

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**



TESIS

**CONDICIONES LABORALES Y ESTRÉS DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA CORPORACIÓN
PETROLERA SAC TROMPETEROS, LORETO - 2014**

Presentado por:

Susan Jeannette GUEVARA FARROMEQUE

Asesor:

Dr. Hugo Teodoro ROJAS CARRANZA

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

HUACHO – PERÚ

2019

**CONDICIONES LABORALES Y ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA CORPORACIÓN PETROLERA SAC,
TROMPETEROS, LORETO - 2014**

PRESENTADO POR:

Susan Jeannette GUEVARA FARROMEQUE

ASESOR

Dr. Hugo Teodoro ROJAS CARRANZA

HUACHO – PERÚ

2019

Dr. Hugo Teodoro ROJAS CARRANZA
Asesor

Dra. Elvia Mercedes AGURTO TAVARA
Presidenta

M(a). Eudosia Adela CAMARENA LINO
Secretaria

Lic. Margot Alvina CASTILLO ALVA
Vocal

DEDICATORIA:

A mi madre con todo mi corazón

A mis familiares por estar junto a mí

A Huacho mi ciudad, que me vio nacer y
crecer

AGRADECIMIENTO:

A Dios por iluminarme siempre

A mis maestras y maestros de quienes

mucho aprendí

Al Dr. HUGO ROJAS CARRANZA, su
amistad y dedicación permanente

INDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general.....	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Objetivos de la Investigación	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos Específico	19

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	20
2.2. Bases Teóricas.....	40
2.3. Definiciones Conceptuales.....	53
2.4. Formulación de Hipótesis	54
2.4.1. Hipótesis general.....	54
2.4.2. Hipótesis específicas	54

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico	55
3.1.1. Tipo de Investigación	55
3.1.2. Enfoque de la Investigación	55
3.2. Población y Muestra.....	55
3.3. Operacionalización de las variables	56
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección	57
3.5. Técnica para el procesamiento de información.....	58

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Presentación de tablas y sus respectivas interpretaciones.....	59
4.2. Contrastación de las hipótesis	68
4.3. Proceso de prueba de hipótesis con el coeficiente de correlación de Spearman	71

CAPITULO V: DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión.....	75
5.2. Conclusiones	77
5.3. Recomendaciones.....	78

CAPITULO VI: FUENTES DE INFORMACION

6.1. Fuentes Bibliográficas.....	80
6.2. Fuentes electrónicas	82

ANEXOS

Matriz de consistencia.....	85
Instrumentos utilizados	86

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultado sexo de la población.....	60
Tabla 2. Procedencia de la población.....	61
Tabla 3. Resultado final total V1	62
Tabla 4. Resultado final total V1, sexo femenino.....	63
Tabla 5. Resultado final total V1, sexo masculino.....	64
Tabla 6. Resultado final total V2	65
Tabla 7. Resultado final total V2, sexo femenino.....	66
Tabla 8. Resultado final total V2, sexo masculino.....	67

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultado sexo de la población.....	60
Figura 2. Procedencia de la población	61
Figura 3. Resultado final total V1	62
Figura 4. Resultado final total V1, sexo femenino.....	63
Figura 5. Resultado final total V1, sexo masculino	64
Figura 6. Resultado final total V2.....	65
Figura 7. Resultado final total V2, sexo femenino.....	66
Figura 8. Resultado final total V2, sexo masculino	67

RESUMEN

Objetivo de esta investigación fue determinar la relación existente entre la variable 1 clima laboral y la variable 2 estrés de la Corporación Petrolera SAC Trompeteros, Loreto, 2014. **Método** Para estos efectos se decidió trabajar específicamente con toda la población, es decir con los 28 trabajadores, de los cuales 08 son de sexo femenino y 20 son de sexo masculino. La confiabilidad de los instrumentos fue validada con el Alfa de Crombach para las condiciones laborales con (0,828) y para el estrés laboral la confiabilidad fue de (0.798). **Resultados** encontrados indican lo siguiente: De 28 trabajadores administrativos que representan el 100% de la población evaluada, 19 que representan el 67% perciben “malas condiciones” laborales; 06 que representa el 22% perciben “regulares condiciones” laborales; 03 que representan el 11% perciben “buenas condiciones” laborales. Asimismo 28 trabajadores administrativos que representan el 100% de la población evaluada, 05 que representan el 18% perciben “estrés leve”; 06 que representa el 21% índice “estrés moderado”; 17 que representan el 61% índice “estrés severo”. **Conclusión** puedo afirmar que el 67% perciben malas condiciones laborales lo que hace que son el 61% padecen de un estrés severo. Por lo tanto, existe una correlación en lo negativo entre ambas variables.

Palabras claves: Estrés, estresores, condiciones laborales, agotamiento, rendimiento.

ABSTRACT

Objective of this investigation was to determine the relationship between the variable 1 work climate and the variable 2 stress of SAC Trompeteros Petroleum Corporation, Loreto, 2014. **Method** For this purpose it was decided to work specifically with the entire population, that is, with the 28 workers, of which 08 are female and 20 are male. The reliability of the instruments was valid with the Crombach's Alpha for working conditions with (0.828) and for work stress the reliability was (0.798). **Results** found indicate the following: Of 28 administrative workers that represent 100% of the evaluated population, 19 that represent 67% perceive "bad conditions" at work; 06 that represents 22% perceive "regular labor conditions"; 03 that represent 11% perceive "good working conditions". Also 28 administrative workers that represent 100% of the evaluated population, 05 that represent 18% perceive "mild stress"; 06 which represents 21% indica "moderate stress"; 17 that represent 61% indica "severe stress". **Conclusion** I can affirm that 67% perceive poor working conditions what makes them 61% suffer from severe stress. Therefore, there is a correlation in the negative between both variables.

Keywords: Stress, stressors, working conditions, exhaustion, performance.

INTRODUCCIÓN

La tesis titulada Condiciones laborales y estrés de los trabajadores administrativos de la Corporación Petrolera SAC, Trompeteros, Loreto - 2014 es un trabajo que establece la correspondencia que hay entre la variable 1: Condiciones laborales y la variable 2: Estrés de los trabajadores administrativos de esta organización.

(Chacín de Mujica, 2010) en su publicación refiere que a finales del siglo XIX hasta el principio de este siglo, el pensamiento sobre las organizaciones fue dominado por el movimiento del Management científico, caracterizado por el trabajo de Taylor, Fayol, etc. Dichos autores clásicos se contentaron con una concepción de la motivación en la que está quedaba reducida a la mínima expresión. Se inspiraron, en efecto, en el principio de hedonismo, según el cual los hombres trataban de obtener el máximo placer a cambio de un mínimo esfuerzo. Aplicando al mundo de trabajo, este principio llegó a una concepción de la naturaleza humana que puede resumirse como "que los hombres sienten repugnancia por el trabajo por el esfuerzo y la responsabilidad que implica." Si trabajan, es para obtener un salario (incitaciones económicas) que les permita satisfacer ciertas necesidades al margen de trabajo. Como son pasivos y carecen de interés por su trabajo, los hombres deben ser dirigidos y requieren un estricto control de su comportamiento. Por tanto, es una motivación económica la que empuja a los hombres a trabajar.

Fue en el año 1925, que nace la escuela de Relaciones Humanas originando un nuevo lenguaje en la administración palabras como por ejemplo: motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, entre otras. En ese entonces no solo se menciona autoridad, jerarquía, o racionalización de trabajo. Es así que en Hawthorne se corroboró que la única motivación del hombre no solo son las recompensas económicas, además están presentes las recompensas sociales, simbólicas, y las diferentes a las materiales. Esta escuela hizo notorio que los hombres en el trabajo no se encuentran cada uno alejado de los otros, al contrario, están unidos entre sí por los

grupos de trabajo. A la hora de poder planificar y desarrollar un buen trabajo en equipo debemos tener en cuenta ciertas condiciones básicas que debemos considerar y que, si bien es imposible en todos los casos que se cumplan al 100%, habrá que controlar y favorecer por el bien común.

El estrés es una enfermedad del siglo XXI por lo cual se debe promover formas de comunicación, formales e informales, y eliminar las barreras de comunicación, fomentando la adecuada retroalimentación, el ambiente de trabajo debe ser armónico, para que permita y inicie la participación de quienes forman los equipos, donde el estar en desacuerdo sea utilizado para buscar una mejora en el desempeño. El trabajo en equipo es un reto de los nuevos enfoques en relación a las organizaciones, sin embargo el trabajo en equipo también tiene que una consecuencia multifactorial, en la que definitivamente tiene que ver el clima laboral, pues si este es bueno y percibido como satisfactorio las personas y colaboradores de una organización se sentirán motivados también desarrollar estrategias laborales buenas y caso contrario también esas mala, esa situación también incidirá en la forma como se trabaja en equipo o no.

En esta dirección, el trabajo de investigación, tiene los siguientes capítulos a considerar:

CAPITULO I.- En este capítulo estamos ubicando la problematización como comienzo de la investigación, seguido por la colocación de la descripción de la realidad problemática, luego el planteamiento del problema general y seguido por los problemas específicos, asimismo estamos ubicando los objetivos generales y los objetivos específicos.

CAPITULO II.- En este capítulo estamos colocando los antecedentes de las investigaciones, es decir una serie de trabajos que nos sirven como referencias que darán sustento al trabajo nuestro. Asimismo, estamos colocando todo lo referente a las bases teóricas, luego estamos poniendo las definiciones conceptuales y terminado el capítulo estamos ubicando las hipótesis tanto general como las específicas.

CAPITULO III.- En este capítulo de acuerdo a las horas estamos consignando el diseño metodológico utilizado, como son el tipo de investigación, el enfoque de nuestra investigación, la población con la que se trabajó, la operacionalización de la

variables, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y terminando con las técnicas del procesamiento de la información.

CAPITULO IV.- Se encuentra todo lo consignado a los resultados obtenidos, inicialmente variable por variable e ítem por ítem en cada caso, expresados en tablas y figuras correspondientes, seguidas por los consolidados en cada caso, pasando luego a la contratación de los resultados y la validación con la estadística de Spearman, para dar pie al siguiente capítulo.

CAPITULO V.- Presentamos la discusión de lo hallado en el trabajo de investigación con otras investigaciones similares las me sirven de argumento para afirmar que el trabajo desarrollado fue ejecutado con toda la seriedad que el caso exige. Asimismo, estamos colocando todas las conclusiones y las recomendaciones que a manera de sugerencias lo proponemos.

CAPITULO VI. - Se está colocando las fuentes de información a las que he recurrido, tanto las bibliográficas, así como las fuentes de información que se encuentran en internet como fuentes electrónicas.

Finalmente, en la parte últimas se ubican los anexos, para este caso estamos colocando los instrumentos utilizados para lograr información tanto de la variable 1 como para la variable 2 que fueron tomados de tesis similares que se encuentran en la biblioteca especializada de la Facultad de Ciencias Sociales.

Bajo estos términos se presenta el trabajo de investigación que se ha realizado con mucho esfuerzo ganando una serie de experiencias y en lo posible nos hemos ceñido a las normas existentes, que lo presentamos en la espera de hacer la defensa de la misma cuando cuente con la autorización respectiva del Jurado Evaluador.

LA AUTORA

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El estrés laboral constituye una de las problemáticas del mercado de trabajo del siglo XXI, afectando a miles de trabajadores en el mundo, cuyos porcentajes y cifras escalan año a año debido a los cambios y transformaciones que la globalización económica ha impuesto nuevas reglas y patrones a las empresas para maximizar sus beneficios y reducir costos.

El estrés está considerado por las organizaciones que estudian a este cuadro como una de las enfermedades de la modernidad. En algún caso es porque la persona no cuenta con un trabajo porque viene siendo reemplazo por los aparatos y maquinarias descubiertas por la tecnología, pero por otro lado y en su gran mayoría es porque las exigencias de la vida moderna son demasiadas. Algún tiempo atrás las personas se dedicaban ocho horas al trabajo, que fue una reivindicación y producto de largas luchas sindicales, que por el neoliberalismo has sido arrasadas literalmente extendiendo el tiempo de trabajo entre 10 hasta 16 horas de trabajo, afectado a las personas de manera integral. Los problemas del estrés en muchos casos se han somatizado y por lo tanto tiene efectos directos sobre el sistema coronario, en algunos casos cuando las personas tienen antecedentes de diabetes hacen que este cuadro se manifiesta a mas temprana edad que llega en muchos casos a inutilizar a las personas. En otros casos se han venido observando una serie de cuadros relacionados con el sistema digestivo produciendo cuadros de gastritis y cuando estos no se controlan cuadros de ulceras gástricas que le complican la vida de los trabajadores de una realidad existente.

En todos estos tiempos de vida humana las personas han atravesado por una serie de cambios en el aspecto laboral, inicialmente de ser un ser nómada, frutívoro y herbívoro paso a ser un cazador resultando en muchos casos cazado por algunas fieras desando en la soledad a sus parejas y a sus respectivos hijos. Luego paso a ser un perfecto agricultor, tratando de hacer producir a la chacra, descubriendo los ciclos de desarrollo de los productos de panllevar, luego también se convirtió en un pescador, hasta que apareció como fenómeno la revolución industrial en donde el h9ombre se ve obligado a abandonar sus chacras y para a conformar las ciudades produciendo ya para otros alimento, objetos y productos que les dan ganancias a los que manejaban el tema económico; hasta que finalmente se produce la revolución tecnología y el mismo hombre se ve desplazado por las maquinas y equipos como pagando ciertas consecuencias los más desposeídos generan donde incluso la diviso de clases en donde la económicos, manejan unos cuantos.

El estrés puede provocar enfermedades y sufrimiento a las personas, tanto en su trabajo como en el hogar. Puede igualmente poner en peligro la seguridad en el lugar de trabajo y contribuir a otros problemas de salud laboral, como los trastornos musculo esqueléticos. Además, afecta de forma importante a los resultados de las organizaciones. De acuerdo con los autores (Sherman, A., Bohlander, G. y Snell, S., 2001) 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.

El estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales, destrezas o habilidades para hacer frente a una situación determinada en el mercado laboral, estas exigencias provocan que nuestro organismo reaccione, esa respuesta es un conjunto de emociones producidas por el cerebro, que lógicamente afectan nuestra vida cotidiana, haciendo que el desempeño no sea el esperado. De esta manera vivimos a diario un estado de tensión del que no podemos salir.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) estima que, a nivel mundial, 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 por dicha enfermedad.

