee el potencial de afectar negativamente nuestra salud. En términos generales existen dos estrategias generales disponible para controlar el estrés negativo que nos agobia. En la primera, se trata de rechazar/eliminar las causas del estrés. Por ejemplo, para una persona que posee dos o más empleos, esta estrategia puede implicar el renunciar a uno de sus trabajos (quizás al que más le provoca estrés). Para un estudiante universitario con una alta carga académica (18o 21 créditos) que induce un estrés negativo manifestado por malas notas, sería darse de baja en aquella(s) clase(s) que anda mal.

Para aquellas personas muy generosas que no les gusta negarse a favores que les solicitan las personas, la estrategia a seguir sería simplemente decir que no un favor o solicitud de un trabajo que usted humana mente no podrían realizar en el tiempo que requiera ser cumplido. Mejor dicho, solo existe la alternativa de vivir con el estresante. “La clave es desarrollar e implementar una serie de medidas para el control de estas situaciones”. Se logrará mediante técnicas de meditación, relajación y el ejercicio y/o actividades deportivas/recreativas.

2.3. Definiciones conceptuales:

Agotamiento. - Hace referencia a un síndrome de cansancio emocional y desengaño que se da entre las personas; al estar reducidos los recursos emocionales; los trabajadores sienten que ya no son capaces de dar más de sí mismos y alcanzar un determinado nivel psicológico.

Condiciones laborales. - Viene a ser la descripción de las características que tiene un centro de trabajo, en los diferentes aspectos (físicos, ambientales y sociales) las cuales van a influir en el desarrollo de la organización y en la calidad de vida de los trabajadores de la misma.

Clima organizacional. - El clima organizacional está representado por el conjunto de factores que se dan en un entorno de trabajo, condicionando un ambiente de trabajo

Estrés. - Estado de tensión alterado o perturbado por la acción de agentes o condiciones del entorno (físicas, psicológicas o sociales) que necesitan modificación o adaptación, buscando una homeostasis.

Estresores. - Podemos definir como estresores cualquier suceso, situación, persona u objeto, que se percibe como estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en la persona evaluada." Cualquier evento que cause impacto o impresión en el organismo humano." (Selye)

Equipo. - Grupo conformado por un conjunto de personas en un contextodeterminado que tienen cosas o situaciones que tienen que desarrollar en común a fin de contribuir a la solución de ciertas necesidades, comunes para una organización.

Rendimiento. - Valor total esperado por la organización respecto a los episodios conductuales discretos que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado.

Motivación. - Se podría definir como los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo, sino que también pueden ser de su familia o amigos.

2.4. Formulación de la hipótesis:

2.4.1. Hipótesis general. -

HG. “Existe relación entre las condiciones laborales y el estrés en los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Huaura, 2014”

2.4.2. Hipótesis específicas:

H1. “Existe relación entre las condiciones laborales y el estrés de los trabajadores administrativos del sexo femenino de la Municipalidad distrital de Huaura, 2014”.

H2. “Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés de los trabajadores administrativos de sexo masculino de la Municipalidad distrital de Huaura, 2014”.

H3. “Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés de los trabajadores administrativos adultos jóvenes (De 19 a 40 años) de la Municipalidad distrital de Huaura, 2014”.

H4. “Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés en los trabajadores administrativos adultos medios (De 41 a 65 años) de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2014”.

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de la investigación. -

El presente estudio es de tipo aplicativo, considerando que he tomado una serie de investigaciones como referencia; A la veste trabajo podría servir a otras que en el futuro se hicieran. Es correlacional porque traté de hallar “la relación existente entre la variable X: Condiciones de trabajo, y la variable Y: Estrés de los trabajadores administrativos”. Asimismo, transversal porque los instrumentos de investigación los apliqué en una sola oportunidad.

3.1.2. Enfoque de la Investigación. -

El enfoque que utilizo en esta investigación es el cuantitativo, toda vez que hemos ordenando las tablas y figuras recurriendo al programa de Word y Excel y cuadros estadísticos con sus correspondientes explicaciones de lo encontrado.

3.2. Población de la Investigación. -

Para la presente investigación se estará tomando como población a los trabajadores administrativos de la municipalidad que hacen un total de 72 personas, teniendo de esta manera 28 del sexo femenino y 44 del sexo masculino; así como 39 son adultos

jóvenes “De 19 a 40 años de edad) y 33 son adultos medios (De 41 a 65 años de edad”, que dependen de cuatro sub gerencias siguientes:

- Sub gerencia de “desarrollo urbano y rural”.
- Sub gerencia de “administración y finanzas”.
- Sub gerencia de “rentas y desarrollo económico”.
- Sub gerencia de “desarrollos humanos”.

3.3. Operacionalización de variables

VARIABLE X	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE
CONDICIONES LABORALES	Jornada laboral	Horas de trabajo	“CUESTIONARI OSOBRE CONDICIONES LABORALES” AUTORA: AZUNCIONA ZELADA LOPEZ
		Remuneración	
	Motivación laboral	Compensaciones materiales	
		Compensaciones sociales	
	Seguridad laboral	Vestimenta	
		Equipos de trabajo	
	Clima laboral	Infraestructura	
		Tipo de trato	

VARIABLE Y	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE
ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES	Alteración fisiológica	Nerviosismo	<p align="center">“TEST VALORATIVO DEL ESTRÉS”</p> <p align="center">AUTOR: PATRICIA CURIBANCOY, MARIBEL</p>
		Temblores	
	Alteración emocional	Soledad	
		Angustia	
	Aflicción	Pena	
		Decaimiento	
	Depresión	Tristeza	
		Sufrimiento	
	Ansiedad	Miedo	
		Inseguridad	
	Intranquilidad	Inestabilidad	
		Desconfianza	

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas a emplear. -

En la investigación se utilizó las técnicas de “los test que están estructurados tipo encuestas, a fin de tener información precisa, respecto a nuestras variables relevantes y intervinientes que señalo en líneas siguientes”.

a. Variables relevantes. -

1.X : “Condiciones laborales”

1.Y : “Estrés de los trabajadores”

b. Variables Intervinientes. -

Sexo: “Femenino”

“Masculino”

Edad de desarrollo: Adulto joven (De 19 a 40 años)

Adulto intermedio (De 41 años a 65)

3.4.2. Descripción de los instrumentos. -

Los instrumentos de evaluación utilizados son los siguientes:

a. **Para la Variable X: Condiciones laborales.** - “Para esta variable utilizaré el cuestionario sobre condiciones laborales elaborada, estandarizada y utilizada por la autora Lic. Azunciona Zelada López, consta de un total de 30 ítems formulados en manera de pregunta y cuya calificación se realizará de la siguiente manera”:

Los numerales

“1 – 2 – 3 – 4- 5”

“11 – 12 -13 - 14 – 15”

“21 – 22 – 23 – 24 – 25”

“Se califican de mayor a menor es decir: 4 – 3 – 2 – 1” (Es decir de maneradescendente).

Los numerales:

“5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10”;

“16 – 17 – 18 – 19 – 20”

“26 – 27 – 28 – 29 – 30”

“Se califican de menor a mayor, es decir: 1 – 2 – 3 – 4” (Es decir de maneraascendente).

La puntuación final será

De 91 – 120 : “Buenas condiciones laborales”.

De 61 – 90 : “Regulares condiciones laborales”

De 30 – 60 : “Malas condiciones laborales”.

b. Para la Variable Y: Estrés de los trabajadores

Se hizo uso del “ Test Valorativo de estrés, de Patricia Curibancoy y Maribel Medina que consta de 20 ítems”, los cuales reciben la siguiente calificación:

“Nunca” : 1 punto

“Algunas veces” : 2 puntos

“Frecuentemente” : 3 puntos

“Siempre” : 4 puntos

Finalmente, el protocolo de calificación indica tres niveles:

“Estrés leve” : 20 a 30 puntos

“Estrés moderado” : 31 a 45 puntos

“Estrés severo” : 46 a 80 puntos

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información. -

Luego de haber aplicado los instrumentos seleccionados para este fin hemos calificado de acuerdo al protocolo de cada instrumento. Asimismo, hemos hecho uso de las técnicas del programa de Microsoft de Word y de Excel a fin de elaborar las tablas y figuras correspondientes. Más adelante los estaré describiendo ítem por ítem, luego más adelante sacar los correspondientes consolidados por variables hasta que finalmente se sometió a la contrastación correspondiente y la comprobación del Instrumento Estadístico de Spearman.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1. Resultados

Habiendo procedido con el estudio meticulosamente, seguidamente presentamos los resultados.

Para la variable X: Condiciones laborales se utilizó como instrumento de evaluación “el Cuestionario de condiciones laborales de la Licenciada Azunciona Zelada López; y para la variable Y: Estrés de los trabajadores se utilizó el Test valorativo de estrés de Patricia Curibancoy y Maribel Medina”. Al término de la explicación ítem por ítem se utilizó los consolidados por variables y luego hemos contrastado las hipótesis planteadas con lo hallado en cada caso, finalmente se señala las conclusiones y recomendaciones.

4.2. Variables intervinientes: sexo y estado civil y edad de desarrollo

Tabla 1. Variable utilizada para los encuestados por sexo.

