



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una
institución educativa privada de Ica 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología**

AUTOR:

Clavarino Muñoz Ivan Enrique (ORCID: 0000-0002-4589-5632)

ASESOR:

Mg. Espino Sedano Víctor Hugo (ORCID: 0000-0002-1454-0257)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicado a mi madre Jessica

Agradezco a mis abuelitos

Índice de contenidos

	Pag.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de Investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de Datos	14
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	49

Índice de tablas

	Pág
Tabla N° 1. Estrés laboral en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021	18
Tabla N° 2. Estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021	18
Tabla N° 3. Relación entre estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021	19
Tabla N° 4. Relación entre la dimensión clima organizacional del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021	20
Tabla N° 5. Relación entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021	21
Tabla N° 6. Relación entre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021	22
Tabla N° 7. Relación entre la dimensión tecnología del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021	23
Tabla N° 8. Relación entre la dimensión influencia del líder del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021	24
Tabla N° 9. Relación entre la dimensión falta de cohesión del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica 2021	25
Tabla N° 10. Relación entre la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021	26

Índice de gráficos

	Pág
Gráfico N° 1. Relación entre estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021	19
Gráfico N° 2. Relación entre la dimensión clima organizacional del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021	20
Gráfico N° 3. Relación entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021	21
Gráfico N° 4. Relación entre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021	22
Gráfico N° 5. Relación entre la dimensión tecnología del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021	23
Gráfico N° 6. Relación entre la dimensión influencia del líder del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021	24
Gráfico N° 7. Relación entre la dimensión falta de cohesión del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica 2021	25
Gráfico N° 8. Relación entre la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021	26

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021. Metodología: observacional, prospectiva, descriptiva-correlacional, en 50 colaboradores. Instrumento: cuestionario de estrés laboral con 7 dimensiones y 25 ítems validado por OIT-OMS, Alfa de Cronbach 0.97 y cuestionario de estado de ánimo EVEA con 16 ítems validado por Sanz, Alfa de Cronbach 0.92. Resultados: Existe relación entre estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica 2021, siendo el estrés laboral mayor en colaboradores con estado de ánimo Ira-hostilidad. El clima organizacional es mayor en colaboradores con estado de ánimo Ira-hostilidad. La estructura organizacional es mayor en colaboradores con estado de ánimo Ira-hostilidad. El territorio organizacional es mayor en colaboradores con estado de ánimo Ansioso, Tristeza-depresión. La tecnología es mayor en colaboradores con estado de ánimo Ansioso, Tristeza-depresión. La influencia del líder es mayor en colaboradores con estado de ánimo Ira-hostilidad. La falta de cohesión es mayor en colaboradores con estado de ánimo Ira-hostilidad, Tristeza-depresión. El respaldo del grupo es mayor en colaboradores con estado de ánimo Ansioso, Tristeza-depresión. Conclusiones: El estado de ánimo se ve afectado por el estrés en diferentes medidas.

Palabras clave: Estrés laboral, estado de ánimo, colaboradores.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between work stress and mood in collaborators of a private educational institution in Ica, 2021. Methodology: Observational, prospective, descriptive-correlational, in 50 collaborators. Instrument: work stress questionnaire with 7 dimensions and 25 items validated by ILO-WHO, Cronbach's Alpha 0.97 and EVEA mood questionnaire with 16 items validated by Sanz, Cronbach's Alpha 0.92. Results: There is a relationship between work stress and mood in employees of a private educational institution in Ica 2021, with higher work stress in employees with anger-hostility mood. The organizational climate is greater in employees with an Anger-hostility mood. The organizational structure is greater in collaborators with anger-hostility mood. The organizational territory is greater in collaborators with Anxious, Sadness-depression mood. The technology is greater in collaborators with Anxious, Sadness-depression mood. The influence of the leader is greater in collaborators with Anger-hostility mood. The lack of cohesion is greater in collaborators with Anger-hostility, Sadness-depression mood. Group support is higher in collaborators with Anxious, Sadness-depression mood. Conclusions: Mood is affected by stress in different measures.

Key words: Work stress, mood, collaborators.

I. INTRODUCCION

Todas las personas cuentan con recursos personales que sumados a la experiencia personal les permiten enfrentar la adversidad en la vida, pero cuando esto ya no es suficiente, el cuerpo muestra los estragos, siendo una advertencia de la afección de nuestra salud personal, notar este efecto psicológico es de suma importancia para mantener el buen funcionamiento de nuestras actividades laborales.