En América Latina, los porcentajes en materia de estrés laboral también crecen año a año. Argentina es uno de los países afectados; de acuerdo al resultado de encuestas realizadas a 100 trabajadores, se reveló que el 65% de los trabajadores en Capital Federal admite que sufre estrés en su actividad laboral y un 18% en el interior del país, en nuestro país de un total cuatro mil trabajadores encuestados el 78% dijo haber sufrido alguna vez de estrés laboral, producido por el exceso de trabajo, las reuniones y obligaciones propios de la función que desempeñan

Aunque el estrés en el trabajo puede ser provocado por un amplio rango de factores, dentro de sus causas más comunes tenemos: control sobre el trabajo que se realiza, la monotonía, plazos ajustados, trabajar a alta velocidad, condiciones de trabajo físicamente peligrosas y otras.

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. Por el contrario, si el entorno socio-profesional se caracteriza por la discriminación o la intimidación, se añade un nuevo factor de estrés a los ya existentes. Lo positivo de todo ello es que el estrés laboral puede tratarse de la misma forma lógica y sistemática que otros problemas de salud y seguridad. En todo el territorio de la Unión Europea existen numerosos ejemplos prácticos de cómo hacerle frente. Con el planteamiento correcto es posible mantener a los trabajadores libres de estrés.

Dentro de este contexto la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto-2014, es una empresa privada cuya sede Central está ubicada en el Distrito de San Isidro, en Lima Capital de la República del Perú, es una entidad que se rige por una serie de normas que protegen a las empresas privadas, pero también puede considerarse como promotor del desarrollo local, con personería jurídica de derecho privado y con plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

Goza de autonomía, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

Con la presente investigación buscamos establecer el cómo la variable condiciones laborales tienen una relacionan o no con el estrés de los trabajadores administrativos de esta corporación, particularmente en Trompeteros que está ubicado en el Departamento de Loreto en la Selva oriental del Perú, nos atrevimos a desarrollar este trabajo con el fin de aportar algunos conocimientos en esta realidad específica y sugerir recomendaciones que ayuden a mejorar las condiciones en las que se encuentran estos trabajadores y de este modo hacer un aporte modesto pero interesante para la Empresa si lo consideran conveniente; en todo caso esta investigación podría ser tomada por las futuras tesis e investigadoras a fin de profundizar otros aspecto relacionados con las condiciones de trabajo como también relacionadas con el estrés.

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 Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto - 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 Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto - 2014?

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el estrés de los trabajadores administrativos de sexo masculino de la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto - 2014?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general. –

Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y el estrés de los trabajadores administrativos de la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto - 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 Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto - 2014.

Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y el estrés en los trabajadores administrativos de sexo masculino de la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto - 2014.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Para la variable 1: Condiciones Laborales

Seguidamente, se muestran ciertos estudios relacionados a la variable de nuestra investigación.

(Arratia, 2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*; Santiago, Chile. - Comprender el proceso de Evaluación de Desempeño Docente (EDD), considerando la estructura social y analizando aspectos como las condiciones materiales y sociales de los docentes, aparece como un elemento central en el proceso de producción de la realidad social. Para ello, el siguiente estudio parte del supuesto de que son los propios actores los principales llamados a dar cuenta de este conjunto de relaciones, como una forma de auto explicación de sus trayectorias laborales y su desempeño profesional. De la muestra utilizada para estos efectos, se halló que el 68% percibía buenas condiciones de trabajo, coincidentemente, también el 73 % de la misma muestra tenía un buen desempeño laboral.

(Pablo, 2011). En su tesis: *Evaluación de Las Condiciones laborales en un Centro de Salud de Atención Primaria - Facultad de Ciencias Médicas (U.N.L.P.) - Altos de San Lorenzo, Argentina*. – El autor en su trabajo de investigación refiere que la existencia de factores de riesgo ocupacionales es un problema que afecta tanto

a Hospitales como a Centros de Salud de Atención Primaria, principalmente en la actualidad donde el número de pacientes que acude al Sector Público en la República Argentina se ha incrementado. Asimismo, asevera que las condiciones y medio ambiente de trabajo varían considerablemente según sea el sector o la rama de actividad económica de que se trate. Se realiza en un principio una mera comparación entre el enfoque tradicional del trabajo y la concepción renovadora del mismo. Posteriormente hace una breve presentación de los factores que forman parte de la noción renovadora de condiciones y medio ambiente de trabajo.

Es así que hace hincapié en el proceso y específicamente en las condiciones y medio ambiente. La Tesis describe someramente los riesgos o contaminantes físicos del medio ambiente de trabajo, los riesgos o contaminantes químicos, los contaminantes biológicos, los factores tecnológicos y de seguridad y de manera complementaria los riesgos provenientes de catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos. Finalmente, el autor localiza estos riesgos, en los casos de existencia de los mismos, en un Centro de Primer Nivel de Salud N° 8, Altos de San Lorenzo, La Plata, Provincia de Buenos Aires, República Argentina. Y trata de implementar, propuestas de prevención, teniendo en cuenta los factores de riesgo existentes, con una visión ergonómica, y considerando que mejorando los mismos, indefectiblemente tendrá su efecto en el cliente interno (equipo de salud) y secundariamente en el cliente externo (la gente que acude al mismo), mejorando la calidad de la atención. Los métodos y técnicas utilizadas en este proyecto son de posible realización en otros lugares, ya que pueden ser aplicados por el personal de salud, a un bajo costo.

(Román, 2010). En su trabajo titulado: *Condiciones laborales generadoras de estrés y su asociación con el síndrome metabólico en trabajadores de una plataforma petrolera marina*; México D.F., México. – En su trabajo, presenta el análisis de las condiciones psicosociales que prevalecen en una plataforma petrolera de perforación marina y los daños a la salud ocasionados por los estilos de vida adoptados por sus trabajadores. Refiere que las actividades petrolíferas en alta mar comprenden la exploración, perforación, producción, procesado, construcción submarina, mantenimiento, reparación y el transporte a tierra del petróleo y el gas, por barco o mediante oleoductos y gasoductos. Además que la perforación marina, se realiza en todo tipo de climas y en condiciones

meteorológicas variables. Las cuadrillas de perforación tienen que trabajar en condiciones difíciles, expuestas a ruido, vibración, mal tiempo, riesgos físicos y averías mecánicas, y pueden sufrirse lesiones por muchas causas.

Asimismo, asevera que los pozos se perforan los 365 días del año, las veinticuatro horas del día, en turnos de 12 horas, y los trabajadores deben poseer considerable experiencia, destreza y energía para afrontar las duras exigencias físicas y mentales de su trabajo. Se requiere de un estrecho trabajo en equipo y una gran coordinación para poder realizar las tareas de forma segura y oportuna. Debido a esto dice, es necesario prestar atención al estado de salud de los trabajadores. Períodos adecuados de descanso, alimentación suficiente y nutritiva, alojamientos apropiados, con aire acondicionado en climas húmedos y calurosos, y calefacción en zonas de clima frío, son aspectos esenciales para el óptimo rendimiento de los trabajadores. La perforación es peligrosa en todo momento, tanto en el puesto de trabajo como fuera de él. El aislamiento, los largos períodos de trabajo necesarios en las plataformas marinas, pueden acarrear problemas psicológicos. Entre los más comunes están la irritabilidad inusual, síntomas de angustia, insomnio, beber o fumar en exceso y el consumo de drogas.

Refiere en su trabajo que en los programas de salud y vigilancia médica que se llevan a bordo de la plataforma, se ha detectado una alta incidencia de pacientes con problemas de obesidad, hiperlipidemias asimismo refiere que los trabajadores con datos clínicos de resistencia a la insulina, y en menor grado la presencia de hipertensión arterial e hiperglucemia, todos estos son componentes del síndrome metabólico y es probable que el nivel de estrés y los estilos de vida que se adoptan en estas condiciones de trabajo, sean factores importantes en el desarrollo de dicho síndrome, lo que hace que se vuelva un tema urgente de investigar, conocer, prevenir y tratar.

En su investigación aplica un cuestionario de las condiciones psicosociales y laborales de la población trabajadora, busca saber los niveles de estrés en que se encuentran desempeñando sus actividades. Además, con la actualización de historias clínicas y estudios de laboratorios (química seca), pretende saber el estado de salud de los trabajadores y la relación que existe entre los niveles de estrés y dichos parámetros. Presenta en su trabajo que existe asociación entre las

condiciones psicosociales y la presencia del Síndrome Metabólico. En su investigación; Se estudiaron a 56 trabajadores, evaluando sus condiciones psicosociales con los cuestionarios: JCQ e, ISTAS (CoPsoQ). Se midieron las variables biológicas y somato métricas: (IMC, TA, sérica de lípidos y glucosa). Mediante un análisis estadístico se analizó la correlación entre las variables biológicas y psicosociales. Asevera además que, según los criterios diagnósticos de la OMS, el 25% de los trabajadores presentó Síndrome Metabólico Se observaron las siguientes asociaciones significativas entre las variables biológicas y psicosociales.

Las condiciones psicosociales según el autor más desfavorable por orden de frecuencia: 1. Inestabilidad laboral, 2. Toma de decisión, 3. Tensión laboral, 4. Uso de habilidades, 5. libertad de decisión, 6. Reconocimiento y 7. Demanda de trabajo, Las condiciones psicosociales y laborales presentes en la plataforma, afectan en diferentes grados a los trabajadores.

Concluye el autor que únicamente los trabajadores con glucosa y triglicéridos elevados presentaron asociación significativa con demanda de trabajo y mayor uso de habilidades respectivamente. Observa que existe asociación desfavorable entre las condiciones psicosociales y los componentes del Síndrome metabólico, sin llegar a ser significativa. Además, que las condiciones laborales en la plataforma, favorecen al desarrollo de sobrepeso y obesidad, así como a las alteraciones de los lípidos en sangre.

(Belzunegui Eraso, 2001) En su estudio: *El Teletrabajo en España: Implicaciones Sobre las Condiciones de Trabajo - Universidad Rovira i Virgili*; Madrid, España. – en dicho estudio refiere 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 teletrabajadores, utilizando como vehículo de comunicación las tecnologías de la información y de la comunicación.

Asevera que 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.

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

Afirma que hoy en día las empresas están utilizando el teletrabajo mayoritariamente como una forma de externalización de parte de su actividad empresarial. Además, se produce una externalización de actividades que generan poco valor añadido a las empresas; son los teletrabajadores 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. Mientras que dice que ciertas empresas han externalizado en forma de teletrabajo ciertas tareas específicas que producen un fuerte valor añadido a sus actividades (por ejemplo, ciertas tareas de diseño de prototipos o de investigación); estos teletrabajadores 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 teletrabajadores.

Chávez, R.; (2008). En su Tesis titulado: *Los factores psicosociales y el síndrome de quemarse por el trabajo* – Universidad Nacional Autónoma de México; México D.F.; México. - En su investigación el autor analiza los factores psicosociales en las organizaciones y la incidencia que tiene estos sobre el desarrollo del síndrome de estar quemado por el trabajo.

Dicha tesis tiene como el objetivo de estudiar el efecto que las características organizacionales pueden ejercer sobre la satisfacción laboral. 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. Detalla los antecedentes de estudio del SQT, se hará énfasis en la delimitación de su concepto, también de analizaran los síntomas y las fases de proceso. Refiere que en la actualidad cerca del 50% de los médicos padecen esta enfermedad y existe una gran incidencia entre las profesiones que brindan servicio comunitario, por lo tanto, es alarmante y es objetivo de estudio.

Recalca que los factores psicosociales y el estrés laboral serán analizados a través de teorías centradas en las características estructurales de las interacciones de un individuo con el propio entorno de trabajo y en los procesos cognoscitivos y en las relaciones emotivas. El SQT en lo referente a la teoría aborda por medio de modelos explicativos. Por lo tanto, llega a la conclusión que el síndrome de estar quemado por el trabajo es consecuencia de eventos estresantes que disponen al individuo a padecerlo.

(Cambrón, 2006). Presente en su Tesis: *Condiciones laborales de los adultos mayores en México D.F.; México D.F.; México.* – Un estudio cuyo objetivo es mostrar en qué condiciones se desempeñan los adultos mayores trabajadores principalmente. La presente tesis se inscribe dentro de los trabajos de evaluación empírica de las condiciones laborales de los adultos mayores. Para llevar a cabo utilizó la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2006 (ENOE) que consta de preguntas de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y la Encuesta Nacional de Empleo 2003 (ENE), ya que la información es de gran importancia por ser más rica y actual.

Utiliza la ENOE que es una encuesta a los hogares recogiendo información de sus elementos, tales como las características sociodemográficas y de ocupación. La información que capturó por esta encuesta, útil para su trabajo, se refiere a ocupación, no ocupados, contexto laboral, características de la unidad económica, jornada y regularidad laboral, ingreso y atención médica.

(Cortés, 2009) *En su tesis titulada: Diagnóstico del clima organizacional Hospital Dr. Luis F. Nachón* – México D.F., México. – Nos muestra el universo de estudio de su investigación, que se compuso de los 880 trabajadores del hospital “Dr. Luis F. Nachón”, así como de las 38 unidades organizativas que lo forman, siendo éstas las unidades de análisis. Refiere el autor que la ubicación espacial de los sujetos de estudio fue muy precisa, ya que se encontraron siempre ubicados en sus áreas de trabajo dentro del hospital, además de que existió la facilidad de poder obtener información sobre el personal y su ubicación, así como días de descanso o vacaciones, con el fin de identificar en qué momento se podían localizar o no en la institución. Los resultados a los que llegó es que el 67.6 por ciento consideraban que la política administrativa es poco resaltante y tuvo mayor frecuencia en el sexo femenino, teniendo como causa principal la falta de comunicación oportuna y la mala orientación de los recursos humanos, por lo que se calificó al clima organizacional como inapropiado.

Además dice que en cuanto el clima organizacional, más específicamente, se identificó que 64 de los 137 encuestados (46.7%) consideraban con mayor importancia la seguridad que puedan sentir en su trabajo, es decir la estabilidad laboral, y esto depende del tipo de contrato que tengan y la categoría de su puesto, ya sean médicos, enfermeros, técnicos en enfermería, administrativos, etc.; encontrando que los técnicos en enfermería eran los que más inestables se sentían laboralmente, además de que el sexo tiene gran influencia en esa percepción.

(Cruz, 2000) *En su trabajo: Motivación y satisfacción laboral. La experiencia de una empresa productiva, Lima - Perú.* Muestra que para el diseño e inicio del trabajo partió de los diferentes análisis obtenidos mediante el proceso de consultoría. Esto le permitió conocer la importancia que en esta Empresa tenía la satisfacción laboral, la motivación y la estimulación personal, lo que se ponía en evidencia en la misión, la visión, las direcciones principales de trabajo y el análisis

de fuerzas internas y externas que se había realizado. Además recalca que en relación con la percepción de los trabajadores sobre sus principales necesidades, se puede plantear que los factores de motivación en el contexto laboral de esta Empresa son el salario, las condiciones adecuadas de locales de trabajo y del comedor, la alimentación, los medios de protección, la transportación, las posibilidades de acceder a vivienda, el disponer de la información necesaria, las posibilidades de promoción y la organización de la producción, las cuales están asociadas a la satisfacción de necesidades básicas.