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Femenino	28	39
02	Masculino	44	61
	TOTAL	72	100

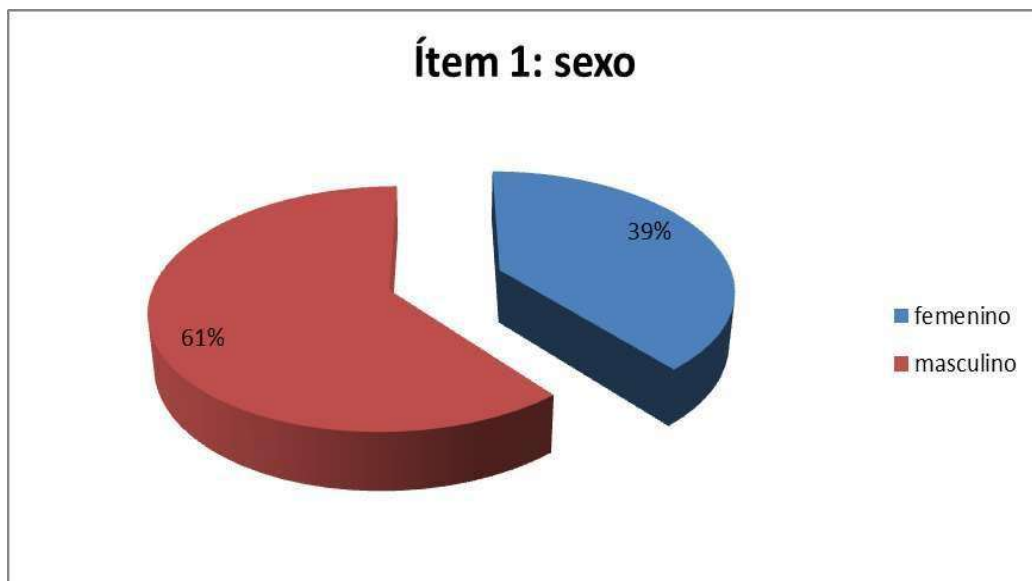


Figura 1

De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 28 representa el 39% son de sexo femenino y 44 representando el 61% son de sexo masculino.

Tabla 2. Variable utilizada para los encuestados por estado civil

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Casado	28	40
02	Conviviente	24	34
03	Soltero	06	08
04	Viudo	13	18
TOTAL		72	100

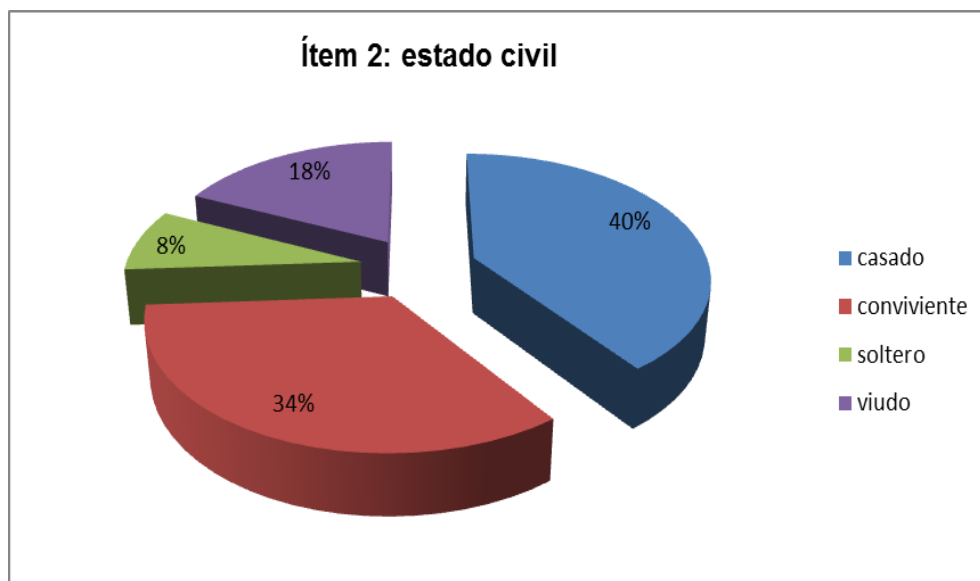


Figura 2

De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 28 representa el 40% son casados; del 24 que representa 34% son convivientes; 06 que representa el 08% son solteros y 13 representando el 18% son de estado civil viudo.

Tabla 3. Variable utilizada para los encuestados por edad de desarrollo

N°	Edad de desarrollo	Cantidad	%
01	Adulto joven	39	54
02	Adulto medio	33	46
TOTAL		72	100

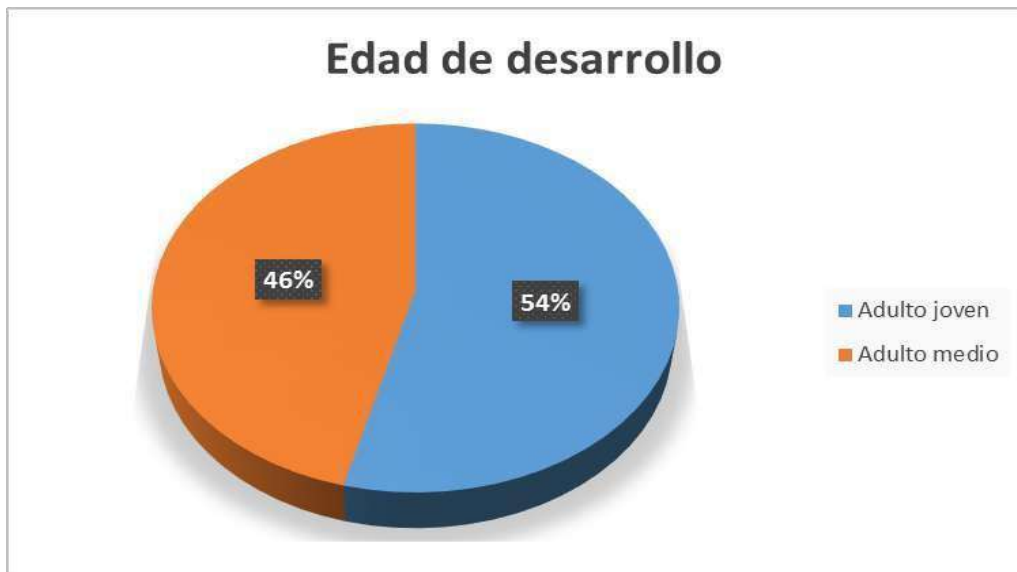


Figura 3

De 72 trabajadores evaluados que representan el 100% de la población, 39 que representan el 54% son adultos jóvenes y 33 que representan el 46% son adultos intermedios.

4.3. Resultados por ítem de la variable x: condiciones de trabajo

Tabla 4. Resultados de la pregunta ¿tiene tiempo para conversar con su familia?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	00	00
02	Casi siempre	00	00
03	A veces	24	33
04	Nunca	48	67
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 24 que representa el 33% afirman a veces; 48 que representa el 67% nunca y ninguno afirma siempre ni casi siempre”.

Tabla 5. Resultados de la pregunta ¿Tiene responsabilidades adicionales a las cotidianas en su centro de trabajo?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	00	00
02	Casi siempre	00	00
03	A veces	34	47
04	Nunca	38	53
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 34 que representa el 44% afirman A veces; 38 que representa el 53% nunca y ninguno indico siempre ni casi siempre”.

Tabla 6. Resultado de la pregunta: ¿se da rotación del personal para mejorar el trabajo?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	05	07
02	Casi siempre	03	04
03	A veces	31	43
04	Nunca	33	46
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 05 representa 07% indico siempre; 03 que representa el 04% indico casi siempre; 31 que representa el 43% afirman A veces; 33 que representa el 46% indico nunca”.

Tabla 7. Resultado de la pregunta ¿Teme padecer alguna enfermedad a causa de la labor que realiza?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	04	06
02	Casi siempre	03	04
03	A veces	40	55
04	Nunca	25	35
TOTAL		72	100

“De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 04 representa 06 % indico siempre; 03 que representa el 04% indico casi siempre; 40 que representa el 55% afirman A veces; 25 que representa el 35% indico nunca”.

Tabla 8. Resultado de la pregunta ¿actuó de acuerdo a su forma de pensar?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	04	06
02	Casi siempre	04	06
03	A veces	37	51
04	Nunca	27	37
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 04 representa 06 % indico siempre; 04 que representa el 06% indico casi siempre; 37 que representa el 51% afirman A veces; 27 que representa el 37% indico nunca”.

Tabla 9. Resultado de la pregunta ¿realiza trabajos adicionales para mejorar sus ingresos?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	24	33
02	Casi siempre	43	60
03	A veces	02	03
04	Nunca	03	04
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 24 representa 33% indico siempre; 43 que representa el 60% indico casi siempre; 02 que representa el 03 % afirman A veces; 03 que representa el 04% indico nunca”.

Tabla 10. Resultado de la pregunta ¿sus jefes le sobre cargan de tareas?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	15	21
02	Casi siempre	54	75
03	A veces	02	03
04	Nunca	01	01
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 15 representa 21% indico siempre; 54 que representa el 75% indico casi siempre; 02 que representa el 03% afirman A veces; 01 que representa el 01% indico nunca”.

Tabla 11. Resultado de la pregunta ¿hay huelgas laborales en su centro de trabajo?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	32	44
02	Casi siempre	36	50
03	A veces	04	06
04	Nunca	00	00
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 32 representa 44 % indico siempre; 36 que representa el 50% indico casi siempre; 04 que representa el 06% afirman A veces; 00 indico nunca”.

Tabla 12. Resultado de la pregunta ¿tienes miedo de sufrir algún accidente en su trabajo?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	38	53
02	Casi siempre	31	43
03	A veces	02	03
04	Nunca	01	01
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 38 representa 53 % indico siempre; 31 que representa el 43% indico casi siempre; 02 que representa el 03% afirman A veces; 01 que representa el 01% indico nunca”.

Tabla 13. Resultado de la pregunta ¿Es forzado hacer cosas que usted no desea?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	49	68
02	Casi siempre	18	25
03	A veces	03	04
04	Nunca	02	03
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 49 representa 68% indico siempre; 18 que representa el 25 % indico casi siempre; 03 que representa el 04% afirman A veces; 02 que representa el 03% indico nunca”.

Tabla 14. Resultado de la pregunta ¿cumple usted con las normas y reglamentos establecidos en su trabajo?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	08	11
02	Casi siempre	12	17
03	A veces	22	30
04	Nunca	30	42
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 08 representa 11 % indico siempre; 12 que representa el 17% indico casi siempre; 22 que representa el 30% afirman A veces; 30 que representa el 42% indico nunca”.