En Europa, el 22% de trabajadores sufren estrés, siendo prevaeciente en el sector de educación. En Asia y el Pacifico, 48% de los trabajadores sienten que las exigencias del trabajo es el principal obstáculo para tener un estilo de vida saludable. En América el 16% de los trabajadores sienten estrés y el 13% depresión relacionada al trabajo. En Chile el 27.9% de trabajadores sufren estrés y depresión. (Organización Internacional del Trabajo, 2016). El Ministerio de Educación del Perú (2008) aprobó la Ley N ° 29062, uno de sus propósitos es evaluar la labor que realizan los trabajadores dedicados a la educación y los beneficios de realizar esta actividad, así como crear circunstancias para la promoción a diferentes niveles de la educación pública, fomentar la igualdad de condiciones, mejorar el ambiente de trabajo y apoyar el buen desenvolvimiento de los colaboradores en las instituciones y programas en los que trabaja.

Para UNESCO (2015) deben plantearse políticas y estrategias que permitan ofrecer a los trabajadores educativos perspectivas de carrera, sueldos, condiciones de vida y de trabajo atractivas, motivadoras y estables.

Este estudio presenta como problema general ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021?

La actividad laboral requiere de un buen clima laboral la que está en íntima relación con el estado de ánimo que tienen los integrantes de una organización, por ello a fin de optimizar esta actividad es que se realiza el estudio identificando la

relación del estrés laboral con el estado de ánimo del colaborador, con lo que se podría realizar modificaciones en las dimensiones que muestren deficiencias con una mejor comprensión de lo que el colaborador adolece.

En relación a su importancia se enfoca desde la justificación teórica pues la investigación contribuye a ampliar los conocimientos académicos sobre este tema, en la justificación metodológica atribuida a que la investigación presenta un diseño científico de utilidad para comparaciones con otras realidades y de ser necesario realizar estudio por pares y en la justificación práctica para identificar la vinculación del estrés laboral y en qué grado ésta condición influye en el estado de ánimo del trabajador lo cual contribuirá a conocer las estrategias de intervención para mejorar el desempeño laboral.

Por ello se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y el estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021 y como objetivos específicos: Establecer la relación de la dimensión clima organizacional del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores de una I. E. P. de Ica, 2021. Precisar la relación de la dimensión estructura organizacional del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores de una I. E. P. de Ica, 2021. Valorar la relación de la dimensión territorio organizacional del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores de una I. E. P. de Ica, 2021. Indicar la relación de la dimensión tecnología del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores de una I. E. P. de Ica, 2021. Establecer la relación de la dimensión influencia del líder del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores de una I. E. P. de Ica, 2021. Determinar la relación de la dimensión falta de cohesión del estrés laboral con estado de ánimo en colaboradores de una I. E. P. de Ica, 2021. Indicar la relación de la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores de una I. E. P. de Ica, 2021.

Como hipótesis general se propuso que: Existe relación entre estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica 2021. Se formuló como hipótesis específicas de la investigación: Existe relación entre la dimensión clima organizacional del estrés laboral y estado de ánimo en

colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021. Existe relación entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021. Existe relación entre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021. Existe relación entre la dimensión tecnología del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021. Existe relación entre la dimensión influencia del líder del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021. Existe relación entre la dimensión falta de cohesión del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021. Existe relación entre la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica 2021.

II. MARCO TEORICO

Antecedentes internacionales: Aguayo (2017) en su artículo sobre Inteligencia emocional en colaboradores españoles, basó su investigación en 16 trabajos desarrollados en profesores españoles y correlacionó ésta inteligencia con otros factores influyentes, obteniendo resultados que indican que la inteligencia emocional es desarrollada adecuadamente por lo profesores resultados de programas de entrenamiento, se demostró además que la inteligencia emocional está relacionada con el síndrome de burnout y el ánimo, por lo que a partir de estos resultados, se concluye que es necesario desarrollar programas de entrenamiento en desarrollo de la inteligencia emocional para mejorar la calidad de las actividades de los profesores elevando el nivel educativo.

Hidalgo et al. (2019) en su artículo sobre el síndrome de burnout y la resiliencia asociado al compromiso de los maestros con su ámbito laboral, tuvieron la finalidad de determinar la relación entre estas variables síndrome de burnout, resiliencia y compromiso con el trabajo, para ello estudiaron a 80 profesores que trabajaban en centros educativos para niños con discapacidades graves. Utilizaron la escala de comportamiento resiliente y escala de autoeficacia de Baessler y Schwarzer, encontrándose los siguientes resultados: se determinó que existe relación hasta en un 34.4% entre el desgaste psicológico emocional con bajos grados de autoeficacia y residencia.

Echerri (2019) presentó un artículo en el que relaciona el efecto modulador de liderazgo transformacional con la eficacia laboral docente en colaboradores de la I. E. básica de educación de Jalisco en México. La investigación fue de tipo no experimental, transversal, descriptiva, explicativa cuantitativa. Se llegó a los siguientes resultados: El liderazgo transformacional se relaciona negativamente con el estrés en los colaboradores, así mismo existe una relación negativa entre el estrés y la eficacia en las labores, por lo tanto se concluye que a mayor estrés en el trabajo menor es la efectividad en las actividades, por lo que se debe realizar acciones que mejoren el nivel de estrés de los colaboradores y mejorar así la

calidad educativa, pues un buen liderazgo transformacional eleva la calidad de educación al disminuir el grado de estrés.