Concluyó el autor que manejar cambios para el mejoramiento organizacional es una tarea compleja y retadora que los directivos tienen que acometer. Dice que para esto el trabajador juega un papel fundamental, por lo que enfrentarse a éste desmotivado es una situación muy difícil y requiere de dedicación y tiempo para encontrar las razones de la insatisfacción y hacer actuar los factores de motivación que lleven a este trabajador a sentirse motivado. Toda organización debe tener en cuenta lo siguiente: el estímulo, para ser motivante, es necesario que sea percibido por el trabajador de forma tal que esté en correspondencia con el esfuerzo realizado y los resultados alcanzados. Cuando el estímulo se encuentra por debajo o por encima de las expectativas del trabajador, deja de jugar su papel de palanca activadora para que éste tenga comportamientos y resultados en el sentido deseado por la empresa, con lo cual se despilfarran los recursos invertidos en el estímulo y, lo que es peor, puede contribuir a la desmotivación de ese hombre. Una tarea de primer orden para los directivos es atender de forma individualizada al conjunto de necesidades que presentan los trabajadores. Las motivaciones son tantas como individuos y esto hace que para estimular adecuadamente a cada trabajador se requiera de un conocimiento profundo de su caracterización o patrón de conducta. Aprovechen las condiciones existentes para motivar a los mismos. Analicen los factores que influyen en la motivación hacia el trabajo.

El autor en la investigación elabora un sistema de estímulo en correspondencia con éstos.

Y acota que no siempre se logra lo anterior y, en muchos casos, no se tiene en cuenta que el ser humano pasa por un proceso de percepción que nos hace evaluar a los demás en ocasiones a través de los deseos propios. Es así que la situación

actual del país y los retos que deberán enfrentar las organizaciones (empresas) cubanas, la profundización en los valores que las sustentan y la transformación y consolidación de éstos, contribuirá a la formulación de una estrategia más congruente, que permita alcanzar resultados revitalizadores en este sentido, en correspondencia con la Estrategia Económica del País. Las empresas por la conjugación de las situaciones cambiantes, al identificar las características que obstaculizan el desarrollo efectivo, tanto de la organización en su conjunto como de las personas y grupos que la conforman.

Nos dice además que los cambios que han tenido lugar en la economía cubana necesitan en esencia de la interrelación entre racionalidad y eficiencia económica, justicia social y equidad, el papel del estado y del individuo, para la satisfacción de las necesidades básicas y superiores del hombre. Es así que los mecanismos de motivación y estimulación precisan determinar lo que debe ser repartido igualmente. Cada individuo ha de tener iguales posibilidades para la realización de su trabajo y la satisfacción de sus necesidades básicas; pero esto debe estar en consonancia con la calidad y cantidad de trabajo, siendo reconocida su recompensa en correspondencia con su aporte individual.

En este contexto el autor acota que la capacidad de los directivos (empresarios) y los trabajadores de conocerse a sí mismos y generar un cambio evolutivo, renovador, es decir, la capacidad de autodiagnóstico y auto diseño organizacional, significa la búsqueda de sus valores esenciales, lo que ayuda a comprender actitudes y conductas y esto tiene una influencia trascendente e importante en el desarrollo integral de la sociedad. Los valores humanos-sociales y económicos-productivos acortan sus distancias y los métodos y prácticas administrativas los conciben no sólo como interdependientes y complementarios, sino como dimensiones de un mismo fenómeno: el desarrollo del hombre y la construcción de una sociedad que promueva su crecimiento y realización.

Es así que refiere que las organizaciones comprometidas con sus valores serán las más preparadas para esta construcción, con un alto sentido de responsabilidad social, apoyadas por las ciencias sociales y de la conducta. Serán éstas las que puedan crecer, desarrollarse técnicamente y, consolidar su permanencia en el entorno, aparte de su éxito económico y social y su participación en el bien común.

Recomienda que para desarrollar los planes y acciones orientados en las “Bases Generales del Perfeccionamiento Empresarial”, se realicen estudios en las empresas dentro del diagnóstico orientado, que permitan descubrir los valores individuales en los que se sustentan las necesidades de los trabajadores, en correspondencia con los valores organizacionales. De esta forma, las acciones previstas en el Subsistema de Atención al Hombre en la Empresas Estatales Cubanas tendrán un basamento teórico-práctico.

Asimismo, expresa que hay diversas técnicas para mejorar la motivación en el trabajo referidas por diferentes autores que son investigadores de los Recursos Humanos como ente principal en la organización. Las empresas deben buscar su fórmula, sin olvidar que existe la cultura organizacional, que pone de manifiesto valores que no se pueden dejar de tener en cuenta para potenciar la motivación que nos garantiza el cambio empresarial, hoy y mañana.

Variable 2. Estrés

(Moreno, 2012). En su Tesis titulada: *Causas, impacto del estrés sobre la salud y desempeño en trabajadores de una institución bancaria*. México D. F. México. El autor refiere que hay diversos estudios han mostrado la asociación entre la presencia de factores psicosociales que generan estrés y sus efectos en la salud en trabajadores que desempeñan puestos ejecutivos de instituciones de la banca. Es así que su propósito de identificar la presencia de las principales causas de estrés laboral, y sus repercusiones sobre la salud y el desempeño en el trabajo, estudió a un grupo de 22 ejecutivos de una institución bancaria que realizan su actividad en las áreas, denominadas por la institución como: de Riesgo, Tecnología de la Información y Jurídico. Aplicó como instrumento de diagnóstico y medida del estrés, el Modelo Karasek-Theorell para la identificación de estrés y sus principales causas, también el Cuestionario de síntomas psicósomáticos de Cooper, para la identificación de afecciones a la salud; del mismo modo, se registraron las incapacidades durante 6 meses para asociar su posible causalidad por enfermedades del estrés y, estimar la posible afectación en su desempeño laboral.

Sus resultados les mostró un moderado nivel de estrés en los 22 trabajadores; como principales causas de estrés se encontró a la demanda laboral, al bajo control

en la toma de decisiones, y un bajo apoyo social, en orden decreciente, respectivamente. En forma general encontró un nivel bajo de síntomas psicosomáticos. Sobre la repercusión en el desempeño laboral se registraron 18 días de incapacidad por enfermedades causadas por el estrés. Concluyó además que, sí existe un nivel de estrés moderado con poca repercusión en la salud y desempeño en los trabajadores. No obstante, el análisis detallado de los resultados del Modelo Karasek - Theorell mostró que existe una tendencia a elevar el nivel de estrés a grados más altos, que causarán alteraciones en la salud de los trabajadores, entonces, repercutirán enormemente en el desempeño de estos trabajadores, y de la institución de referencia. Entonces concluyó que si se encontró un nivel de estrés moderado en estos ejecutivos, por las características del control de las decisiones y el bajo apoyo social, de acuerdo con el Método Karasek - Theorell, el nivel de estrés se encuentra en etapas tempranas y en camino hacia un estrés mayor, por lo tanto, si continúan exponiéndose a estas condiciones de trabajo, es muy probable que, en un plazo mediano los ejecutivos padezcan de enfermedades derivadas del estrés, principalmente cardiovasculares, como hipertensión arterial e infartos.

Es probable que el nivel de estrés laboral sea de mayor intensidad en el segundo semestre del año, debido al ciclo productivo a que son sometidas las actividades financieras. Si son responsables y conductores de las actividades realizadas en el corporativo, aunque los ejecutivos están expuestos a un estrés moderado tienen la probabilidad al incremento del mismo, entonces, esto puede tener consecuencias negativas hacia sus subordinados, a la producción, y para la institución. Los factores psicosociales hallados en ejecutivos de una institución bancaria de desarrollo, tienen un origen relacionado con la actividad laboral de la banca. Entonces el autor refiere que pretende, dar un abordaje sistémico de atención, a la propuesta, para ofrecer una posibilidad de solución integral.

(Noel, 2008) . En su trabajo titulado: *Estrés laboral, la integración de Mindfulness (atención plena) en el trabajo, Estados Unidos de Norteamérica.-*. Explica a las interrogantes ¿Qué es exactamente el estrés? ¿Cómo nos afecta? ¿Cómo podemos manejarlo? Se conoce, por experiencia propia qué es el estrés: estar bajo presión en el trabajo, responder a una serie de demandas excesivas, superposición de

tareas, hacer frente a las crisis internas y externas que amenazan al sistema, vivir con incertidumbre, dificultades en la comunicación, presiones y exigencias impuestas y autoimpuestas. Todo esto y más se puede asociar a la experiencia de estrés en una persona dentro del ámbito laboral.

Describe además que el estrés es una reacción innata del organismo frente a una situación de desequilibrio entre las demandas y los recursos con los que cuenta una persona para hacer frente a dichas demandas. Esta es una reacción de supervivencia que permitió y permite a la especie sobrevivir y adaptarse al medio en el que vivimos, muchas veces hostil. Cuando la percepción de los recursos se ve superada por las demandas se activa automáticamente la reacción de estrés, que es ni más ni menos una hiperactivación psicofisiológica del organismo para poder hacer frente a la situación. En una encuesta realizada en varios países de la Unión Europea la Agencia Europea para la Seguridad y Salud Laboral indica que un tercio de los trabajadores dice que ejerce poco o ningún control sobre su trabajo.

Asimismo el autor en cuanto el estrés expresa que ya afecta al 28% de los trabajadores europeos. Si esta reacción es puntual y específica, suele ser útil en el manejo de la demanda, y permite la adaptación. Pero cuando esta reacción se vuelve crónica, se genera desequilibrio y malestar a nivel físico, mental y emocional, con altísimos costos para el bienestar general y la calidad de vida de la persona, además de afectar el rendimiento y la regulación en las relaciones interpersonales. Si el estrés se mantiene se perpetua el estado de alerta y la reacción de estrés se retroalimenta, es decir el estrés crónico genera más estrés.

Es así que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha definido al estrés laboral como una “epidemia mundial”. Es un fenómeno creciente que preocupa al ámbito empresarial por sus consecuencias: ausentismo, menor dedicación al trabajo, baja en la productividad. La OMS también menciona el aumento de la tasa de accidentes y las demandas de empleados, la creciente cantidad de quejas de usuarios y el deterioro de la imagen institucional.

En su contenido de la investigación también se lee que las estadísticas indican que el estrés afecta el 28% de los trabajadores europeos, convirtiéndose en el segundo problema de salud laboral después de los dolores de espalda, según datos de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud Laboral. Sólo en los Estados Unidos,

el estrés laboral cuesta más de 150.000 millones de dólares anuales, debido al ausentismo y bajo rendimiento que ocasiona.

Hace varios años, son más las empresas que ofrecen a su personal el reconocido Programa de Reducción de Estrés basado en Mindfulness (Atención Plena), surgido hace 30 años en el Centro Médico de la Universidad de Massachusetts.

La práctica de Mindfulness define como un entrenamiento sistemático de la atención que permite a las personas desarrollar recursos internos de auto-observación y auto-regulación, que brindan la posibilidad de desactivar la reacción automática del estrés crónico, a través de observar claramente las reacciones corporales y emocionales que surgen frente a un estresor. Las personas aprenden a detenerse, hacer una pausa y responder de manera más adaptativa, desactivando la cadena reactiva que se genera en el estrés crónico. Entonces entrenar la mente para estar plenamente atento en el momento, lo contrario a lo que sucede en la reacción crónica del estrés. El entrenamiento desarrolla un alto nivel de conciencia, y le permite a la persona enfocar la realidad del momento presente aceptándola, lo que implica salir del “piloto automático”, y vivir plenamente el presente tal cual se manifiesta, para poder, desde allí, dar las respuestas y hacer los cambios necesarios de manera más consiente y eficaz.

Practicar Mindfulness (atención plena) es también un gran aporte como herramienta de liderazgo transformador. Los líderes hoy se encuentran frente al desafío de liderar en entornos altamente complejos, en cambio continuo, muchas veces al frente de equipos e instituciones distribuidos por el mundo, con un crisol de personalidades y culturas. Un gran líder en estos tiempos debe estar capacitado para afrontar su propio estrés y las demandas de su difícil posición, y requiere además estar despierto, atento y sintonizado consigo mismo para poder "resonar" con todos y con el mundo que lo rodea. Es por esta razón que muchas corporaciones han comenzado a ofrecer a sus ejecutivos y profesionales de alto rango programas de entrenamiento en Mindfulness, como herramienta fundamental para mejorar el liderazgo en sus empresas. Son muchos los centros que hoy ofrecen Programas de Liderazgo Auténtico y Mindful Leadership. Muchos de estos entrenamientos se han brindado en corporaciones como Laboratorios Abbott, la Cruz Roja Americana, BASF, Cargill, entre otras.

(Fernández, 2004). En la investigación realizada cuyo título es *Estrés organizacional, depresión y afrontamiento en trabajadores petroleros de Venezuela*; Caracas, Venezuela. - Se observa que el objeto de la investigación fue estudiar la relación entre estrés organizacional, depresión y afrontamiento de trabajadores petroleros. Se realizó un estudio de corte transversal en 150 trabajadores, con edad promedio de 38 a 37 años y de antigüedad laboral de 11 a 6 años, a los cuales se les aplicó el cuestionario de estrés organizacional de la OIT/OMS, las escalas de depresión de Hamilton y Beck y la escala de evaluación de técnicas de afrontamiento de Carver y Col. La frecuencia total de estrés según escala fue de 32(21%);24(16%) en el nivel intermedio, 7(4%) ubicado en el nivel de estrés y 1 (%) en el nivel alto, 58 trabajadores (39%) presentaron depresión de tipo comportamental y somática, la depresión cognitiva estuvo presente en 15 trabajadores (10%), con síntomas leves 12 (8%) y síntomas moderados 3 (2%), activo 30 (13%) y religioso 28 (12%). Además, se encontró correlación positiva entre estrés organizacional y depresión cognitiva y una correlación estadística negativa entre los niveles de estrés y antigüedad laboral. La investigación concluyó que la mayor parte de los trabajadores de la petrolera poseen nivel de estrés bajo, adecuado manejo de los recursos de afrontamiento y representativos niveles de depresión de tipo cognitivo.