Tabla 15. Resultado de la pregunta ¿horas que viene trabajando al día?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	04	06
02	Casi siempre	04	06
03	A veces	36	50
04	Nunca	28	38
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 04 representa 06 % indico siempre; 04 que representa el 06% indico casi siempre; 36 que representa el 50% afirman A veces; 28 que representa el 38% indico nunca”.

Tabla 16. Resultado de la pregunta ¿ha tenido minutos de descanso en el transcurso de su jornada laboral diaria?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	02	03
02	Casi siempre	14	19
03	A veces	38	53
04	Nunca	18	25
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 02 representa 03 % indico siempre; 14 que representa el 19% indico casi siempre; 38 que representa el 53% afirman A veces; 18 que representa el 25% indico nunca”.

Tabla 17. Resultado de la pregunta ¿recibió sus ingresos económicos puntuales?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	04	06
02	Casi siempre	09	12
03	A veces	31	43
04	Nunca	28	39
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 04 representa 06 % indico siempre; 09 que representa el 12% indico casi siempre; 31 que representa el 43% afirman A veces; 28 que representa el 39% indico nunca”.

Tabla 18. Resultado de la pregunta ¿el trato que ha recibido de sus jefes es adecuado?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	01	01
02	Casi siempre	05	07
03	A veces	19	27
04	Nunca	47	65
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 01 representa 01 % indico siempre; 05 que representa el 07% indico casi siempre; 19 que representa el 27% afirman A veces; 47 que representa el 65% indico nunca”.

Tabla 19. Resultado de la pregunta ¿ha venido trabajando horas extras por necesidad?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	24	33
02	Casi siempre	45	63
03	A veces	02	03
04	Nunca	01	01
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 24 representa 33 % indico siempre; 45 que representa el 63% indico casi siempre; 02 que representa el 03 % afirman A veces; 01 que representa el 01% indico nunca”.

Tabla 20. Resultado de la pregunta ¿sus gastos han venido siendo mayores a sus ingresos económicos?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	30	42
02	Casi siempre	40	56
03	A veces	01	01
04	Nunca	01	01
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 30 representa 42 % indico siempre; 40 que representa el 56% indico casi siempre; 01 que representa el 01% afirman A veces; 01 que representa el 01% indico nunca”.

Tabla 21. Resultado de la pregunta ¿ha tenido conflicto con sus compañeros de trabajo?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	25	35
02	Casi siempre	38	53
03	A veces	08	11
04	Nunca	01	01
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 25 representa 35% indico siempre; 38 que representa el 53% indico casi siempre; 08 que representa el 11% afirman A veces; 01 que representa el 01% indico nunca”.

Tabla 22. Resultado de la pregunta ¿le falta tiempo para conversar en familia porque trabaja horas extras?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	41	57
02	Casi siempre	30	42
03	A veces	00	00
04	Nunca	01	01
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 41 representa 57 % indico siempre; 30 que representa el 42% indico casi siempre; 00 afirman A veces; 01 que representa el 01% indico nunca”.

Tabla 23. Resultado de la pregunta ¿le sobrecargan de trabajo y no recibe reconocimiento alguno en su centro de trabajo?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	37	51
02	Casi siempre	31	43
03	A veces	04	06
04	Nunca	00	00
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 37 representa 51% indico siempre; 31 que representa el 43% indico casi siempre; 04 que representa el 06% afirman A veces; 00 indico nunca”.

Tabla 24. Resultado de la pregunta ¿viene recibiendo estímulos en su centro de trabajo?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	10	14
02	Casi siempre	09	12
03	A veces	20	28
04	Nunca	33	46
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 10 representa 14 % indico siempre; 09 que representa el 12% indico casi siempre; 20 que representa el 28% afirman A veces; 33 que representa el 46% indico nunca”.

Tabla 25. Resultado de la pregunta ¿ha recibido útiles de aseo para su higiene personal en su centro de trabajo?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	09	12
02	Casi siempre	05	07
03	A veces	30	42
04	Nunca	28	39
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 09 representa 12% indico siempre; 05 que representa el 07% indico casi siempre; 30 que representa el 42% afirman A veces; 28 que representa el 39% indico nunca”.

Tabla 26. Resultado de la pregunta ¿en su trabajo le brindan charlas relacionadas al cuidado de su salud?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	05	07
02	Casi siempre	06	08
03	A veces	31	43
04	Nunca	30	42
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 05 representa 07% indico siempre; 06 que representa el 08% indico casi siempre; 31 que representa el 43% afirman A veces; 30 que representa el 42% indico nunca”.

Tabla 27. Resultado de la pregunta ¿comparte actividades recreativas con sus compañeros de trabajo?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	07	10
02	Casi siempre	06	08
03	A veces	29	40
04	Nunca	30	42
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 07 representa 10 % indico siempre; 06 que representa el 08% indico casi siempre; 29 que representa el 40% afirman A veces; 30 que representa el 42% indico nunca”.

Tabla 28. Resultado de la pregunta ¿se identificaban con la forma de pensar de su equipo de trabajo?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	06	08
02	Casi siempre	06	08
03	A veces	28	39
04	Nunca	32	45
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 06 representa 08 % indico siempre; 06 que representa el 08% indico casi siempre; 28 que representa el 39% afirman A veces; 32 que representa el 45% indico nunca”.

Tabla 29. Resultado de la pregunta ¿le preocupaba el maltrato a sus compañeros de trabajo?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	47	65
02	Casi siempre	20	28
03	A veces	02	03
04	Nunca	03	04
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 47 representa 65 % indico siempre; 20 que representa el 28 % indico casi siempre; 02 que representa el 03% afirman A veces; 03 que representa el 04% indico nunca”.

Tabla 30. Resultado de la pregunta ¿teme padecer de alguna enfermedad porque no recibe útiles de para su higiene personal en su trabajo?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	25	35
02	Casi siempre	40	56
03	A veces	06	08
04	Nunca	01	01
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 25 representa 35% indico siempre; 40 que representa el 56% indico casi siempre; 06 que representa el 08% afirman A veces; 01 que representa el 01% indico nunca”.

Tabla 31. Resultado de la pregunta ¿tiene conflictos con sus compañeros porque no coinciden con su forma de pensar(ideología política)?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	40	56
02	Casi siempre	25	35
03	A veces	06	08
04	Nunca	01	01
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 40 representa 56 % indico siempre; 25 que representa el 35% indico casi siempre; 06 que representa el 08% afirman A veces; 01 que representa el 01% indico nunca”.

Tabla 32. Resultado de la pregunta ¿deja usted que se acumule su trabajo?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	37	51
02	Casi siempre	25	35
03	A veces	08	11
04	Nunca	02	03
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 37 representa 51 % indico siempre; 25 que representa el 35% indico casi siempre; 08 que representa el 11% afirman A veces; 02 que representa el 03% indico nunca”.

Tabla 33. Resultado de la pregunta ¿llega colérico a su casa para ver a su pareja, sus hijos o familiares?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Siempre	39	54
02	Casi siempre	22	31
03	A veces	08	11
04	Nunca	03	04
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 39 representa 54 % indico siempre; 22 que representa el 31% indico casi siempre; 08 que representa el 11% afirman A veces; 03 que representa el 04% indico nunca”.

**4.4. Consolidado de la variable X:
CONDICIONES DE TRABAJO**

Tabla 34. Consolidado de la variable condiciones laborales

N°	Percepción de nivel	Cantidad	%
01	Buenas Cond. Laborales	00	00
02	Regulares Cond. Laborales	08	11
03	Malas Cond. Laborales	64	89
TOTAL		72	100

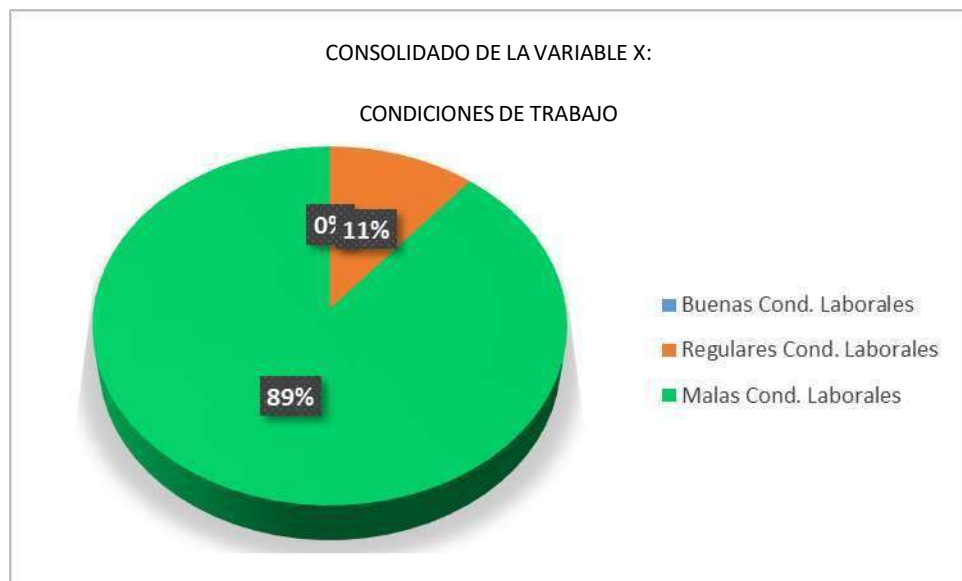


Figura 04

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 00 percibe buenas condiciones de trabajo; 08 que representa el 11% percibe regulares condiciones de trabajo y 64 que representa el 89% percibe malas condiciones de trabajo”.