(Sánchez, 2008). En la tesis: *Trabajo y salud mental. Caso supervisores de una locación petrolera – Venezuela*; Caracas, Venezuela. Donde se realizó un estudio descriptivo cuyo propósito fue hacer un diagnóstico de la salud mental y las alteraciones psicosomáticas que presentan los supervisores de taladro de una locación petrolera. En el estudio intervienen 14 trabajadores, supervisores de taladro. Analizando los datos clínicos de estos trabajadores, registrados en las historias médicas, además se les aplica el cuestionario de salud Goldberg y se evalúan aspectos relacionados con la presencia de Ansiedad (Inventario de Ansiedad IDARE: Rasgo- Estado), Fatiga (Prueba de Yoshitake) y Depresión (Escala de Zung). Los resultados fueron que, al final de la jornada laboral, el 43 % los supervisores de taladro estudiados, presentaron Fatiga mental; el 50% presentó síntomas de Ansiedad y 43 % Depresión. El análisis integrador de los datos obtenidos, a través de estos instrumentos, evidenció alteraciones en el área

de la salud mental que se relacionan con factores de riesgo vinculados a la organización del trabajo.

La tesis concluyó en que la locación petrolera estudiada muestra que la forma de organización del trabajo adoptada constituye uno de los factores de riesgo que afectan de manera directa la salud mental de los supervisores de taladro. Esta afirmación se observa en los resultados obtenidos ya que revelan que los supervisores están fundamentalmente expuestos a problemas relacionados con la organización del trabajo, lo cual permite reforzar que la misma afecta significativamente las condiciones laborales y la salud de los trabajadores. La ejecución de intensas jornadas de trabajo, en estado de aislamiento, con altos niveles de exigencia y responsabilidad constituyen factores de riesgo que contribuyen al deterioro de la salud mental y física de los trabajadores, esto queda develado en los niveles de alteración psicológicos encontrados, los cuales van desde niveles moderados de ansiedad, en la mitad de los trabajadores bajo estudio, hasta altos niveles de tensión, así como el reporte de padecimientos digestivos como principal motivo de consulta. El autor en el estudio además revela que los trabajadores presentan depresión leve al inicio y final de la jornada laboral. Por otra parte, el grupo presenta fatiga mental desde el inicio de la jornada y la misma aumenta a medida que transcurre el periodo de trabajo. Los resultados pudieran evidenciar que, a pesar de los 7 días de descanso, los supervisores de taladro, no logran la recuperación de las condiciones físico-mentales, teniendo en cuenta que en esos días libres estos trabajadores no realizan otra actividad laboral secundaria, lo cual podría alterar los resultados. Durante los siete días que están en su casa con su familia no logran “desconectarse” del trabajo debido a que, durante esos días, está en permanente comunicación vía telefónica con la locación, bien porque él mismo realiza las llamadas para informarse sobre cómo se está desarrollando la actividad durante su ausencia, o porque le llaman para consultar asuntos relativos al proceso que se está desarrollando en la locación, vinculados con su trabajo rutinario. Se quiere decir, que por su condición de supervisión no le permiten apagar los teléfonos celulares, a través de los cuales sus compañeros de trabajo, que quedan laborando en el taladro, se comunican con él permanentemente, llegando a interrumpir hasta sus horas de descanso y recreación con su familia. Los resultados inducen a pensar que las características de la jornada laboral de los

supervisores de taladro muestran una desproporción entre las altas demandas que requieren el trabajo y la posibilidad real de una recuperación por el esfuerzo físico-mental realizado. Entonces, urge la incorporación de medidas correctivas dirigidas a garantizar el proceso de recuperación física y mental de este grupo de trabajadores cuya salud está en riesgo inminente.

(Morante, L., 2012). En su tesis: *México y China tienen el mayor número de casos de estrés vinculados al trabajo*. Refiere que en el caso de los mexicanos, 75% declaró que padece estrés debido a sus actividades laborales, mientras que, en China, la tasa baja a 73%. Estas cifras resultan muy altas comparándolas con otros países como Estados Unidos, que tiene una incidencia de 59% y 55% en Brasil. 30% Proporción en que disminuye la productividad por el estrés., 27% Porcentaje que aumenta el riesgo de sufrir enfermedades cardiacas por estrés.

El estrés según los investigadores se debe a largas jornadas laborales, el cambio de turnos, trabajar doble turno, demasiada actividad física o concentración excesiva en alguna tarea específica, aunque también se asocia con el hecho de que los trabajadores permanecen en espacios confinados, sin ventilación ni iluminación y porque padecen un liderazgo inadecuado en el equipo de trabajo. Joel Ortega Villalobos, jefe del área de vinculación de la Coordinación de Salud en el Trabajo del IMSS, comentó: “Lo que vemos con mucha frecuencia es el estilo de dirección inadecuado, la forma de organización en el trabajo, la supervisión punitiva, el que te toquen supervisores que están como capataces, exigiendo mucho al trabajador, es muy demandante y causa mucho estrés para los colaboradores”.

El autor acota que aunque todos los empleos tienen cierta carga de presión, hay algunos que aumentan el estrés como es el caso de los contadores, que son más propensos a problemas de gastritis y cardiacos. Los pilotos de avión, médicos y docentes a nivel universitario también están entre los empleos de mayor presión, aunque tampoco se salvan los policías, custodios de reclusorios, escoltas, mineros y trabajadores de plataformas petroleras. Ortega agregó que en la vida actual y por las cuestiones laborales y económicas, difícilmente se cumple con la regla de tres ochos: 8 horas de trabajo, 8 de recreación y 8 de sueño y aunque posiblemente el

trabajador tendrá un salario mayor, también tendrá alteraciones en su salud y calidad de vida.

(Guerrero Barona, 1999). En su Tesis presentada con título: *Un trabajo de investigación sobre estrés y burnout en el profesorado universitario*; Madrid España.- observamos que la investigación tuvo como objetivo, obtener el perfil socio demográfico y laboral de la población docente de la Universidad de Extremadura (UEX), analizar comparativamente población y muestra del profesorado de la UEX en las variables socio demográficas, laborales y motivacionales, examinar las principales fuentes de satisfacción y las que al mismo tiempo pudieran provocar Desgaste psíquico en el contexto laboral, detectar la existencia de síndrome de burnout en el profesorado universitario y en caso afirmativo, analizar el grado del mismo y la incidencia, a través de un instrumento de evaluación validado.

Para obtener la muestra envía a los profesores de la Universidad de Extremadura, a través de correo interno, los instrumentos de evaluación que se describen en el próximo epígrafe. La muestra quedó con 257 profesores pertenecientes a los dos semidistritos (Cáceres y Badajoz) de la Universidad de Extremadura, obteniéndose un promedio de participación del 26,20%. El instrumento de evaluación que emplea lo forma cuestionarios que encierra los siguientes: 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.

(González, 2008). En el trabajo de investigación: *Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios Estado Zulia*; Zulia, Venezuela. – Nos muestra que el objetivo de la investigación fue determinar la prevalencia del estrés laboral en la satisfacción con el trabajo de los profesores en los Institutos Universitarios de Tecnología de Cabimas y Maracaibo del Estado Zulia del Estado Zulia. Se fundamentó en las teorías de: Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) Kreitner y Kinicki (2003), Robbins (1998), Schultz (1999), García y Dolan (1999), Davis y Newstrom (2003), Serramona, Ramos (1999), Noguera, Vera, (2000), Travers y Cooper (1997). La investigación está basada en

la complementariedad paradigmática como simplificación de las técnicas, procedimientos y la manera de interpretar los datos numéricos y teóricos. Para lograr tal propósito se utilizó el método hermenéutico, que consiste en analizar, discutir e interpretar los resultados.

Donde su muestra fue no probabilística intencional, accidental y voluntaria, entonces para su selección debió cumplir con los criterios de ser voluntario según su orden de aparición (30 profesores de cada instituto. Aplicó un cuestionario con 54 ítems, fue validado por expertos, se aplicó la validez de contenido para posteriormente por medio de la fórmula de Alfa Cronbach lograr una confiabilidad de 0,81 en el IUTC y para el cuestionario de docentes del IUTM. Entre las consideraciones finales destaca, que el distrés laboral (estrés malo) prevalece en la tercera parte de los profesores en los Institutos Universitarios de Tecnología Cabimas y Maracaibo debido a que las demandas de trabajo son excesivas superando su capacidad de resistencia, lo cual produce desequilibrio en su comportamiento. También constata, que están satisfechos con el trabajo la tercera parte de los profesores, siendo los factores intrínsecos los determinantes de la satisfacción con el trabajo afirmando su individualidad.

El método utilizado en su investigación es el hermenéutico, que según (Martínez, 2004) es interpretar los resultados, manteniendo de manera implícita a lo largo de toda la investigación, es decir, en la elección del enfoque y de la metodología, en el tipo de reactivos que se formularon para recoger la información, en la recolección de los datos y finalmente en su análisis. Además, aplica el método fenomenológico, propio de las investigaciones educacionales, donde se pone de manifiesto una descripción de la conducta humana, de la manera más desprejuiciada y completa posible, en el caso específico de esta investigación el estrés laboral en la satisfacción con el trabajo de los docentes.

(Castro, 2008) . *En su Factores que desencadenan el estrés en los docentes de Lima*; Lima, Perú. - El objetivo general de esta investigación es describir de qué maneras 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 a emplearse es 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 ha sido 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. Se 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.

Se vió 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. Como recomendaciones señala 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. Se sugiere manejar un liderazgo más participativo y democrático.

(Huamán, 2007) *Estrés Y Desempeño Laboral De Las Enfermeras (Os) Hospitalarias, Huaraz;* Huaraz, Perú.- La presente investigación “Estrés y desempeño laboral de las enfermeras (os) hospitalarios, Huaraz, 2007”, 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 de tipo descriptivo de corte transversal, diseño descriptivo correlacional, se utilizó una muestra de 46 enfermeras que laboran en dicho hospital.

Se utilizaron como instrumento de recolección de los datos 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 Se utilizó la prueba estadística chi-cuadrado. Los principales 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 un nivel de estrés alto y su desempeño laboral es no satisfactorio. La prueba estadística chi cuadrado indica 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”, esto indica que el nivel de estrés influye en el rendimiento laboral.

(Montero, 2010). En su trabajo *Nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la universidad nacional de educación enrique guzmán y valle La Cantuta, Chosica, Perú.*- refiere el autor que en la actualidad es importante que los psicólogos organizacionales y los demás estudiosos del comportamiento humano tomen conciencia de cómo influyen el estrés y la conducta de cada una de las personas en su ambiente laboral, lo cual permitirá ubicarlos en puestos adecuados, que conlleven a una mejor productividad y a una mayor cohesión en la organización. Por tal motivo el problema de si existe relación entre el estrés laboral y el patrón de conducta tipo A-B seleccionó en relación a los siguientes criterios:

- La ausencia de investigaciones al respecto en nuestra realidad, a pesar de la importancia que tienen estos dos factores en el aspecto psicológico de los empleados, alterando así su estado emocional y su calidad de vida.
- Establecer la relación entre las concepciones teóricas existentes y las manifestaciones comporta mentales de los empleados que se encuentran en situaciones de estrés.

La investigación tiene como objetivo: Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y el patrón de conducta tipo A - B en los empleados de la UNE. La hipótesis General: Existe la necesidad de aplicar el nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la universidad nacional de educación enrique guzmán y valle. Utilizó como instrumento la evaluación del

estrés se ha realizado mediante el Test del Lic. Arturo Barraza Macías. Los 3 niveles de estrés (Alto, medio y Bajo) proporcionan una estimación del grado de estrés en que considera la persona que los acontecimientos de su vida están desbordando sus capacidades en los últimos meses. Para evaluar Burnout académico utilizó la traducción al castellano de la Maslach Burnout Inventory-Student Survey (15 ítems; Schaufeli et al., 2002), cuyas dimensiones se denominan Agotamiento, Cinismo y Eficacia académica. El intervalo de respuesta va de 1 (Nunca/ Rara vez/ Algunas veces) a 5 (Casi siempre /Siempre).

La información recogida la analizó en el software estadístico R, con los resultados de nivel de estrés se formaron grupos Grupo1 (estrés alto), Grupo2 (estrés medio), Grupo3 (estrés bajo), se compararon el rendimiento de los grupos mencionados. Su muestra fue integrada por 92 estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato que cursan sus estudios en cuartos semestres de Artes Aplicadas,

De todo se concluyó que no se encuentran diferencias significativas en el nivel de estrés entre Facultades, Carreras y sexo. Asimismo, con el anova se observa que se encuentran diferencias significativas entre los grupos estudiados, es decir que el estrés afecta en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. Por último, al comparar las medias con los Grupo1y Grupo2, Grupo1 y Grupo3 y observa diferencias significativas, es decir, a más alto estrés menor rendimiento, sin embargo, los rendimientos de los grupos Grupo2 y Grupo3 no difieren en el rendimiento

2.2. BASES TEÓRICAS

VARIABLE 1: CONDICIONES LABORALES

- a.** Condiciones laborales.- Son un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. También puede estudiar el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas.
- b.** Estándares de salud y seguridad en el trabajo.- Desde 1950 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS),

comparten definiciones comunes. La razón para establecer buenos estándares de salud y seguridad en el sitio de trabajo suelen ser los siguientes:

Morales.- Un empleado no debería correr riesgos de sufrir accidentes en el trabajo, ni tampoco otras personas relacionadas con la actividad laboral.

Económicas.- Muchos gobiernos aceptan que las malas condiciones de trabajo redundan en un mayor costo para el estado, por el costo del pago del seguro social para los discapacitados y del tratamiento médico, y la disminución de la fuerza laboral. Las organizaciones también pueden sufrir desventajas económicas, tales como los costos burocráticos, la disminución de la producción, y la pérdida de la imagen positiva ante los restantes empleados, los consumidores y el público en general.

Legales.- Los requerimientos mínimos de salud y seguridad en las condiciones de trabajo suelen estar tipificados en el Derecho penal o el Derecho civil; suele considerarse que sin la presión legal las organizaciones podrían no sentirse obligadas a afrontar los costos de mejorar las condiciones de trabajo sólo por las razones morales o de ganancia a largo plazo.

- c. Teoría laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que la salud y la seguridad laborales constituyen una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados. Y debe tender a:
- Fomento y mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea su ocupación.
 - Prevención entre trabajadores de las consecuencias negativas que las condiciones de trabajo pueden tener en la salud.
 - Protección de los trabajadores en su lugar de empleo frente a los riesgos a que puedan dar lugar los factores negativos para la salud.
 - Colocación y mantenimiento de los trabajadores en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales.
 - Adaptación de la actividad laboral a los seres humanos.

Además, dice que la salud y la seguridad laborales abarcan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, "toda la persona". Para que la práctica en materia de salud y seguridad laborales consiga estos objetivos, es necesaria colaboración y participación de empleadores y trabajadores en programas de salud y seguridad, además tener en cuenta distintas cuestiones relativas a la medicina laboral, la higiene industrial, la toxicología, la formación, la seguridad técnica, la ergonomía, la psicología, etc.

Es importante la salud y seguridad laboral, debido a que el trabajo desempeña una función esencial en las vidas de las personas, pues la mayoría de los trabajadores pasan por lo menos ocho horas al día en el lugar de trabajo. Todos los días del año hay trabajadores en todo el mundo sometidos a una multitud de riesgos para la salud. En los países en desarrollo se producen más accidentes mortales que en los países industrializados, lo que aumenta la necesidad de programas de formación en salud y seguridad centrada en la prevención.

d. 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 a derrotar a todos”

e. Teoría de la motivación intrínseca. - (Deci, 1975) refieren

- Necesidad de competencia. - Lleva 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
- f.** Los aspectos en el trabajo a tomar en cuenta son. -
- Las demandas, control y apoyo social. – donde tenemos el modelo de la tensión laboral (job strain) o modelo demandas–control–apoyo social, propuesto por Karasek y Theorell, quien toma en cuenta tres características importantes de las condiciones del trabajo frente al riesgo de sufrir estrés laboral y problemas de salud.
 - Demandas del puesto de trabajo. – Es decir lo que nos pide el trabajo. No solo referente a la cantidad del trabajo, sino a tener en cuenta su complejidad.
- g.** El trabajador controla el trabajo. – Lo que significa si el trabajador es autónomo, organiza su tiempo o si el trabajo le permite poner en práctica y desarrollar sus habilidades.

Las condiciones de trabajo las cuales conducen al estrés

- **Diseñar las tareas.** - Trabajo cargado y pesado, descanso escaso, 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.** - La no participación de trabajadores en la toma de decisiones, comunicación escasa en la organización, falta política hacia la familia de los trabajadores.
- **Relaciones interpersonales.** – Poca socialización y escaso apoyo o ayuda de los compañeros de trabajo y los supervisores.
- **Rol de trabajo.** - Posibilidades de trabajo conflictivo o incierto, mucha responsabilidad.

- **Preocupaciones de los profesionales.** – No tener seguridad en el trabajo y poca oportunidad para crecer, avance o promoción; cambios rápidos para los que los trabajadores no están preparados.
- **Condiciones del ambiente.** - Condiciones físicas poco cómodas o peligrosas como tumulto, ruido, contaminación del aire o problemas ergonómicos.

VARIABLE 2: EL ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES

- a. Teoría Transaccional de Lázarus Richard (1986). La principal teoría y máximo exponente de la perspectiva transaccional del estrés corresponde a Richard S. (Lazarus, R.S. y Folkman, S., 1987). Las teorías interactivas o transaccionales entre la situación y la persona, valorada como algo que excede sus recursos propios y pone en peligro su bienestar personal. El estrés surge de manera que la persona perciba e interpreta los acontecimientos que ocurren en el ambiente exterior.

De acuerdo con (Lazarus, R.S. y Folkman, S., 1987), quienes refieren que 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.

El modelo presenta como principales aportaciones: el enfoque o la perspectiva transaccional del estrés asumida por la mayoría de los modelos actuales de estrés, y la introducción del concepto de evaluación cognitiva. Teniendo en cuenta que en el estrés hay tres procesos llamados 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, (Selye, Hans, 1936) lo que señala desde su sentido físico efectos de fuerzas ejercidas en todos los puntos del organismo. Refiere además que 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.

Selye en el año 1946, dio como concepto de Síndrome General de Adaptación (S.G.A.), al conjunto de procesos y estados fisiológicos que responden a estímulos o estresores, Selye además describe tres fases secuenciales de adaptación del organismo. Las tres fases de la reacción defensiva no específica son: alarma, resistencia 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 se define el estrés 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 los 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. El estrés es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar".

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 (como la inseguridad, la competencia, la búsqueda de eficacia), nos encontramos con que no podemos luchar con el gasto energético correspondiente ni tampoco, teóricamente, responder con la huida (escapar del distrés). Es claro que la huida en el ámbito laboral es el ausentismo, que junto con las enfermedades laborales son índices elocuentes de la repercusión del estrés organizacional sobre los trabajadores.

e. Tipos de estrés: Tenemos los siguientes

- **Estrés positivo o eustrés.** - Es donde el individuo interacciona con su estresor, pero mantiene su mente abierta y creativa, prepara cuerpo y mente para una función óptima. En este estado de estrés, el individuo deriva placer, alegría, bienestar y equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias.

Esta persona se caracteriza por ser creativo y motivado, es lo que lo mantiene viviendo y trabajando. Asimismo, expresa y manifiesta sus talentos especiales y su imaginación e iniciativa en forma única/original. El estresante positivo puede 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, y muchos otros más.

El eustrés se considera un estado importante para la salud del ser humano, resulta en una diversidad de beneficios/efectos positivos, como el mejoramiento del nivel de conocimiento, ejecuciones cognitivas y de

comportamiento superiores, provee la motivación excitante como, crear un trabajo de arte, crear una teoría científica.

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

La vida cotidiana se encuentra repleta de los estresantes negativos, tales como un mal ambiente de trabajo, el fracaso, la ruptura familiar, un duelo, entre otros.

f. Causas del estrés:

- **Psicosociales.** Resultado de interacción entre comportamiento social y manera en que sentido y mente interpretan estos comportamientos. El estrés social se determina por el significado que le asignamos a los eventos de nuestras vidas. Se comprende que como cada persona tiene un patrón diferente, también su estrés será diferente. Algunos ejemplos 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.
- **Bio - ecológicas.** Se origina de toda actividad derivada de nuestras funciones normales y anormales de los órganos y sistema del organismo humano, se incluye los que produce el ejercicio, y aquellos estresantes que surgen de nuestro ambiente físico o ecológico.
- **Las funciones orgánicas** (factores biológicos): Es 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.

- **Actividad física:** Cualquier tipo de actividad física, ejercicio o deportes, estresores que demandan al cuerpo una mayor cantidad de energía para realizar un esfuerzo deportivo o actividad física, como correr, nadar, entre otros.
- **Los Factores ambientales:** Condicionamientos del medio físico que nos obligan, 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). – Fue el Dr. Hans Selye quien descubrió que los ratones sometidos bajo un estrés crónico (constante) manifestaban un conjunto de signos y síntomas particulares. Por esto le llamó el Síndrome de Adaptación General, basado en las respuestas fisiológicas de estos animales, en cual presentó en tres fases particulares, conocidas como: alarma (o pelear y huir), resistencia (adaptación) y desgaste (o fatiga, deterioro).

Es pues una tríada de procesos de adaptación sucesivos como respuesta a los estímulos continuos (a largo plazo o crónico) del estrés.

Según este estudio la adaptación representa el síndrome de cambios hace posible que el cuerpo se adapte para poder afrontar con efectividad el estrés. Las funciones orgánicas del cuerpo humano se modifican automáticamente, de manera que puedan ajustarse a los estresores constantes que lo perturban en su medio ambiente sicosocial y físico.

h. Fases del estrés:

- **fase de alarma (reacción de lucha o fuga).** - 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. Dando como consecuencia, atrofia del 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. Se caracteriza esta etapa por una baja resistencia ante los agentes productores de tensión.

- **Fase de resistencia (adaptación).** – Donde el organismo trata de adaptarse al estrés continuo que lo afecta. Es una etapa de reparación resultado del deterioro ocurrido en la primera etapa. Se caracteriza por manifestaciones clínicas (físicas) y mentales, las cuales se desglosan a continuación:

Los síntomas y signos físicos que se presenta son:

- Dolores de cabeza frecuentes.
- Molestias en el pecho.
- Tensión y dolor en los músculos (cuello, espalda y pecho).
- Fatiga.
- Temperatura corporal elevada (manifestada como una fiebre).
- Desórdenes del estómago (indigestión, diarrea).
- Pesadillas e insomnio.
- Boca y garganta seca.

Los síntomas mentales como:

- "Tic" nervioso
 - Irritabilidad y dificultad para reír.
 - Ansias de comer algo.
 - Dificultad para concentrarse y para recordar datos.
 - Complejos, fobias y miedos, y sensación de fracaso.
- La fase de fatiga o desgaste (deterioro).- Ante la incapacidad de afrontar la tensión (estresor) por más tiempo, ocurre un desbalance homeostático (equilibrio interno) y fisiológico en el cuerpo, el organismo colapsa y cede ante la enfermedad. 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.** Es 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. Este puede ocasionar una salud pobre, e incluso lesiones.

El estrés del trabajo se confunde con reto, pero no son lo mismo. Reto nos energiza física y psicológicamente, motiva a aprender destrezas nuevas y a dominar el trabajo. Cuando se enfrenta un reto nos sentimos relajados y satisfechos. 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”.

- j. Estrés del trabajo y la salud.** - El estrés produce alarma en el cerebro, el cual responde preparando al cuerpo para una acción defensiva. El sistema nervioso se excita y se liberan hormonas para aguzar los sentidos, acelera el pulso, profundiza la respiración y tensa los músculos. Esta respuesta (a veces llamada de lucha o huida) es importante porque ayuda a defendernos de situaciones amenazantes. La respuesta está pre programada biológicamente.

Estos episodios transitorios o infrecuentes de estrés acarrear un riesgo bajo. 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. Es así que aparecen la fatiga o el daño y la capacidad del cuerpo para repararse y defenderse puede verse seriamente comprometida. En estos últimos 20 años muchos estudios se observa la relación entre el estrés del trabajo y una variedad de padecimientos. 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. Los signos iniciales del estrés del trabajo son fáciles de reconocer. Pero los efectos del estrés del trabajo sobre las enfermedades crónicas son más difíciles de ver, porque las enfermedades crónicas aparecen después de mucho tiempo y pueden estar influenciadas por muchos factores además del estrés.

k. Estrés, salud y productividad. – Las personas que trabajan toman conciencia que las condiciones de trabajo estresantes son un mal necesario que las empresas deben volver la presión contra los trabajadores y dejar a un lado las preocupaciones por la salud, para mantenerse productivas y rentables en la economía actual.

Las condiciones de trabajo estresantes están realmente asociadas con el ausentismo incrementado, las demoras y la intensión de los trabajadores de abandonar su trabajo, todo lo cual tiene un efecto negativo en la línea basal. Se tiene características organizacionales asociadas, tanto con el trabajo saludable bajo en estrés, como los altos niveles de productividad.

Las características que incluyen podemos apreciar:

- Reconocimiento por buen desempeño laboral
- Oportunidades para desarrollar una carrera
- Cultura organizacional que valora el trabajo individual
- Acciones del gerente que son adecuados con los valores organizacionales

l. Consecuencias del estrés. - El estrés produce consecuencias graves para el individuo y para la organización, es importante por esto considerar estos efectos ya que puede ocasionar hasta la muerte al individuo y gran baja en la productividad de la organización.

Para el individuo. –Taquicardias, aumento de la tensión arterial, aumento del colesterol, bajo nivel de concentración, mal humor, temblores, consumo de drogas, exceso o falta de apetito; y trastornos asociados respiratorios, cardiovasculares, inmunológicos, endocrinos, dermatológicos, psicopatológicos, diabetes

Alteraciones en el bienestar y salud mental: falta de autoestima, motivación baja, depresión, suicidio

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

Para la organización

- Falta de mano de obra
- Accidentes laborales
- Gasto financiero
- Aumento de huelgas
- Ausencia de personal

m. Cómo combatir el distrés. - 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 distrés). Para un estudiante universitario con una alta carga académica (18 o 21 créditos) que induce un estrés negativo manifestado por malas notas, sería darse de baja en aquella(s) clase(s) que anda mal.

En otras palabras, a veces 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. Esto se logra mediante las técnicas de relajamiento, meditación y el ejercicio y/o actividades deportivas/recreativas. En las próximas secciones nos dedicaremos a discutir las diferentes maneras de adaptarnos al distrés, i.e., evitar que el estrés se convierta en uno negativo.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

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.

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, Hans, 1936)

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.

Clima organizacional. - El clima organizacional está representado por el conjunto de factores psicológicos mentales y emocionales que se dan en un entorno y contexto de trabajo. El clima es entendido como las condiciones psicoafectivas que tendrán una influencia directa en el rendimiento de cada trabajador, pero a la vez tienen incidencia en el Trabajo en equipo.

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.

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.

2.4. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS:

2.4.1. Hipótesis general:

Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés en los trabajadores administrativos de la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto – 2014

2.4.2. Hipótesis específicas:

Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés en los trabajadores administrativos del sexo femenino de la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto – 2014

Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés en los trabajadores administrativos del sexo masculino de la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto - 2014

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1.1. Tipo de Investigación. -

El estudio que se desarrolló es de tipo correlacional porque he tratado de establecer la relación entre la variable 1: Condiciones de trabajo con la variable 2: Estrés de los trabajadores administrativos. Asimismo, es aplicativo toda vez que tomaremos como referencia investigaciones anteriores, además se realizara una revisión bibliográfica lo más amplia posible a fin de tener un marco teórico suficiente, pero también considero que a partir de esta investigación puede hacerse en el futuro otras con similares características.

3.1.2. Enfoque de la investigación. -

Enfoque de la presente investigación fue cuantitativo considerando que hemos usado herramientas que están estructuradas e impresas tipo encuesta las mismas que evidenciaremos con tablas y figuras.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN. -

Para la presente investigación se estará tomando al 100% de la población de los trabajadores administrativos de Corporación Petrolera Trompeteros S.A.C. que hacen un total de 28 personas, teniendo la cantidad por género de esta manera, 08 del sexo femenino y 20 del sexo masculino del área administrativo.