CONSOLIDADO DE VARIABLE X:

Tabla 35. Consolidado de la variable condiciones de trabajo por sexo femenino

N°	Percepción de nivel	Cantidad	%
01	Buenas Cond. Laborales	00	00
02	Regulares Cond. Laborales	02	07
03	Malas Cond. Laborales	26	93
TOTAL		28	100

Figura 05

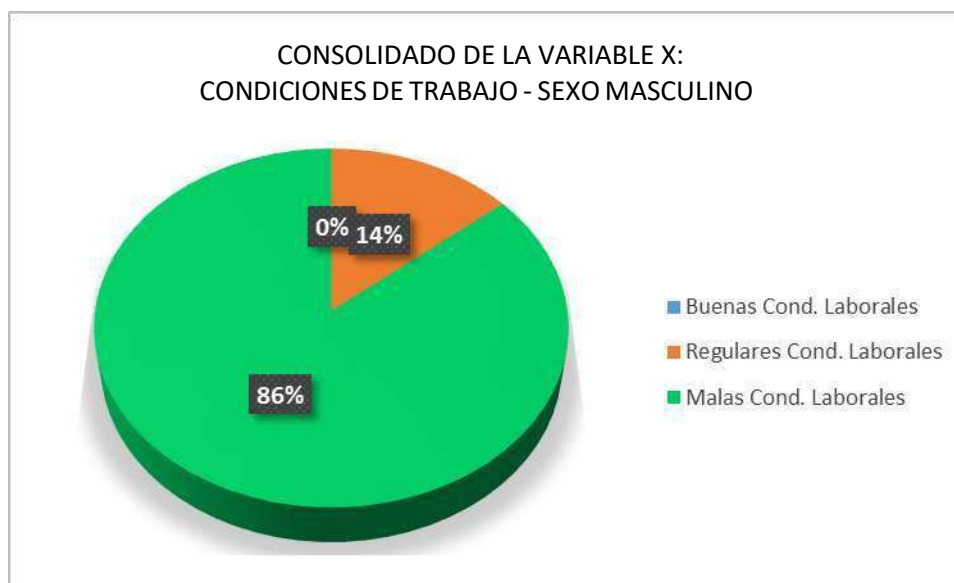
Interpretación: “De 28 trabajadores de sexo femenino evaluados que representa el 100% de la población; 00 Percibe buenas condiciones de trabajo; 02 que representa el 07% percibe regulares condiciones de trabajo y 26 que representa el 93% percibe malas condiciones de trabajo”.

CONSOLIDADO DE VARIABLES X:

Tabla 36. Consolidado de la variable condiciones de trabajo por sexo masculino

N°	Percepción de nivel	Cantidad	%
01	Buenas Cond. Laborales	00	00
02	Regulares Cond. Laborales	06	14
03	Malas Cond. Laborales	38	86
TOTAL		44	100

Figura 06



Interpretación: “De 44 trabajadores de sexo masculino evaluados que representa el 100% de la población; 00 percibe buenas condiciones de trabajo; 06 que representa el 14% percibe regulares condiciones de trabajo y 38 que representa el 86% percibe malas condiciones de trabajo”.

CONSOLIDADO DE VARIABLES X:

Tabla 37. Consolidado de la variable condiciones laborales por adultos jóvenes

N°	Percepción de nivel	Cantidad	%
01	Buenas Cond. Laborales	00	00
02	Regulares Cond. Laborales	06	15
03	Malas Cond. Laborales	33	85
TOTAL		39	100

Figura 07



Interpretación: “De 39 trabajadores adultos jóvenes, evaluados que representa el 100% de la población; 00 percibe buenas condiciones de trabajo; 06 que representa el 15% percibe regulares condiciones de trabajo y 33 que representa el 85% percibe malas condiciones de trabajo”.

CONSOLIDADO DE VARIABLES X:

Tabla 38. Consolidado de la variable condiciones laborales por adultos medios

N°	Percepción de nivel	Cantidad	%
01	Buenas Cond. Laborales	00	00
02	Regulares Cond. Laborales	04	12
03	Malas Cond. Laborales	29	88
TOTAL		33	100

Figura 08



“De 33 trabajadores adultos medios evaluados que representa el 100% de la población; 00 percibe buenas condiciones de trabajo; 04 que representa el 12% percibe regulares condiciones de trabajo y 29 que representa el 88% percibe malas condiciones de trabajo”.

4.5. Resultados por ítem de la variable Y:

NIVEL DE ESTRÉS

Tabla 39. Resultado de la pregunta ¿te sientes tranquilo, esperas lo peor, te irritas fácilmente?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	04	06
02	Algunas veces	15	21
03	Frecuentemente	26	36
04	Siempre	27	37
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 04 que representa el 06 indicó nunca; 15 que representa el 21% indicó algunas veces; 26 que representa el 36% indicó frecuentemente y 27 que representa 37% indica siempre”.

Tabla 40. Resultado de la pregunta ¿tienes la sensación de estar tenso, con imposibilidad de relajarte?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	03	04
02	Algunas veces	10	14
03	Frecuentemente	34	47
04	Siempre	25	35
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 03 que representa el 04 indicó nunca; 10v que representa el 14% indicó algunas veces; 34 que representa el 47% indicó frecuentemente y 25 que representa 35% indica siempre”.

Tabla 41. Resultado de la pregunta ¿tienes dificultad para conciliar el sueño, tu sueño es interrumpido?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	04	06
02	Algunas veces	16	22
03	Frecuentemente	26	36
04	Siempre	26	36
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 04 que representa el 06 indicó nunca; 16 que representa el 22% indicó algunas veces; 26 que representa el 36% indico frecuentemente y 26 que representa 36% indica siempre”.

Tabla 42. Resultado de la pregunta ¿tienes dificultad en la atención, concentración, memoria?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	02	03
02	Algunas veces	11	15
03	Frecuentemente	34	47
04	Siempre	25	35
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 02 que representa el 03 indicó nunca; 11 que representa el 15% indicó algunas veces; 34 que representa el 47% indico frecuentemente y 25 que representa 35% indica siempre”.

Tabla 43. Resultado de la pregunta ¿siente falta de interés, perdida de placer por hobbies y/o actividades diarias?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	04	05
02	Algunas veces	18	25
03	Frecuentemente	25	35
04	Siempre	25	35
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 04 que representa el 05 indicó nunca; 18 que representa el 25% indicó algunas veces; 25 que representa el 35% indico frecuentemente y 25 que representa 35% indica siempre”.

Tabla 44. Resultado de la pregunta ¿padece de variaciones de humor durante la semana?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	05	07
02	Algunas veces	13	18
03	Frecuentemente	29	40
04	Siempre	25	35
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 05 que representa el 07 indicó nunca; 13 que representa el 18% indicó algunas veces; 29 que representa el 40% indico frecuentemente y 25 que representa 35% indica siempre”.

Tabla 45. Resultado de la pregunta ¿padece sensación de debilidad, hormigueo, sofocos o escalofríos?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	02	03
02	Algunas veces	19	26
03	Frecuentemente	28	39
04	Siempre	23	32
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 02 que representa el 03 indicó nunca; 19 que representa el 26% indicó algunas veces; 28 que representa el 39% indicó frecuentemente y 23 que representa 32% indica siempre”.

Tabla 46. Resultado de la pregunta ¿sufres de dolor de cabeza, cuello, hombro, espalda?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	07	10
02	Algunas veces	26	36
03	Frecuentemente	23	32
04	Siempre	16	22
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 07 que representa el 10 indicó nunca; 26 que representa el 36% indicó algunas veces; 23 que representa el 32% indico frecuentemente y 16 que representa 22% indica siempre”.

Tabla 47. Resultado de la pregunta ¿tienes sensación de quemazón en el estómago y/o estómago vacío, diarrea, estreñimiento?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	05	07
02	Algunas veces	15	21
03	Frecuentemente	27	37
04	Siempre	25	35
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 05 que representa el 07 indicó nunca; 15 que representa el 21% in indicó algunas veces; 27 que representa el 37% indico frecuentemente y 25 que representa 35% indica siempre”.

Tabla 48. Resultado de la pregunta ¿falta o retraso de la menstruación, frigidez, o eyaculación precoz, ausencia de erección, impotencia?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	07	10
02	Algunas veces	14	19
03	Frecuentemente	31	43
04	Siempre	20	28
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 07 que representa el 10 indicó nunca; 14 que representa el 19% indicó algunas veces; 31 que representa el 43% indico frecuentemente y 20 que representa 28% indica siempre”.

Tabla 49. Resultado de la pregunta ¿tienes problemas de salud u otros que ocupen tu mente casi todos los días?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	06	08
02	Algunas veces	14	19
03	Frecuentemente	22	31
04	Siempre	30	42
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 06 que representa el 08 indico nunca; 14 que representa el 19% indicó algunas veces; 22 que representa el 31% indicó frecuentemente y 30 que representa 42% indica siempre”.

Tabla 50. Resultado de la pregunta ¿sientes que te siguen demasiado (en tus estudios/casas/trabajo)?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	03	04
02	Algunas veces	11	16
03	Frecuentemente	34	47
04	Siempre	24	33
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 03 que representa el 04 indicó nunca; 11 que representa el 16% indicó algunas veces; 34 que representa el 47% indico frecuentemente y 24 que representa 33% indica siempre”.

Tabla 51. Resultado de la pregunta ¿Sientes que tienes demasiado que hacer y muy poco tiempo para realizarlo?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	07	09
02	Algunas veces	12	17
03	Frecuentemente	28	39
04	Siempre	25	35
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 07 que representa el 09 indicó nunca; 12 que representa el 17% indicó algunas veces; 28 que representa el 39% indico frecuentemente y 25 que representa 35% indica siempre”.

Tabla 52. Resultado de la pregunta ¿mantiene una relación inadecuada con algunas personas con quienes debe trabajar o estudiar, regularmente?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	07	10
02	Algunas veces	16	22
03	Frecuentemente	32	44
04	Siempre	17	24
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 07 que representa el 10 indicó nunca; 16 que representa el 22% indicó algunas veces; 32 que representa el 44% indico frecuentemente y 17 que representa 24% indica siempre”.