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE 1	INDICADORES	INDICE
CONDICIONES LABORALES	Jornada laboral	CUESTIONARIO SOBRE CONDICIONES LABORALES AUTORA AZUNCIONA ZELADA LOPEZ
	Motivación laboral	
	Seguridad laboral	
	Clima laboral	

VARIABLE 2	INDICADORES	INDICE
ESTRÉS	Alteración fisiológica	TEST VALORATIVO DEL ESTRÉS AUTOR: PATRICIA CURIBANCOY Y MARIBEL MEDINA
	Alteración emocional	
	Aflicción	
	Depresión	
	Ansiedad	
	Intranquilidad	

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Técnicas a emplear. - Los instrumentos para el uso de la presente investigación, son Test, que están elaborados tipo encuesta, para luego calificarlos y llevarlos a la contrastación viendo resultados

3.4.2. Descripción de instrumentos

a. Para la variable 1: Condiciones laborales

Para esta variable se utilizó 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 cuyo protocolo de 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

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

De esa manera 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 2: Estrés

De igual manera para la siguiente variable se utilizó el **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 pasamos a calificarlos de acuerdo al protocolo de cada instrumento, luego procederemos a la contrastación con nuestras hipótesis, tanto la general como las dos específicas que planteamos a fin de confirmar o negar lo enunciado para finalmente dar las conclusiones y o propuestas que se irán sistematizando para la posterior sustentación y defensa de la misma.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE TABLAS, FIGURAS E INTERPRETACIONES

A continuación, presentamos los resultados obtenidos mediante la aplicación y calificación de los instrumentos de investigación. En primera instancia los resultados respecto a las variables intervinientes como son el sexo y la procedencia de los trabajadores administrativos de la Corporación Petrolera SAC Trompeteros Loreto.

Por otro lado, están los resultados ítem por Ítem de las variables 1: Condiciones laborales; para el que utilicé el Cuestionario de condiciones de trabajo de la Licenciada Azunciona Zelada y la variable 2: Estrés de los trabajadores, para el que utilicé el Test valorativo del estrés de Patricia Curibancoy y Maribel Medina.

Al término se ubicó la respectiva contratación de la Hipótesis tanto general, así como las específicas 1 y 2. Para la Hipótesis General he considerado a toda la población y para las específicas he tenido en cuenta el sexo de los trabajadores administrativos.

4.1.1 RESULTADOS DE LAS VARIABLES INTERVINIENTES SEXO Y PROCEDENCIA

a. Resultados por Sexo:

Tabla 1. Resultado sexo de la población

Nº	SEXO	Cantidad	%
01	Femenino	08	29
02	Masculino	20	71
TOTAL		28	100

Fuente: Encuesta aplicada por la tesista, setiembre 2014

De 28 trabajadores administrativos que representan el 100% de la población evaluada, 08 que representan el 29% son de sexo femenino y 20 que representan el 71% son de sexo masculino.

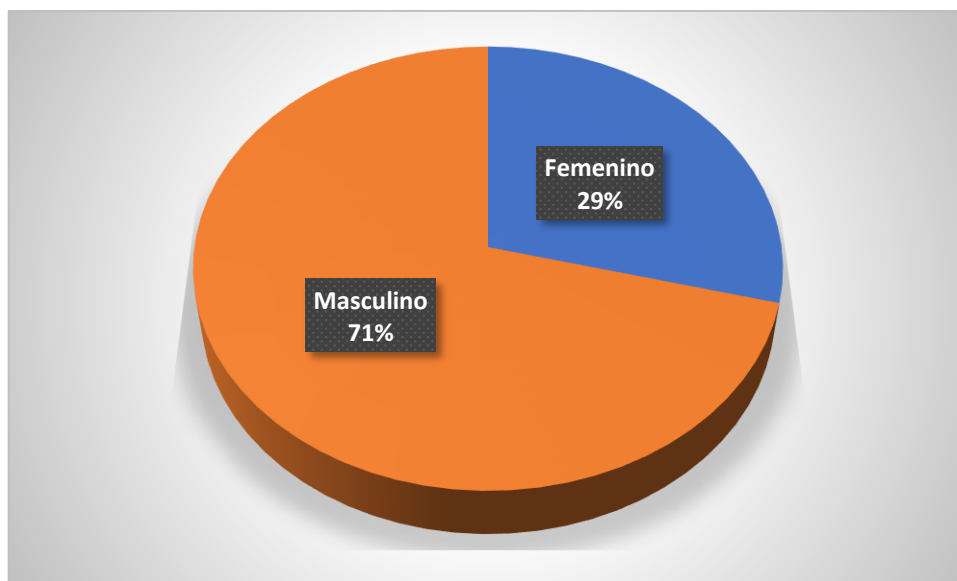


Figura 1. Resultado sexo de la población

b. Resultados por lugar de procedencia. -

Tabla 2. Procedencia de la población

Nº	Lugar de procedencia	Cantidad	%
01	Iquitos	18	64
02	Pucallpa	04	14
03	Lima	06	22
TOTAL		28	100

Ídem

De 28 trabajadores administrativos que representan el 100% de la población evaluada, 18 que representan el 64% son procedentes de Iquitos; 04 que representa el 14% proceden de Pucallpa y 06 que representan el 22% proceden de Lima.

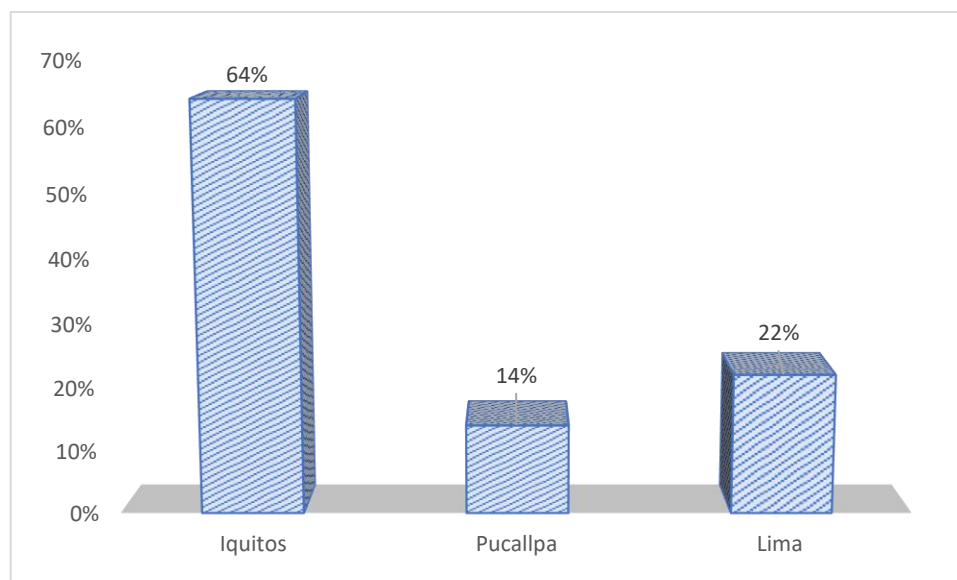


Figura 2. Procedencia de la población

4.1.2 RESULTADOS FINALES TOTALES DE LA VARIABLE 1: CONDICIONES LABORALES

Tabla 3. Resultado final total V1

N°	Condiciones laborales	cantidad	%
01	Malas condiciones laborales	19	67
02	Regulares condiciones laborales	06	22
03	Buenas condiciones laborales	03	11
TOTAL		28	100

Ídem

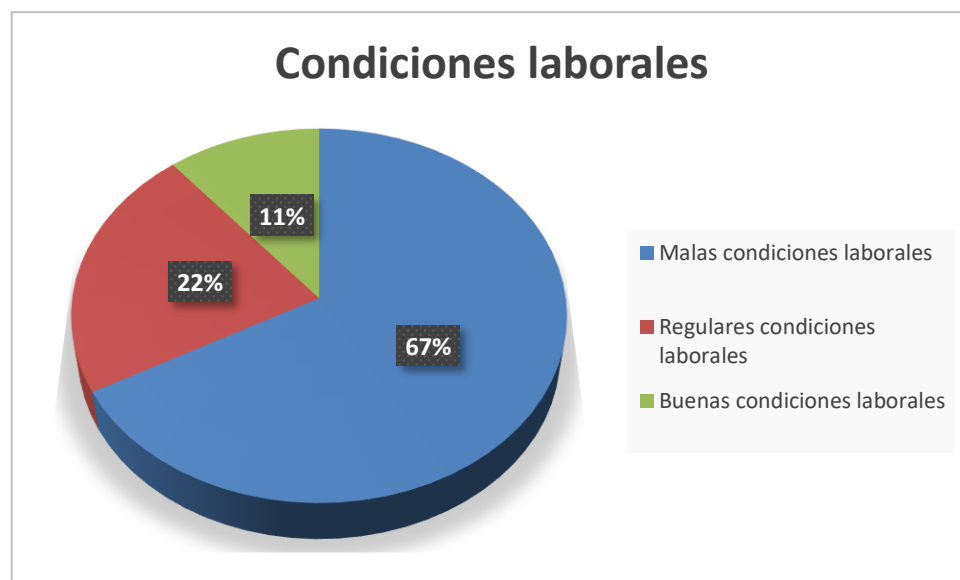


Figura 3. Resultado final total V1

De 28 trabajadores administrativos que representan el 100% de la población evaluada, 19 que representan el 67% perciben “malas condiciones” laborales; 06 que representa el 22% perciben “regulares condiciones” laborales; 03 que representan el 11% perciben “buenas condiciones” laborales.

4.1.3 RESULTADOS FINALES TOTALES DE LA VARIABLE 1: CONDICIONES LABORALES - SEXO FEMENINO

Tabla 4. Resultado final total V1, sexo femenino

N°	Condiciones laborales	cantidad	%
01	Malas condiciones laborales	05	63
02	Regulares condiciones laborales	02	25
03	Buenas condiciones laborales	01	12
TOTAL		08	100

Ídem

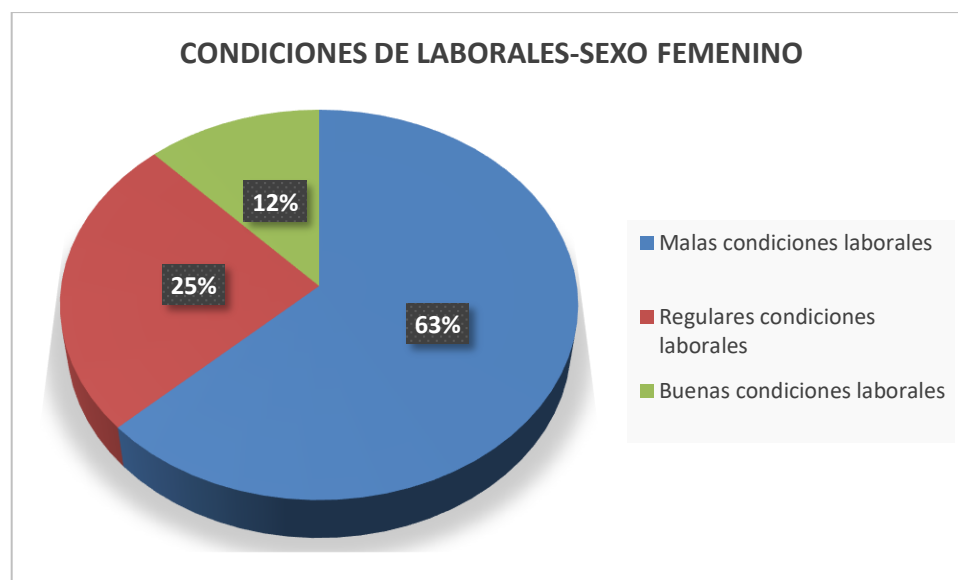


Figura 4. Resultado final total V1, sexo femenino

De 28 trabajadores administrativos que representan el 100% de la población evaluada, 05 que representan el 63% perciben “malas condiciones” laborales; 02 que representa el 25% perciben “regulares condiciones” de trabajo; 01 que representan el 12% perciben “buena condiciones” laborales.

4.1.4 RESULTADOS FINALES TOTALES DE LA VARIABLES 1: CONDICIONES LABORALES - SEXO MASCULINO

Tabla 5. Resultado final total V1, sexo masculino

Nº	Condiciones laborales	cantidad	%
01	Malas condiciones laborales	14	70
02	Regulares condiciones laborales	04	20
03	Buenas condiciones laborales	02	10
TOTAL		20	100

Ídem

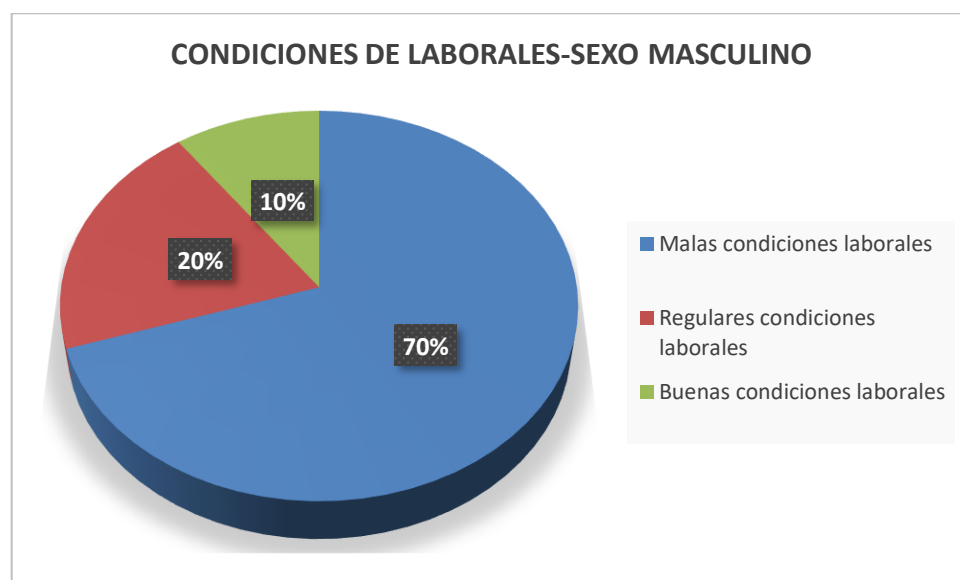


Figura 5. Resultado final total V1, sexo masculino

De 28 trabajadores administrativos que representan el 100% de la población evaluada, 14 que representan el 70% perciben “malas condiciones” laborales; 04 que representa el 20% perciben “regulares condiciones” de trabajo; 02 que representan el 10 % perciben “buenas condiciones” laborales.