Tabla 53. Resultado de la pregunta ¿tienes dificultad para tomar decisiones?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	04	06
02	Algunas veces	24	33
03	Frecuentemente	20	28
04	Siempre	24	33
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 04 que representa el 06 índice nunca; 24 que representa el 33% indicó algunas veces; 20 que representa el 28% índice frecuentemente y 24 que representa 33% indicaron siempre”.

Tabla 54. Resultado de la pregunta ¿tienes cambios en sus hábitos personales de vida: cambios de horario de comidas, variación de tu tiempo de sueño, ¿etc.?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	06	08
02	Algunas veces	22	31
03	Frecuentemente	27	38
04	Siempre	17	23
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 06 que representa el 08 indicó nunca; 22 que representa el 31% indicó algunas veces; 27 que representa el 38% indicó frecuentemente y 17 que representa 23% indica siempre”.

Tabla 55. Resultado de la pregunta ¿no te das tiempo para dedicarte a si mismo (arreglo personal, práctica de su deporte favorito, distracciones, etc.

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	06	08
02	Algunas veces	18	25
03	Frecuentemente	30	42
04	Siempre	18	25
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 06 que representa el 08 indicó nunca; 18 que representa el 25% indicó algunas veces; 30 que representa el 42% indicó frecuentemente y 18 que representa 25% indica siempre”.

Tabla 56. Resultado de la pregunta ¿pierdes el control de los acontecimientos de tu vida?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	08	11
02	Algunas veces	13	18
03	Frecuentemente	36	50
04	Siempre	15	21
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 08 que representa el 11 indicó nunca; 13 que representa el 18% indicó algunas veces; 36 que representa el 50% indicó frecuentemente y 15 que representa 21% indica siempre”.

Tabla 57. Resultado de la pregunta ¿consumes café, alcohol, chocolate, fumas?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	26	36
02	Algunas veces	19	26
03	Frecuentemente	18	25
04	Siempre	09	13
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 26 que representa el 36 indicó nunca; 19 que representa el 26% indicó algunas veces; 18 que representa el 25% indico frecuentemente y 09 que representa 13% indica siempre”.

Tabla 58. Resultado de la pregunta ¿no te sientes feliz o a gusto?

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Nunca	04	06
02	Algunas veces	25	35
03	Frecuentemente	24	33
04	Siempre	19	26
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 04 que representa el 06% indicó nunca; 25 que representa el 35% indicó algunas veces; 24 que representa el 33% indico frecuentemente y 19 que representa 26% indica siempre”.

4.6. Consolidado de la variable Y:

ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES

Tabla 59. Consolidado de la variable estrés de los trabajadores

N°	Tipo de estrés	Cantidad	%
01	“Estrés leve”	02	03
02	“Estrés moderado”	09	12
03	“Estrés severo”	61	85
TOTAL		72	100



Figura 09

Interpretación: “De 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 02 que representa el 03 calificó estrés leve; 09 que representa el 12% calificó tener estrés moderado; 61 que representa el 85% padece de estrés severo”.

CONSOLIDADO DE LA VARIABLE Y: TIPO DE ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES - SEXO FEMENINO

Tabla 60. Consolidado de la variable estrés de los trabajadores por sexo femenino

N°	Tipo de estrés	Cantidad	%
01	“Estrés leve”	01	04
02	“Estrés moderado”	03	11
03	“Estrés severo”	24	85
TOTAL		28	100



Figura 10

Interpretación: “De 28 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población femenina; 01 que representa el 04% calificó tener estrés leve; 03 que representa el 11% calificó tener estrés moderado; 24 que representa el 85% padecen de estrés severo”.

CONSOLIDADO DE LA VARIABLE Y: TIPO DE ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES - SEXO MASCULINO

Tabla 61. Consolidado de la variable estrés de los trabajadores por sexo masculino

N°	Tipo de estrés	Cantidad	%
01	“Estrés leve”	01	02
02	“Estrés moderado”	06	14
03	“Estrés severo”	37	84
TOTAL		44	100



Figura 11

Interpretación: “De 44 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población masculina 01 que representa el 02% calificó tener estrés leve; 06 que representa el 14% calificó tener estrés moderado; 37 que representa el 84% padecen de estrés severo”.

CONSOLIDADO DE LA VARIABLE Y: TIPO DE ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES - ADULTOS JOVENES (21- 40 años)

Tabla 62. Consolidado de la variable estrés de los trabajadores por adultos jóvenes

N°	Tipo de estrés	Cantidad	%
01	“Estrés leve”	00	00
02	“Estrés moderado”	09	23
03	“Estrés severo”	30	77
TOTAL		39	100



Figura 12

Interpretación: “De 44 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población masculina 01 que representa el 02% calificó tener estrés leve; 09 que representa el 23% calificó tener estrés moderado; 30 que representa el 77% padecen de estrés severo”.

**CONSOLIDADO DE LA VARIABLE Y: ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES
ADULTOS MEDIOS (41-65 años)**

Tabla 63. Consolidado de la variable estrés de los trabajadores por adultos medios

N°	Tipo de estrés	Cantidad	%
01	“Estrés leve”	00	00
02	“Estrés moderado”	05	15
03	“Estrés severo”	28	85
TOTAL		33	100



Figura 13

Interpretación: “De 44 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población masculina 01 que representa el 02% calificó tener estrés leve; 05 que representa el 15% calificó tener estrés moderado; 28 que representa el 85% padecen de estrés severo”.

4.7. Contrastación de las hipótesis

HIPOTESIS GENERAL

H1. “Existe relación entre las condiciones laborales y estrés en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2014”.

VARIABLE X: CONDICIONES DE TRABAJO

Tabla 64. Contrastación de la hipótesis general variable condiciones de trabajo

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Buenas	00	00
02	Regulares	08	11
TOTAL		72	100

Tabla 65. Contrastación de la hipótesis general variable nivel de estrés

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	“Estrés leve”	02	03
02	“Estrés moderado”	09	12
TOTAL		72	100

Interpretación: “De 72 trabajadores que representa el 100% de la población evaluada, según el test de condiciones de trabajo, ninguno que es el 0% indico buenas condiciones, 08 que representa el 11% indico regulares condiciones; por lo que 64 trabajadores que representa el 89% indicaron percibir malas condiciones de trabajo, ubicándose en el rango negativo, Asimismo de 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 02 que representa el 03% tienen estrés leve; 09 que representa el 12% tienen estrés moderado; por lo que 61 personas que representa el 85% padecen de estrés severo. Ubicándose también en un rangonegativo”.

CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 1

HE1. “Existe relación entre las condiciones laborales y el estrés en los trabajadores administrativos de sexo femenino de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2014”.

VI: CONDICIONES DE TRABAJO - SEXO FEMENINO

Tabla 66. Contrastación de hipótesis específicas variable condiciones de trabajo con sexo femenino

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	buenas	00	00
02	Regulares	02	07
TOTAL		28	100

Tabla 67. Contrastación de hipótesis específica variable nivel de estrés con sexo femenino

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	“Estrés leve”	01	04
02	“Estrés moderado”	03	11
TOTAL		28	100

Interpretación: “De 28 trabajadores administrativos de sexo femenino que representa el 100% de la población evaluada, según el test de condiciones de trabajo; ninguna que son el 0% indicó percibir buenas condiciones laborales; 02 que representa el 07% indicó percibir regulares condiciones y 26 que representa el 93% indicó percibir malas condiciones para trabajar ubicándose en el rango negativo”. “De igual manera de 28 trabajadores administrativos de sexo femenino que son el 100%; 01 que representa el 04% tienen estrés leve; 03 que representa el 11% tienen estrés moderado; 24 que representa el 85% padecen estrés severo ubicándose en un rango negativo”.

CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

HE2. “Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés en los trabajadores administrativos del sexo masculino de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2014”.

Tabla 68. Contratación de la hipótesis específica variable condiciones de trabajo con sexo masculino

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	Buenas	00	00
02	Regulares	06	14
TOTAL		44	100

Tabla 69. Contratación de hipótesis específicas variable nivel de estrés con sexo masculino

N°	Alternativas	Cantidad	%
01	“Estrés leve”	01	02
02	“Estrés moderado”	06	14
TOTAL		44	100

Interpretación: “De 44 trabajadores que representa el 100% de la población evaluada, según el test de condiciones de trabajo, ninguno que es el 0% indico buenas condiciones laborales, 06 que representa el 14% indico regulares condiciones; por lo que 38 trabajadores que representa el 86% indicaron percibir malas condiciones de trabajo, ubicándose en el rango negativo, Asimismo de 44 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 01 que representa el 02% tienen estrés leve; 06 que representa el 14% tienen estrés moderado; por lo que 37 personas que representa el 84% padecen estrés severo”.

CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

HE3. “Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés de los trabajadores administrativos adultos jóvenes (De 19 a 40 años) de la Municipalidad distrital de Huaura, 2014”.

V. I.: CONDICIONES DE TRABAJO – A. JOVENES (21-40 años)

Tabla 70. Contratación de hipótesis variable condiciones de trabajo con adultos jóvenes

N°	Percepción de nivel	Cantidad	%
01	Buenas Cond. Laborales	00	00
02	Regulares Cond. Laborales	06	15
TOTAL		39	100

V. D.: NIVEL DE ESTRÉS - ADULTOS JOVENES (21-40 años)

Tabla 71. Contratación de hipótesis específica variable nivel de estrés con adultos jóvenes

N°	Tipo de estrés	Cantidad	%
01	“Estrés leve”	00	00
02	“Estrés moderado”	09	23
TOTAL		39	100

Interpretación: “De 44 trabajadores que representa el 100% de la población evaluada, según el test de condiciones de trabajo, ninguno que es el 0% indico buenas condiciones laborales, 06 que representa el 14% indico regulares condiciones; por lo que 38 trabajadores que representa el 86% indicaron percibir malas condiciones de trabajo, ubicándose en el rango negativo, Asimismo de 44 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 01 que representa el 02% tienen estrés leve; 06 que representa el 14% tienen estrés moderado; por lo que 37 personas que representa el 84% padecen estrés severo”.

CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA 4

HE4. “Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés en los trabajadores administrativos adultos medios (De 41 a 65 años) de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2014”.

V. I.: CONDICIONES DE TRABAJO – A. MEDIOS (41-65 años)

Tabla 72. Contratación de hipótesis específica variable condiciones de trabajo con adultos medios

N°	Percepción de nivel	Cantidad	%
01	Buenas Cond. Laborales	00	00
02	Regulares Cond. Laborales	04	12
TOTAL		33	100

V. D.: NIVEL DE ESTRÉS – A DULTOS MEDIOS (41-65 años)

Tabla 73. Contratación de hipótesis específica variable nivel de estrés con adultos medios

N°	Tipo de estrés	Cantidad	%
01	“Estrés leve”	00	00
02	“Estrés moderado”	05	15
TOTAL		33	100

Interpretación: “De 44 trabajadores que representa el 100% de la población evaluada, según el test de condiciones de trabajo, ninguno que es el 0% indico buenas condiciones laborales, 06 que representa el 14% indico regulares condiciones; por lo que 38 trabajadores que representa el 86% indicaron percibir malas condiciones de trabajo, ubicándose en el rango negativo, Asimismo de 44 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población; 01 que representa el 02% tienen estrés leve; 06 que representa el 14% tienen estrés moderado; por lo que 37 personas que representa el 84% padecen estrés severo”.

4.8. Proceso de prueba de hipótesis con el coeficiente de correlación de Spearman

Para corroborar la hipótesis se aplicó el modelo matemático del coeficiente de correlación de rango de SPEARMAN. Esta estadística, es una medida de asociación que requiere que ambas variables sean medidas por lo menos en una escala ordinal, de manera que los objetos o individuos en estudio puedan colocarse en dos series ordenadas. Los objetivos de dicho análisis son:

- Determinar si las dos variables están correlacionadas, es decir si los valores de una variable tienden a ser más altos o más bajos para valores más altos o más bajos de la otra variable.
- Poder predecir el valor de una variable dado un valor determinado de la otra variable.
- Valorar el nivel de concordancia entre los valores de las dos variables.

La correlación permite medir el grado de dependencia existente entre dos o más variables, a través de la cuantificación por los coeficientes de correlación de rango de Spearman con su respectivo nivel de significación se calculan el índice de correlación de Spearman:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Para el estudio presentamos las siguientes hipótesis:

HG. “Existe relación entre las condiciones laborales y el nivel de estrés de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2014”.

Realizada la operación a través del estadístico SPSS, se obtiene el siguiente resultado. Como se observa en las tablas.

Tabla 74. Correlación de Spearman de las variables

		Condiciones Laborales	Nivel de Estrés
Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 -,539* 72 ,000 72
	Nivel de Estrés	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,539* 1,000 72 72

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Correlación entre Condiciones Laborales y Nivel de Estrés.

“En el resultado del análisis de coeficiente de correlación de Spearman el p-valor es de -,539, que determina que existe correlación inversa y buena entre las variables de motivación y rendimiento académico, además la correlación es significativa porque el p-valor es de 0,000 menor a 0,05”. “Este resultado nos indica que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, debido a que existe correlación inversa entre las variables, así a mejores condiciones laborales, menor será el nivel de estrés en los trabajadores de administrativos de la Municipalidad del Distrito de Huaura – 2014”.

Tabla 75. Correlación de Spearman entre las variables condiciones laborales y estrés según sexo.

			Condiciones Laborales	Nivel de Estrés
SEXO FEMENINO	1. Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	de 1,000	-,539* ,000
		Sig. (bilateral) N	28	28
	Nivel de estrés	Coefficiente de correlación	de -,539**	1,000 ,001
		Sig. (bilateral) N	28	28
SEXO MASCULINO	2. Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación	de 1,000	-,543* ,013
		Sig. (bilateral) N	44	44
	Nivel de estrés	Coefficiente de correlación	de -,543*	1,000 ,013
		Sig. (bilateral) N	44	44

“La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)”

“En esta tabla se analiza la relación de las variables condiciones laborales y nivel de estrés según el sexo de los trabajadores. En el sexo femenino el resultado del análisis de coeficiente de correlación r de Spearman el p -valor es de 0,559, que determina que existe correlación inversa y buena entre ambas variables, además la correlación es significativa porque el p -valor es de 0,001 menor a 0,05”.

“Así mismo en el sexo masculino el resultado del análisis de coeficiente de correlación r de Spearman el p -valor es de 0,543, que determina que existe correlación inversa y buena entre ambas variables, además la correlación es significativa porque el p -valor es de 0,013 menor a 0,05”.

“En tanto, el resultado del análisis estadístico aplicado a ambos sexos nos indica que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, debido a que tanto

en mujeres como en hombres, la mejora del nivel de las condiciones laborales, reducirá el nivel de estrés en los trabajadores de administrativos de la Municipalidad del Distrito

Tabla 76. Correlación de Spearman de las variables condiciones laborales y estrés según edad

				Condiciones Laborales	Nivel de Estrés
ADULTO JOVEN (De 21 a 40 años)	3. Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	de	1,000	-,575*
					,000
		Sig. (bilateral)		39	39
		N			
ADULTO MEDIO (De 41 a 65 años)	4. Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	de	1,000	-,563*
					,013
		Sig. (bilateral)		33	33
		N			
	Nivel de estrés	Coeficiente de correlación	de	-,575* ,001	1,000
		Sig. (bilateral)		39	39
		N			

“La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)”

Se observa la “relación de las variables condiciones laborales y nivel de estrés según la edad de los trabajadores”. “En el grupo de los adultos joven el resultado del análisis de coeficiente de correlación r de spearman el p-valor es de 0,575, que determina que existe correlación inversa y buena entre ambas variables, además la correlación es significativa porque el p-valor es de 0,001 menor a 0,05”.

Así mismo en el grupo de los adultos medio “el resultado del análisis de coeficiente de correlación r de spearman el p-valor es de 0,563, que determina que existe correlación inversa y buena entre ambas variables, además la correlación es significativa porque el p-valor es de 0,013 menor a 0,05”.

En tanto, “el resultado del análisis estadístico aplicado según grupos de edad, nos indica que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, debido a que tanto en los grupos de los adultos joven y adultos medio, la mejora en el nivel de las condiciones laborales reducirá el nivel de estrés en los trabajadores administrativos

de la Municipalidad del Distrito de Huaura-2014" ,

Capítulo V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

La investigación plantea la siguiente hipótesis: Existe relación entre las condiciones laborales y el nivel de estrés en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2014.

El resultado del análisis estadístico del coeficiente correlación de rango de Spearman se obtiene un p-valor de 0.000, valor que se encuentra dentro del nivel de significancia o área de rechazo a 0.05, en tanto nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general alterna de investigación, así mismo la correlación es inversa y buena con un p-valor de 0.539.

Adopción de las decisiones:

Realizada la investigación me permito a través de los resultados obtenidos tomar la siguiente decisión:

El resultado se apoya en la teoría transaccional de Lázarus Richard (1986) que sostiene que el estrés se presenta debido a que la situación o contexto, que es percibida por la persona como amenazante, la misma que agrava afectando los recursos propios y capacidad de afronte de la persona, poniendo en peligro su bienestar personal.

Por otro lado, Selye, Hans (1994) señala con mucha claridad que el estrés “perjudicante” o “desagradable” se produce por una carga de trabajo no asimilable debido a las condiciones inadecuadas en las que se desarrollan que provocan un desequilibrio fisiológico y psicológico, que termina en una reducción de la

productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y el envejecimiento acelerado.

Considerando que estudiosos como Richard Lázarus y Folkman (1986) estudiosos del estrés, autores de la Teoría Transaccional afirmaron que, el estrés surge del modo como la persona percibe e interpreta los acontecimientos que ocurren en el ambiente exterior. Seguidamente sostienen que, esta percepción depende del contexto en que la persona se desenvuelve. Asimismo, Hans Selye (1994) señala con mucha claridad que el estrés “perjudicante” o “desagradable” se produce por una carga de trabajo no asimilable debido a las condiciones inadecuadas en las que se desarrollan que provocan un desequilibrio fisiológico y psicológico, que termina en una reducción de la productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y el envejecimiento acelerado.

Por otro lado, en estudios específicas; Sánchez, M; y Torres, J.; (2005). En su investigación: “*Estrés laboral y calidad del cuidado del enfermero del Minsa; Lima – Perú;*” “concluyeron que el 96% presentaban un estrés laboral medio y alto y que esto influía en la mala calidad del cuidado que ejercían estos como trabajadores del sector salud”.

Huamán y Menacho (2007) en su estudio; “*Estrés y desempeño laboral de los enfermeros hospitalarios de Huaraz; Ancash – Perú*”. “Concluyeron que el 87% de los evaluados tenían un desempeño no satisfactorio porque el 63% de los evaluados padecían de un estrés laboral muy alto”.

Velásquez, C. y Chugo, A. (2003). “*Fuentes del estrés laboral en profesores de la Institución Educativa Estatal del distrito de Trujillo*”; La Libertad – Perú, “concluyeron con el 75% padecía de un estrés muy alto; medidos con una escala que denominaron Escala FELP, lo que a criterios de dichos estudiosos fueron causados por el tipo de condiciones de trabajo, la infraestructura donde laboraban, la falta de empatía de los alumnos y el tipo de gestión educativa por parte de los directivos de las Instituciones Educativas Estatales”.