4.1.5 RESULTADOS FINALES TOTALES DE LA VARIABLE 2: ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES

Tabla 6. Resultado final total V2

Nº	Nivel de estrés	cantidad	%
01	Estrés leve	05	18
02	Estrés moderado	06	21
03	Estrés severo	17	61
TOTAL		28	100

Ídem

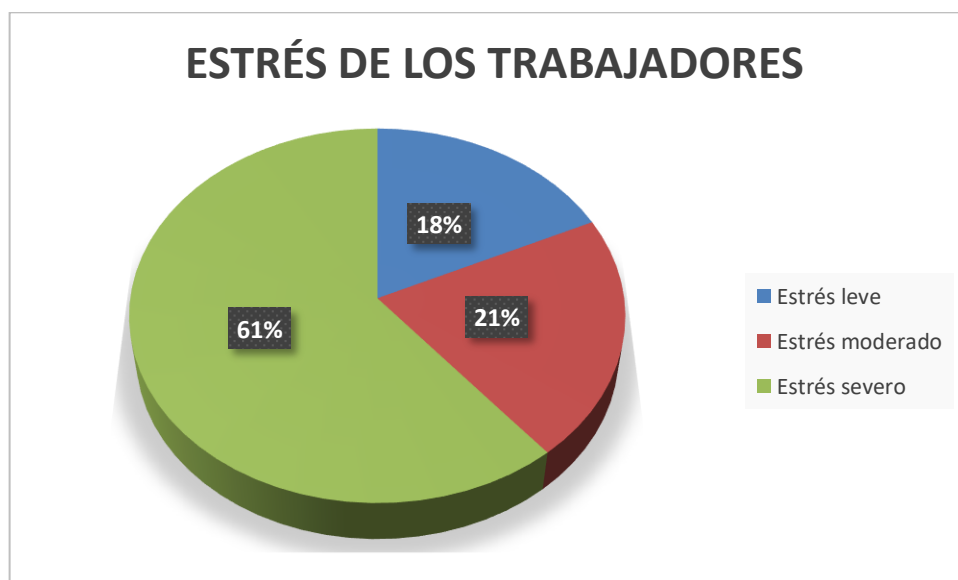


Figura 6. Resultado final total V2

De 28 trabajadores administrativos que representan el 100% de la población evaluada, 05 que representan el 18% perciben “estrés leve”; 06 que representa el 21% índice “estrés moderado”; 17 que representan el 61% índice “estrés severo”.

4.1.6 RESULTADOS FINALES TOTALES DE LA VARIABLE 2: ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES - SEXO FEMENINO

Tabla 7. Resultado final total V2, sexo femenino

Nº	Nivel de estrés	cantidad	%
01	Estrés leve	01	12
02	Estrés moderado	02	25
03	Estrés severo	05	63
TOTAL		08	100

Ídem

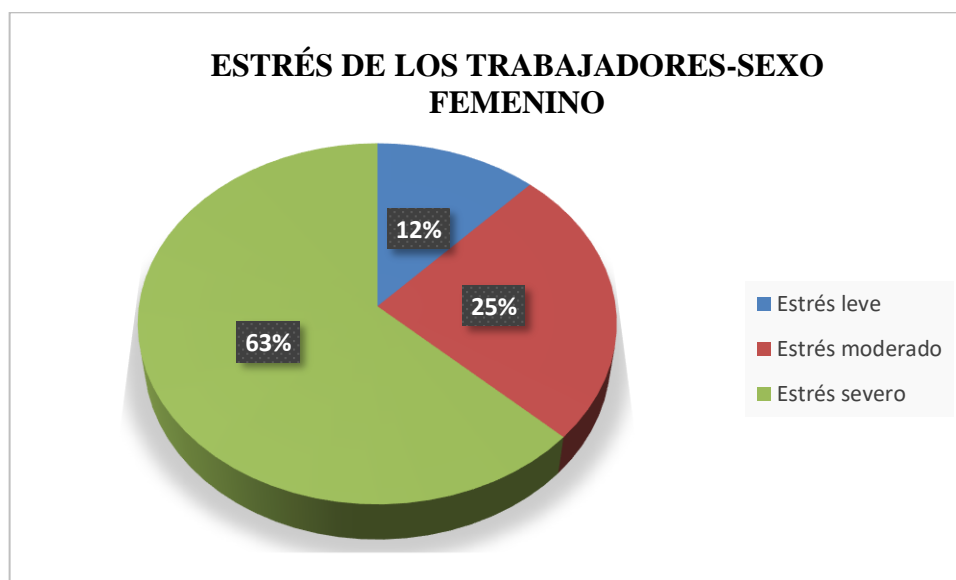


Figura 7. Resultado final total V2, sexo femenino

De 08 trabajadores administrativos que representan el 100% de la población evaluada, 01 que representan el 12% perciben “estrés leve”; 02 que representa el 25% índice “estrés moderado”; 05 que representan el 63% índice “estrés severo”.

4.1.7 RESULTADOS FINALES DE LA VARIABLE 2: ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES - SEXO MASCULINO

Tabla 8. Resultado final total V2, sexo masculino

Nº	Nivel de estrés	cantidad	%
01	Estrés leve	04	20
02	Estrés moderado	04	20
03	Estrés severo	12	60
TOTAL		20	100

Idem

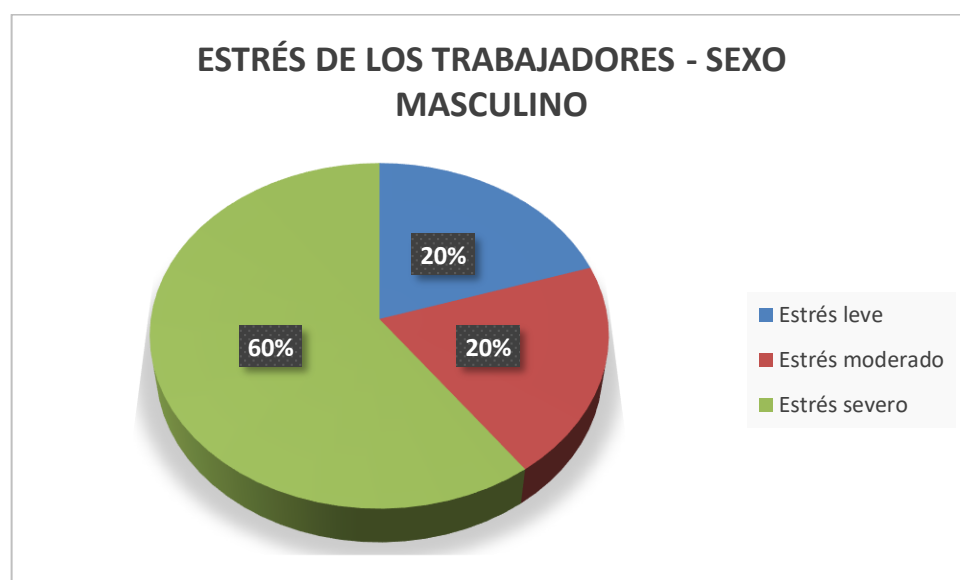


Figura 8. Resultado final total V2, sexo masculino

De 20 trabajadores administrativos que representan el 100% de la población evaluada, 04 que representan el 20 % perciben “estrés leve”; 04 que representa el 20% índice “estrés moderado”; 12 que representan el 60% índice “estrés severo”.

4.2. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPOTESIS

Hipótesis general:

Hg. Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés en los trabajadores administrativos de la Corporación Petrolera SAC Trompeteros, Loreto – 2014

RESULTADO FINAL DE LA VARIABLE 1: CONDICIONES LABORALES

Nº	Condiciones laborales	cantidad	%
01	Malas condiciones laborales	19	67
02	Regulares condiciones laborales	06	22
03	Buenas condiciones laborales	03	11
TOTAL		28	100

Ídem

RESULTADO FINAL DE LA VARIABLE 2: ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES

Nº	Nivel de estrés	cantidad	%
01	Estrés leve	05	18
02	Estrés moderado	06	21
03	Estrés severo	17	61
TOTAL		28	100

Ídem

De 28 trabajadores administrativos que representan el 100% de la población evaluada; 19 que son **67% perciben malas condiciones laborales**. Asimismo, de los 28 trabajadores administrativos que representan el 100% de la población evaluada, **17 que son el 61% padecen de un estrés severo**. Por lo tanto, encuentro que existe una correlación en lo negativo entre ambas variables.

CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS ESPECÍFICOS - SEXO FEMENINO

Hipótesis específica 1:

He1. Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés en los trabajadores administrativos de sexo femenino, de la Corporación Petrolera SAC Trompeteros, Loreto – 2014

RESULTADO FINAL DE LA VARIABLE 1: CONDICIONES DE LABORALES - SEXO FEMENINO

Nº	Condiciones laborales	cantidad	%
01	Malas condiciones laborales	05	63
02	Regulares condiciones laborales	02	25
03	Buenas condiciones laborales	01	12
TOTAL		08	100

Ídem

RESULTADO FINAL DE LA VARIABLES 2: ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES - SEXO FEMENINO

Nº	Nivel de estrés	cantidad	%
01	Estrés leve	01	12
02	Estrés moderado	02	25
03	Estrés severo	05	63
TOTAL		08	100

Ídem

De 08 trabajadores administrativos de sexo femenino que representan el 100% de la población evaluada; 05 que son **63% perciben malas condiciones laborales**. Asimismo, de los 08 trabajadores administrativos de sexo femenino que representan el 100% de la población evaluada, **05 que son el 63% padecen de un estrés severo**. Por lo tanto, encuentro que existe una correlación en lo negativo entre ambas variables.

**CONTRASTACION DE LOS RESULTADOS ESPECÍFICOS - SEXO
MASCULINO**

Hipótesis específica 2:

He2. Existe relación entre las condiciones de laborales y el estrés en los trabajadores administrativos de sexo masculino, de la Corporación Petrolera SAC Trompeteros, Loreto – 2014.

**RESULTADO FINAL DE LA VARIABLE 2: CONDICIONES DE
LABORALES - SEXO MASCULINO**

Nº	Condiciones laborales	cantidad	%
01	Malas condiciones laborales	14	70
02	Regulares condiciones laborales	04	20
03	Buenas condiciones laborales	02	10
TOTAL		20	100

Idem

**RESULTADO FINAL DE LA VARIABLE 2: ESTRÉS DE LOS
TRABAJADORES - SEXO MASCULINO**

Nº	Nivel de estrés	cantidad	%
01	Estrés leve	04	20
02	Estrés moderado	04	20
03	Estrés severo	12	60
TOTAL		20	100

Idem

De 20 trabajadores administrativos de sexo masculino que representan el 100% de la población evaluada; 14 que son **70% perciben malas condiciones laborales**. Asimismo, de los 20 trabajadores administrativos de sexo masculino que representan el 100% de la población evaluada, **12 que son el 60% padecen de un estrés severo**. Por lo tanto, encuentro que existe una correlación en lo negativo entre ambas variables.

4.3. PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS CON EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

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

- Determinar si hay correlación entre las dos variables, 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 de trabajo y el estrés en los trabajadores administrativos de la Corporación Petrolera SAC Trompeteros, Loreto – 2014

Del estadístico SPSS se obtiene después de realizada la operación el siguiente resultado. Como se observa en las tablas

CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES DE ESTUDIO. -

Tabla

Correlaciones bivariadas de Rango de Spearman de la muestra total = 28

			Condic. laboral	Estrés de Trabaja
Rho Spearman	de	Condiciones laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,849** ,000 28 28
		Estrés Trabaja.	de Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,849** 1,000 ,000 28 28

** La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral)

Correlación entre Clima laboral y trabajo en equipo

En el cuadro referente a la correlación positiva entre las variables de condiciones laborales y estrés de los trabajadores se encuentra una buena correlación de 0.849, el coeficiente es significativo, porque encontramos una $s. 0.000$ al nivel de 0.085 de error de confianza. En tal correlación de Spearman nos indica la dirección de las dos variables de investigación, por lo tanto, aceptar la hipótesis general (se acepta la hipótesis general porque la significación es menor que el error de confianza). Señalando que existe una relación entre las condiciones de trabajo y el estrés en los trabajadores administrativos de la Corporación Petrolera SAC Trompeteros, Loreto – 2014.

**CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES DE ESTUDIO ANALIZADO
POR SEXO. -**

Tabla

Correlaciones Bivariadas de Rango de Spearman analizado por sexo

				Condic. Laborales	Estrés en Trab.
Rho Spearman Sexo Femenino	de	1. Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,739**
			Sig. (bilateral) N	08	08
		Estrés de trabajadores	Coefficiente de correlación	,739**	1,000
			Sig. (bilateral) N	,001 08	08
Sexo Masculino		2. Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,743*
			Sig. (bilateral) N	20	,013 20
		Estrés en trabajadores	Coefficiente de correlación	,743*	1,000
			Sig. (bilateral) N	,013 20	20

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

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

CORRELACIÓN ENTRE CONDICIONES LABORALES Y ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES: SEXO FEMENINO

En esta tabla considerando las condiciones laborales y estrés de los trabajadores de sexo femenino, encontramos una buena correlación de las dos variables en el sexo femenino, ya que se observa una correlación positiva de 0.739. Encontrando un coeficiente significativo, puesto que la significación es de 0.001 a un nivel de error de confianza de 0.05.

Con lo hallado podemos decir que existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés en los trabajadores administrativos de sexo femenino, de la Corporación Petrolera SAC Trompeteros, Loreto – 2014

CORRELACIÓN ENTRE CONDICIONES LABORALES Y ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES: SEXO MASCULINO. -

Si se considera el sexo masculino encontramos que las variables clima laboral y trabajo en equipo muestran una buena correlación; que es comprobada por los resultados que arroja la correlación de Spearman, ya que se observa una correlación positiva de 0.743. Obteniendo un coeficiente significativo, puesto que la significancia es 0.013 a un nivel de error de confianza de 0.05.

Podemos decir con lo encontrado que existe relación entre las condiciones de laborales y el estrés en los trabajadores administrativos de sexo masculino, de la Corporación Petrolera SAC Trompeteros, Loreto – 2014.

Capítulo V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. DISCUSIÓN:

Luego de obtener los resultados señalados en el capítulo anterior, es importante que señale algunas de las investigaciones parecidas con resultados también similares a la mía a fin de darle soporte a lo hallado en este trabajo, es que de 28 trabajadores administrativos que representan el 100% de la población evaluada; 19 que representan el 67% perciben malas condiciones laborales, a nuestro entender condicionado sobre todo por la ubicación geográfica del lugar de trabajo, que está en pleno monte y no hay posibilidad de tener contacto más que con dicho contexto; este hecho condiciona en los trabajadores que de ese total 17 que representan el 61% sufren un estrés severo, sintiendo mucha ansiedad los días cercano a la toma de sus descansos que son 10 días luego de 20 días de labor continuadas. Si esto lo comparamos con los estudios hechos por (Arratia, 2010) *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados; Santiago, Chile.* - Comprender el proceso de Evaluación de Desempeño Docente (EDD), considerando la estructura social y analizando aspectos como las condiciones materiales y sociales de los docentes, aparece como un elemento central en el proceso de producción de la realidad social. Para ello, el siguiente estudio parte del supuesto de que son los propios actores los principales llamados a dar cuenta de este conjunto de relaciones, como una forma de auto explicación de sus trayectorias laborales y su desempeño profesional. De la muestra utilizada para estos efectos, se halló que

el 68% percibía buenas condiciones de trabajo, coincidentemente, también el 73 % de la misma muestra tenía un buen desempeño laboral. Lo que indica que las condiciones de trabajo favorables evitan también que el trabajador padezca algún trastorno como es el estrés.

Por otro lado, en los estudios que citamos, hechos por (Sánchez, 2008) *Trabajo y salud mental. Caso supervisores de una locación petrolera – Venezuela;* Caracas, Venezuela; estudio de carácter descriptivo con el propósito de hacer un diagnóstico de la salud mental y las alteraciones psicosomáticas que presentan los supervisores de taladro de una locación petrolera. En el estudio intervienen 14 trabajadores, supervisores de taladro. Se analizan los datos clínicos de estos trabajadores, registrados en las historias médicas, además se les aplica el cuestionario de salud Goldberg y se evalúan aspectos relacionados con la presencia de Ansiedad (Inventario de Ansiedad IDARE: Rasgo- Estado), Fatiga (Prueba de Yoshitake) y Depresión (Escala de Zung). Los resultados arrojaron que, al final de la jornada laboral, el 43 % los supervisores de taladro estudiados, presentaron Fatiga mental; el 50% presentó síntomas de Ansiedad y 43 % Depresión. El análisis integrador de los datos obtenidos, a través de estos instrumentos, evidenció alteraciones en el área de la salud mental que se relacionan con factores de riesgo vinculados a la organización del trabajo. Se concluyó que en la locación petrolera estudiada se pudo observar que la forma de organización del trabajo adoptada constituye uno de los factores de riesgo que afectan de manera directa la salud mental como es el estrés de los supervisores de taladro de dicha organización.

Por los resultado obtenidos en nuestro trabajo en donde encontramos que mayoritariamente perciben condiciones adversas en su trabajo y que a su vez mayoritariamente padezcan de un estrés severo nos indican la relación existente entre las condiciones de trabajo y el padecimientos del estrés, los que nos indica que a mayor existencia de condiciones negativas en el trabajo, mayores serán las posibilidades de presencia de estrés y otras enfermedades de carácter mental lo que afectará directamente en rendimiento del trabajador. Lo obtenido en nuestro trabajo coincide con los resultados obtenidos por otras investigaciones señaladas cuyas variables también fueron, condiciones de trabajo y estrés. Por todo lo antes señalado estamos en condiciones de que existe relación entre las

condiciones de trabajo y el estrés en los trabajadores administrativos de la Corporación Petrolera SAC Trompeteros, Loreto – 2014, confirmando por lo tanto esta hipótesis que nos plantemos al inicio de la realización de este trabajo.

5.2. CONCLUSIONES:

5.2.1. De 28 trabajadores administrativos que representan el 100% de la población evaluada; 19 que son 67% perciben malas condiciones laborales. Asimismo, de los 28 trabajadores administrativos que representan el 100% de la población evaluada, 17 que son el 61% padecen de un estrés severo. Por lo tanto, encuentro que existe una correlación en lo negativo entre ambas variables.

5.2.2. De 08 trabajadores administrativos de sexo femenino que representan el 100% de la población evaluada; 05 que son 63% perciben malas condiciones laborales. Asimismo, de los 08 trabajadores administrativos de sexo femenino que representan el 100% de la población evaluada, 05 que son el 63% padecen de un estrés severo. Por lo tanto, encuentro que existe una correlación en lo negativo entre ambas variables.

5.2.3. De 20 trabajadores administrativos de sexo masculino que representan el 100% de la población evaluada; 14 que son 70% perciben malas condiciones laborales. Asimismo, de los 20 trabajadores administrativos de sexo masculino que representan el 100% de la población evaluada, 12 que son el 60% padecen de un estrés severo. Por lo tanto, encuentro que existe una correlación en lo negativo entre ambas variables.

5.2.4. Finalmente, por lo hallado estoy en condiciones de afirmar que en el contexto estudiado el clima laboral inadecuado, su generación y reforzamiento negativo es por una serie de factores. En primera instancia por la ubicación del centro laboral que está en pleno monte, es decir dentro de la espesura de la selva peruana. Asimismo, debe tenerse en cuenta que los tiempos de estadía negociados con los trabajadores es que

la salida es cada 20 días, el que permite el alejamiento de sus familiares por periodos relativamente largos. Por otro lado, también es bueno tener en cuenta que todos los trabajadores proceden de lugares alejados incluidos los iquiteños.

5.3. RECOMENDACIONES:

5.3.1. Recomendar que la oficina de servicio Social que está a cargo de una Licenciada en Trabajo Social sea reforzada con la presencia de más personal como política de la Empresa, porque esta viene desarrollando un trabajo de ejecución de sensibilización para con los ejecutivos que muchos de ellos están esporádicamente en la zona de trabajo y que en la mayoría de los casos sus monitoreos lo realizan desde las oficinas centrales que están ubicados en la ciudad de Lima. Asimismo, esta oficina podrá desarrollar estrategias que permitan que los trabajadores se empoderen de una serie de conocimientos y habilidades a fin de manejar en mejores condiciones sus angustias, preocupaciones y sepan controlar mejor la ira.

5.3.2. Es importante que la empresa la Corporación Petrolera SAC Trompeteros, Loreto, como organización líder de la zona y a nivel nacional atienda aspecto personales y familiares de los trabajadores, asistiéndolos de manera más personalizada, propuesta por la Oficina de Servicio Social a mi cargo, como son el de abastecerlos con los insumos y materiales de trabajo en forma oportuna con el fin de que estos se sientan protegidos. Asimismo, será conveniente asignarles alguna forma de incentivo económico por rendimiento y trabajo bien ejecutado. También será conveniente hacerles llegar algún presente más personalizado en fechas importante como son fiestas navideñas, aniversarios y fecha muy especiales.

5.3.3. Programar eventos y capacitaciones relacionadas con la autoestima, el afrontamiento del estrés, el control de la ira, etc. dirigidas al personal administrativos y trabajadores de campo de preferencia que se desarrollen en la misma zona de trabajo, a fin de que durante estos eventos los trabajadores desarrollen relaciones interactivas que permitirá desarrollar mayor esfuerzo a sus actividades de aprendizaje y perfeccionamiento individual que los beneficiara en el tenencia de una mejor autoestima, y a la vez manejar en mejores condiciones sus características personales para desarrollar su trabajo de manera más productiva.

CAPITULO VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. Fuentes Bibliográficas

- Arce, M., & Domínguez, M. O. (2009). *El estrés en estudiantes universitarios ingresantes; Universidad Complutense, Facultad de Medicina*. Madrid, España. .
- Arratia, B. A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*. Chile.
- Bejarano, R. (2001). *Evaluación de la satisfacción laboral en los trabajadores de atención primaria y su relación con las condiciones de trabajo*. Bogotá, Colombia.: Editorial planeta.
- Belzunegui Eraso, Á. (2001). *El teletrabajo en España: Implicaciones sobre las condiciones de trabajo*.
- Buendía, J., & y Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. . Madrid, España.: Editorial Pirámide.
- Cambrón, M. A. (2006). *Condiciones laborales de los adultos mayores en México 2006*. México.
- Castro, P. (2008). *El estrés docente en los profesores de escuela pública*. . Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cortés, J. N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional Hospital Dr. Luis F. Nachón, Xalapa, Ver., 2009*. México.

- Cruz, C. T. (2000). *Motivación y satisfacción labora. La experiencia de una empresa productiva.*
- Deci, E. (1975). *Intrinsic motivation.* . N.Y.: Plenum Press. .
- Gándara, M. (1998). *Estrés y trabajo: el síndrome del burnout.* . Madrid, España: Cauce editorial.
- Huamán, N. (2007). *Estrés Y Desempeño Laboral De Las Enfermeras (Os) Hospitalarias, Huaraz.* Huaraz - Perú.
- Johnson, J.V., y Hall, E.M. (1988). *Job strain, work place social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population.* American Journal of Public Health.
- Karasek, R.A., y Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life.* Nueva York: Basic Books.
- Lazarus, R. y. (1987). *Transactional theory and research on emotions and coping.* . European Journal of Personality.
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa.* . México: Editorial Trillas. Primera Edición.
- McClelland, D. (1975). *Power: The inner experience.* . N.Y.: Irvington.
- Pablo, M. E. (2011). *Evaluación de las condiciones de trabajo en un Centro de Salud de Atención Primaria.* Argentina.
- Román, A. M. (2010). *Condiciones psicosociales y laborales generadoras de estrés y su asociación con el síndrome metabólico, en trabajadores de una plataforma petrolera marina.* . REMESAT.
- Selye, Hans. (1936). *The stress concept: past, present and future, en COOPER, C.L., stress research: issues for the eighties* Chichester. Ed. John Wiley & sons.
- Sherman, A., Bohlander, G. y Snell, S. (2001). *Administración de recursos humanos.* México: Thompson.

6.2. Fuentes electrónicas. -

- Fernández, P. (2004). *Estrés organizacional, depresión y afrotnamiento en trabajadores petroleros, Venezuela*. Obtenido de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/104/TDE-2011-06-29T14:56:31Z-1301/Publico/Fernandez_Patricia.pdf
- González, N. (2008). *Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios Estado Zulia, Venezuela*. Obtenido de <http://132.248.9.34/hevila/Revistaelectronicadehumanidadeseducacionycomunicacionsocial/2008/no4/7.pdf>
- Guerrero Barona, E. J. (1999). *Un trabajo de investigación sobre estrés y burnout en el profesorado universitario*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=296705>
- Montero, G. (2010). *Nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Perú*. Obtenido de <http://www.une.edu.pe/investigacion/PCF%20PEDAG%20Y%20CULT%20FISC%202010/PCF-2010-062-MONTERO%20GRANTHON%20GLORIA.pdf>
- Morante, L. (2012). *México y China tienen el mayor número de casos de estrés vinculados al trabajo*. Obtenido de <http://www.maspormas.com/noticias/mexico/mexico-primer-lugar-en-estres-laboral>
- Moreno, G. (2012). *Causas, impacto del estrés laboral sobre la salud y desempeño. Propuesta de atenuación en trabajadores de una institución bancaria*. Obtenido de Instituto Politécnico Nacional: <http://www.enmh.ipn.mx/PosgradoInvestigacion/Documents/tesismsoh/gabrielamorenooliva.pdf>

Noel, A. M. (2008). *Estrés laboral: La integración de Mindfulness en el trabajo.*

Obtenido de

<https://culturadelasalud.wordpress.com/mindfulness/estres-laboral-la-integracion-de-mindfulness-en-el-trabajo/>

Sánchez, L. (2008). *Trabajo y salud mental. Caso supervisores de una locación*

petrolera- Venezuela. Obtenido de

http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382008000100005

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CONDICIONES LABORALES Y ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA CORPORACIÓN PETROLERA SAC, TROMPETEROS, LORETO - 2014

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MÉTODO
<p><u>FORMULACIÓN GENERAL</u> ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el estrés de los trabajadores administrativos de la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto - 2014?</p> <p><u>FORMULACIONES ESPECÍFICAS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el estrés de los trabajadores administrativos de sexo femenino de la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto - 2014? • ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el estrés de los trabajadores administrativos de sexo masculino de la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto - 2014? 	<p><u>Objetivo general</u> Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y el estrés de los trabajadores administrativos de la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto - 2014.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y el estrés en los trabajadores administrativos de sexo femenino de la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto - 2014. • Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y el estrés en los trabajadores administrativos de sexo masculino de la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto - 2014. 	<p>El estrés laboral constituye una de las problemáticas del mercado de trabajo del siglo XXI, afectando a miles de trabajadores en el mundo, cuyos porcentajes y cifras escalan año a año debido a los cambios y transformaciones que la globalización económica ha impuesto nuevas reglas y patrones a las empresas para maximizar sus beneficios y reducir costos.</p> <p>Con la presente investigación busco establecer el cómo las variables condiciones laborales tienen una relacionan o no con el estrés de los trabajadores administrativos de esta corporación, particularmente en Trompeteros que está ubicado en el Departamento de Loreto en la Selva oriental del Perú, con el fin de aportar algunos conocimientos en esta realidad específica y sugerir recomendaciones que ayuden a mejorar las condiciones en las que se encuentran estos trabajadores y de este modo hacer un aporte modesto pero interesante para la Empresa si lo consideran conveniente; en todo caso esta investigación podría ser tomada por las futuras tesis y investigadoras a fin de profundizar otros aspecto relacionados con las condiciones de trabajo como también relacionadas con el estrés.</p>	<p><u>Hipótesis general</u> Ho. No, existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés en los trabajadores administrativos de la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto - 2014 Ha. Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés en los trabajadores administrativos de la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto - 2014</p> <p><u>Hipótesis específicas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Heo1. No existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés en los trabajadores administrativos del sexo femenino de la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto – 2014 • Hea1. Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés en los trabajadores administrativos del sexo femenino de la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto - 2014 • Heo2. No existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés en los trabajadores administrativos del sexo masculino de la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto – 2014 • Hea2. Existe relación entre las condiciones de trabajo y el estrés en los trabajadores administrativos del sexo masculino de la Corporación Petrolera S.A.C. Trompeteros, Loreto - 2014 	<p>V.1. CONDICIONES LABORALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jornada laboral • Motivación laboral • Seguridad laboral • Clima laboral <p>V.2. ESTRÉS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alteración fisiológica • Alteración emocional • Aflicción • Depresión • Ansiedad • Intranquilidad 	<p><u>Tipo de Investigación. -</u> El estudio que desarrollaré es de tipo correlacional porque he tratado de establecer la relación entre la variable 1: Condiciones de trabajo, con la variable 2: Estrés de los trabajadores administrativos. Asimismo, es aplicativo toda vez que tomaremos como referencia investigaciones anteriores, además se realizara una revisión bibliográfica lo más amplia posible a fin de tener un marco teórico suficiente, pero también considero que a partir de esta investigación puede hacerse en el futuro otras con similares características.</p> <p><u>Enfoque de la investigación. -</u> Enfoque de la presente investigación es cuantitativo considerando que haremos uso de herramientas que están estructuradas e impresas tipo encuesta las mismas que evidenciaremos con tablas y figuras.</p> <p><u>Población v muestra de la Investigación. -</u> Para la presente investigación se estará tomando al 100% de la población de los trabajadores administrativos de Corporación Petrolera Trompeteros S.A.C. que hacen un total de 28 personas, teniendo la cantidad por género de esta manera, 08 del sexo femenino y 20 del sexo masculino del área administrativo.</p>

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Asunciona Zelada (2011)

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

Nº	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?				

Nº	PREGUNTAS	a	b	c	d
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?				
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	¿Le 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)?				

Nº	ITEMS	1	2	3	4
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?				
PUNTAJE S 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 30 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.