Teniendo estos antecedentes considero que los resultados encontrados en mi investigación, tiene sustento que le da solidez a lo encontrado: “De 72 trabajadores que representa el 100% de la población evaluada, según el Test de

Condiciones de Trabajo, ninguno que es el 0% indico buenas condiciones, 08 que representa el 11% indico regulares condiciones; por lo que 64 trabajadores que representa **el 89% indicaron percibir malas condiciones de trabajo**, ubicándose en el rango negativo”. “Asimismo de 72 trabajadores evaluados que representa el 100% de la población evaluada según el Test Valorativo del Estrés; 02 que representa el 03% presenta estrés leve; 09 que representa el 12% presenta estrés moderado; **por lo que 61 personas que representa el 85% presentan un estrés severo**. Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura padecen de un estrés severo, que es un problema serio de salud pública”.

Finalmente, Jara, Violeta (2012). “*Condicionesde Trabajo y Estrés de los Operarios de la Planta de cerdos Santa Rosa de Chincha de la Empresa Don Fernando S.A*”.; Ica – Perú. - “Encontró que de 25 trabajadores que representa el 100% todos percibían unas buenas y regulares condiciones de trabajo”. Asimismo, “señala que los 25 trabajadores es decir el 100% de los evaluados ninguno presentaba un estrés severo (dañino)”. “Señala que esta evaluación la desarrollo luego de implementar una serie de Programas y acciones de atención personalizada y familiar a los operarios en dicha empresa”.

Por lo tanto, aceptar la hipótesis del estudio, “demuestra que existe relación inversa y buena entre las dos variables: condiciones laborales y el nivel de estrés de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2014”. “Esta decisión se sustenta en el p-valor de 0.000 que se encuentra dentro del nivel de significancia de 0.05”.

5.2. Conclusiones. -

1. “De 72 trabajadores que representa el 100% de la población evaluada, según el Cuestionario de condiciones de trabajo, 64 trabajadores que representa el 89% indicaron percibir malas condiciones de trabajo. Asimismo, de 72 trabajadores evaluados con el test valorativo del estrés, que representa el 100%, 61 personas que representa el 85% padecen un estrés severo”. El resultado hallado mediante el coeficiente de correlación de rango de Spearman nos permite aceptar la hipótesis General de investigación, debido a que “la correlación entre **las variables condiciones laborales y estrés de los trabajadores** es inversa y buena con p-valor de 0.539, así mismo la relación es significativa, porque el p-valor es 0.000 menor a 0.05 que corresponde al nivel de significancia”.
2. También la primera hipótesis específica es confirmada porque existe una correlación inversa y buena con p-valor de -0.539 en condiciones laborales y el nivel de estrés de los trabajadores administrativos según el sexo tanto en hombres como en mujeres de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2014.
3. Del mismo modo la tercera hipótesis específica es confirmada porque existe una correlación inversa y buena con p-valor de -0.575 entre las condiciones laborales y el nivel de estrés de los trabajadores administrativos según grupos de edad tanto en adultos joven (21 a 40 años) y adultos medio (41 a 65 años) de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2014.
4. En nuestros tiempos se considera al estrés como una de las enfermedades del siglo, lo que se ha encontrado en la investigación presente no es algo extraño ni forzado toda vez que teníamos cierta intuición, la misma que se ha ido confirmando durante el hallazgo de los resultados, al calificar e interpretar las respectivas tablas. De persistir las malas condiciones laborales en esta Institución probablemente el estrés persistirá y se ahondará y como consecuencia de ello, los usuarios que son los que aportan como comunidad hacia su municipio seguirán siendo mal atendidos y con la consiguiente insatisfacción de los mismos.

5.3. Recomendaciones. -

- 1.- Es recomendable que en las Instituciones como la Municipalidad Distrital de Huaura, la autoridades políticas desde el Alcalde y las Gerencias respectivas que manejan la dinámica organizacional, asuman medidas correctivas que repercuta positivamente en el mejoramiento de las condiciones laborales a fin de que estas se vean mejoradas y que los trabajadores disfruten de esas posibilidades de manera consiente el mismo que permitirá un compromiso en ellos desempeñándose con más eficiencia y con satisfacción al ver mejorados el contexto donde se desenvuelven diariamente, a fin de que el público contribuyente sienta una satisfacción por la forma como es atendido.
- 2.- Es recomendable también diseñar algunas estrategias de trabajo institucional que contribuyan a la mejora de las condiciones personales del trabajador, así por ejemplo deberá planificarse talleres de capacitación en habilidades sociales, en técnicas de relajación; en gerencia y atención al público, en competencias relacionadas a la tecnología moderna que permanentemente va cambiando y evolucionando y de este modo ellos no se sientan postergados en su quehacer cotidiano en sus respectivos puestos de trabajo.
- 3.- La Universidad como Institución rectora de la educación, la cultura y la capacitación puede y debería ofrecer a las instituciones de su área de influencia, convenios y acuerdos que le permitan de manera comprometida desarrollar periódicamente planes y proyectos de capacitación en beneficio del personal que labora en las diferentes entidades, como la Municipalidad Distrital de Huaura y de este modo ser útil en la mejoría de la gestión de los recursos humanos, así como también en el manejo presupuestario y mejoramiento de los servicios de estas entidades importantes.

Capítulo VI

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

6.1. Fuentes Bibliográficas

Crespo, A., & Francisco, J. (2007). *Estrés. Psicología Clínica, Guías de intervención*. Madrid, España.

Folkman, S. (1991). *Estrés y procesos cognitivos*. Madrid, España: Roca.

Gonzales, M. (2006). *Manejo de estrés* (Primera ed.). Innovación y Cualificación. S.L.

Huaman, M. (2007). *Estrés y desempeño laboral de los enfermos de Huaraz*. Investigación, Huaraz.

Jara, V. (2012). *Condiciones de trabajo y estrés de los operarios de la planta de cerdos Santa Rosa de Chincha de la Empresa san Fernando S.A*. Investigación, Ica.

Lazarus, R. (1986). *Estrés y razón: la comprensión de nuestras emociones*. E.U.A.: Descle Bruwer.

Lazarus, R. (2001). *Pasión y Razón: la comprensión de nuestras emociones*. Madrid, España: Paidós.

Martínez, T. (2010). *Prevención del estrés* (Undécima ed.). Buenos Aires, Argentina: Lea S.A.

Muchinsky, P. (1994). *"Psicología aplicada al trabajo"*. España: Desclee Brouwer.

Newstrom, W., & Davis, J. (1994). *Comportamiento humano en el trabajo* (Tercera ed.). México: Mc Graw Hill.

Sanchez, M., & Torres, J. (2005). *Estrés laboral y calidad del cuidado del enfermero del Minsa*. Investigación, Lima.

Selye, H. (1975). *Tensión sin angustia*. Madrid, España: Gualrdarrama.

Velásquez, C., & Chugo, A. (2003). *Fuentes del estrés laboral en profesores de la Institución educativa estatal del distrito de Trujillo*. Investigación, Trujillo.

6.2. Fuentes Documentales

Zelada, A. (2012). *Condiciones laborales y estrés de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad de Hualmay*. Tesis de Titulo. , Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

6.3. Fuentes Electrónicas

Ahumada, L., Uribe, C., Gómez, A., & Acosta, J. (2007). *Relación del estrés laboral con las condiciones de trabajo y las características socio demográficas de trabajadores en la central de comunicaciones de una empresa de taxis*. Recuperado el 16 de marzo de 2013, de http://www.uelbosque.edu.co/sitesdefault/files/publicaciones/revista/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen8_numero1/articulo_4.pdf.

Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*. Recuperado el 11 de marzo de 2013, de http://www.cybertesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf.

Belzunegui, A. (2001). *El teletrabajo en España: Implicaciones sobre las condiciones de trabajo - Universidad Rovira Virgili - España*. Recuperado el 14 de marzo de 2013, de <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%206/6113.pdf>.

- Castro, P. (2008). *Factores que desencadenan el estrés en los docentes de Lima*. Tesis grado de magister en educación con mención en gestión de la educación. Lima Perú. Recuperado el 16 de marzo de 2013, de <http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=tesis%20sobre%20estres%20laboral%20en%20el%20peru&source>.
- Chacaliaza, P. (2007). *Real influencia del estrés laboral del estrés laboral en la productividad de las empresas de la provincia de Chincha*. Recuperado el 22 de marzo de 2013, de <http://www.monografias.com/trabajos89/influencia-estres-laboral-productividad/influencia-estres-laboral-productividad.shtml>.
- Chavéz, R. (2008). *Los factores psicosociales y el síndrome de quemarse por el trabajo-Instituto Grecolatino*. Recuperado el 22 de marzo de 2013, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Seminarios-De-tesis-Estres-laboral/477004.html>.
- Domínguez, J. (2010). *"Estrés laboral por acoso moral en el trabajo y Síndrome de Burn-Out, y su relación con el auto concepto, la adaptación de conducta y la personalidad, en trabajadores de atención a la salud"*. Recuperado el 18 de marzo de 2013, de <http://www.jmdominguez.com/publicaciones/TESIS0DOCTORAL.pdf>.
- García, A. (2008). *Manejo del estrés laboral en profesionales, estudiantes de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y valle*. Recuperado el 07 de marzo de 2013, de http://www.academiaperuanadepsicologia.org/site/index.php?option=com_content&view=article&id=101&Itemid=105.
- García, C. (2006). *"Estrés laboral en personal de la unidad de emergencia gineco-obstétrica. Hospital clínico regional valdivia - chile"*. Recuperado el 19 de marzo de 2013, de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fmg216e/doc/fmg216e.pdf>.

- Guerrero, E. (1999). *Un trabajo de investigación sobre estrés y burnout en el profesorado universitario. Universidad de extramadura, España*. Recuperado el 18 de marzo de 2013, de <http://www.istas.ccoo.es/descargas/bajar/lforo5.pdf>.
- Huamán, N., & Menacho, B. (2007). *Estrés y desempeño laboral de las enfermeras (Os) Hospitalarias, Huaraz. Ancash*. Recuperado el 22 de marzo de 2013, de <http://sigb.uladech.edu.pe/intranet-tmpl/prog/es-ES/PDF/7688.pdf>.
- Martín, M., Campos, A., Jiménez, J., & Martínez, J. (2007). *"Calidad de vida y estrés laboral: la incidencia del Burnout en el deporte de alto rendimiento madrileño"*. Recuperado el 22 de marzo de 2013, de <http://www.cafyd.com/REVISTA/art5n6a07.pdf>.
- Marulanda, I. (2007). *"Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida"*. Recuperado el 06 de marzo de 2013, de http://publicacionesfaciso.uniandes.edu.co/psi/estr_s_laboral.pdf.
- Pablo, E. (2011). *Evaluación de las condiciones de trabajo en un centro de salud de atención primaria. Facultad de Ciencias médicas(U.N.L.P.) - Altos de san Lorenzo, la plata, Provincia de Buenos Aires, Argentina*. Recuperado el 05 de marzo de 2013, de <http://www.postgradofcm.edu.ar/produccióncientífica/tesisdoctorales/25.pdf>.
- Perales, A., Chue, H., Padilla, A., & Barahona, L. (2011). *Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de lima, Perú*. Recuperado el 19 de marzo de 2013, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v28n4/a02v28n4.pdf>.
- Pilco, W. (2007). *"Impacto del estrés laboral sobre las cifras tensionales arteriales del personal de la unidad de cuidados intensivos del Complejo Hospitalario Universitario Ruiz y paéz de ciudad Bolivar - Venezuela"*. Recuperado el 07 de marzo de 2013, de <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/98/1/TESIS-Medicina-PJ.pdf>.

- Sánchez, M., & Torres, J. (2005). *Estrés laboral y calidad del cuidado de la enfermera(O) Hospitales del minsa. Lima*. Recuperado el 07 de marzo de 2013, de <http://sigb.uladech.edu.pe/intranet-tmpl/prog/es-ES/PDF/4047.pdf>.
- Tejada, K. (2006). *"Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de la universidad adventista dominicana y del colegio adventista dominicano". Universidad de Montemorelos - facultad de ciencias Administrativas; Republica Dominicana*. Recuperado el 12 de marzo de 2013, de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/123456789/13/1/Tesis KTC.pdf>.
- Ventura, G. (2008). *El estrés laboral en el sector entretenimiento en el distrito de Miraflores durante el año 2008*. Recuperado el 12 de marzo de 2013, de <http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=tesis%20sobre%20estres%20laboral%20en%20el%20peru&source=web&cd=9&cad>.
- Yslado, R., Atoche, R., Quispe, M., & Ruiz, L. (2011). *Factores sociodemograficos Intra y Extra Orgganizativos relacionados con Síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de salud de hospitales. Ancash. Perú*. Recuperado el 05 de marzo de 2013, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rip/v14n2/a05v14n2.pdf>.

ANEXOS

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

INSTRUCCIONES:

“A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que Usted deberá responder, **marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta.** No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marca una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda”.

Siempre a Casi siempre b A veces c Nunca d

N°	PREGUNTAS	a	b	c	d
01	“¿Tiene tiempo para conversar con su familia?”				
02	“¿Tiene responsabilidades adicionales a las cotidianas en su centro de trabajo?”				
03	“¿Se da la rotación de personal para mejorar el trabajo?”				
04	“¿Teme padecer alguna enfermedad a causa de la labor que realiza en su trabajo?”				
05	“¿Actúa de acuerdo a su forma de pensar?”				
06	“¿Realiza trabajos adicionales para mejorar sus ingresos?”				
07	“¿Sus jefes le sobrecargan de tareas?”				
08	“¿Hay huelgas laborales en su centro de trabajo?”				
09	“¿Tiene miedo de sufrir algún accidente en su trabajo?”				
10	“¿Es forzado a hacer cosas que usted no desea hacerlas?”				
11	“¿Cumple Ud. con las normas y reglamentos establecidos en su trabajo?”				
12	“¿Horas qué viene trabajando al día?”				
13	“¿Ha tenido minutos de descanso en el transcurso de su jornada laboral diaria?”				
14	“¿Recibió sus ingresos económicos puntualmente?”				
15	“¿El trato que ha recibido de sus jefes es adecuado?”				
16	“¿Ha venido trabajando horas extras por necesidad?”				
17	“¿Sus gastos han venido siendo mayores a sus ingresos económicos?”				
18	“¿Ha tenido conflictos con sus compañeros de trabajo?”				
19	“¿Le falta tiempo para conversar en familia porque trabaja horas extras?”				
20	“¿Le sobrecargan de trabajo y no recibe reconocimiento alguno en su centro de trabajo?”				
21	“¿Viene recibiendo estímulos en su centro de trabajo?”				

N°	PREGUNTAS	a	b	c	d
22	¿Ha recibido útiles para su higiene personal en su centro de trabajo?”				
23	“¿En su trabajo le brindan charlas relacionadas al cuidado de su salud?”				
24	“¿Comparte actividades recreativas con sus compañeros de trabajo?”				
25	“¿Se identificaba con la forma de pensar de su equipo de trabajo?”				
26	“¿Les preocupaba el maltrato a sus compañeros de trabajo?”				
27	“¿Teme padecer alguna enfermedad porque no recibe útiles para su higiene personal en su trabajo?”				
28	“¿Tiene conflictos con sus compañeros porque no coinciden con su forma de pensar (ideología política)?”				
29	“¿Deja Ud. que se acumule su trabajo?”				
30	“¿Llega colérico a su casa para ver a su pareja, sus hijos o familiares?”				
PUNTAJES PARCIALES:					
PUNTAJE TOTAL:					

PROTOCOLO DE CALIFICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

La calificación se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

“Los numerales: 1 – 2 – 3 – 4 – 5; 11 – 12 -13 - 14 - 15 y 21 – 22 – 23 – 24 – 25 se califican de mayor a menor es decir 4 – 3 – 2 – 1”

“Los numerales: 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10; 16 – 17 – 18 – 19 – 20 y 26 – 27 – 28 – 29 – 30 se califican de menor a mayor es decir 1 – 2 – 3 – 4”

De este modo la puntuación final será:

De 91 – 120	: “Buenas condiciones laborales”.
De 61 – 90:	“Regulares condiciones laborales”.
De 30 – 60	: “Malas condiciones laborales”.

TEST VALORATIVO DEL ESTRÉS

Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2000)

INDICACIONES: A continuación, verás una serie de afirmaciones que tienen que ver con la vida de cada una de las personas. Marca con una equis (X) en la columna correspondiente la alternativa que consideres coincidente con la tuya; teniendo en cuenta lo siguiente:

Nunca 1 Algunas veces 2 Frecuentemente 3 Siempre 4

Nº	ITEMS	1	2	3	4
01	“Te sientes intranquilo, esperas lo peor, te irritas fácilmente”.				
02	“Tienes la sensación de estar tenso, con imposibilidad de relajarte”.				
03	“Tienes dificultad para conciliar el sueño, tu sueño es interrumpido”.				
04	“Tienes dificultad en la atención, concentración, memoria”.				
05	“Sientes falta de interés, pérdida de placer por hobbies y/o actividades diarias”.				
06	“Padeces de variaciones de humor durante la semana”.				
07	“Padeces sensación de debilidad, hormigueo, sofocos o escalofríos”.				
08	“Sufres de dolor de cabeza, cuello, hombro, espalda”.				
09	“Tienes sensación de quemazón en el estómago y/o estómago vacío, diarrea, estreñimiento”.				
10	“Falta o retraso de menstruación, frigidez, o eyaculación precoz, ausencia de erección, impotencia”.				
11	“Tienes problemas de salud u otros que ocupen tu mente casi todos los días”.				
12	“Sientes que te siguen demasiado (en tus estudios/casa/trabajo)”				
13	“Sientes que tienes demasiado que hacer y muy poco tiempo para Realizarlo”.				
14	“Mantiene una relación inadecuada con algunas personas con quienes debe trabajar o estudiar, regularmente”.				
15	“Tienes dificultad para tomar decisiones”.				
16	“Tienes cambios en sus hábitos personales de vida: cambios de horario de comidas, variación en tu tiempo de sueño, etc”.				
17	“No te das tiempo para dedicarte a si mismo (arreglo personal, práctica de su deporte favorito, distracciones, etc.)”				
18	“Pierdes el control de los acontecimientos de tu vida”.				
19	“Consumes café, alcohol, chocolate, fumas”.				
20	“No te sientes feliz o a gusto”.				
PUNTAJES PARCIALES:					
PUNTAJE TOTAL:					

CALIFICACIÓN DEL TEST VALORATIVO DEL ESTRÉS

Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2000)

PROTOCOLO

Estrés leve	: 20 a 30 puntos
Estrés moderado	: 31 a 45 puntos
Estrés severo	: 46 a 80 puntos

El nivel de estrés; es la medición o jerarquización de la respuesta de la persona a situaciones amenazantes o desafiantes, teniendo los siguientes niveles:

- a. **Estrés leve:** “Referido a los pequeños disgustos diarios, no producen generalmente daños fisiológicos de larga duración; su valor corresponde de 20 a 29 puntos”.
- b. **Estrés moderado.** - “Tiene duración mayor, desde unas pocas horas hasta cierto número de días. Su valoración corresponde de 31 a 45 puntos”.
- c. **Estrés severo.** - “De larga duración puede prolongarse durante varias semanas, meses y hasta años. Generalmente complica el funcionamiento fisiológico del organismo. Su valoración corresponde de 46 a 80 puntos”.

Figura 1. Fotografía de la Municipalidad Distrital de Huaura



Figura 2. Fotografía de Jornada de Capacitación al personal Administrativo Municipalidad Distrital de Huaura