Rodríguez et al. (2018) presentaron el artículo sobre: Impacto del estrés en la salud mental de los colaboradores universitarios del Ecuador. El estudio tuvo como propósito establecer el impacto que el estrés produce en la salud psicológica de los colaboradores universitarios, para ello se trabajó en 160 colaboradores universitarios de 10 Facultades obteniéndose los siguientes resultados: que el estrés ocasiona en los colaboradores, sudoración, taquicardia, mal estado de ánimo, fatiga, generándose miedo por las responsabilidades del trabajo, por lo que se concluye que para tener un colaborador eficiente es necesario que dicho colaborador sepa cómo gestionar su estrés, así mismo debe saber cómo manejar espacios físicos donde se desenvuelve.

Mujica (2018) presentó su artículo sobre: Nivel de emociones y formación del perfil del colaborador de educación física en España. El estudio es de tipo cualitativo, transversal, donde tuvieron 19 participantes, la información se obtuvo mediante una encuesta la que fueron tabulados en programas estadísticos para su análisis con la ayuda de los fundamentos teóricos; los resultados fueron: Los participantes indican que perciben emociones tanto positivas como negativas, las que se deberían a 4 categorías siendo la primera relacionada a los alumnos, la segunda está relacionada a los profesores, la tercera a la imaginación del estudiante y la cuarta los acontecimiento extremos ocurridos en la clase, por lo que se llega a concluir que la pedagogía debe contemplar acciones de interacción comprensiva, motivar a los alumnos, establecer un ambiente alegre basada en el enfoque constructivista, haciendo que el alumno sea el protagonista de su aprendizaje la que le generará actos emotivos positivos.

Maidana y Samudio (2018) realizaron un artículo que trata sobre la inteligencia emocional en los colaboradores universitarios de enfermería según sus aptitudes mostradas en su ambiente laboral en la Universidad de Asunción en Paraguay. La metodología empleada fue de tipo observacional, descriptiva, transversal, cuantitativa desarrollada en 81 colaboradores, para ello se usó un

cuestionario que mide inteligencia emocional en base a 4 dimensiones que son: percepción, comprensión, facilitación y manejo de emociones. Los resultados fueron: La mayoría fue de 40 a 50 años, sobre todo femeninas y solteras, el 62% tuvieron múltiples empleos, el 2% de los participante necesitan reforzar sus habilidades emocionales a pesar que la comprensión fue la dimensión mejor desarrollada en el 75% de los participantes, mientras que la dimensión facilitación es la que necesita mejorar pues solo el 23% de los participantes tiene nivel óptimo, muy pocos son competentes 6% y el restos 6% necesita mejorar sus aptitudes emocionales.

Aristulle (2019) en su artículo sobre habilidades socio emocionales y las comunicaciones en colaboradores de Costa Rica. El objetivo del estudio fue fomentar la autorreflexión de la actividad educativa para mejorar la perspectiva de los colaboradores en su actividad docente, para ello se realizaron encuestas a profesores y estudiantes, obteniendo resultados como actitud favorable para mejorar la práctica docente según una agenda estructurada que facilite el logro de objetivos con una currícula acorde con las exigencias de la globalización que oriente al docente e identifique debilidades a mejorar en sus estudiantes, con lo que se logrará mejorar la habilidades socio emocionales en la comunidad estudiantil.

Antecedentes nacionales: Fuster (2019) en su artículo sobre clima afectivo y su relación con el trabajo colaborativo en colaboradores de colegios de Lima, el propósito fue verificar la influencia del estado emocional en el desempeño del colaborador profesor, el estudio es descriptivo, cuantitativo, transversal en 60 colaboradores docentes de secundaria y primaria, para la obtención de los datos se empleó cuestionarios y se aplicó la prueba de r de Pearson para medir la relación. Demostrándose que existe relación no significativa entre los estados de ánimo y el trabajo colaborativo, siendo necesario fomentar un bien clima laboral para mejorar el trabajo cooperativo.

Velásquez (2019) en su artículo sobre la influencia del estrés en la labor docente en una I. E. N° 3076 en Comas Lima, siendo el objetivo relacionar ambas variables. La metodología fue de tipo cuantitativo descriptiva, transversal,

observacional, de correlación. Para la recolección de los datos se empleó un cuestionario que mide el estrés laboral que tiene una confianza de alfa de Cronbach 0.94 y el cuestionario para desempeño docente con un nivel de confianza de 0.92, llegando a los siguientes resultados: El coeficiente Rho de Spearman demuestra una correlación alta negativa de -0.89 entre el estrés laboral y el desempeño docente, pues a mayor estrés menor desempeño docente con valor de p significativo de menos de 0.05, concluyéndose que el estrés laboral tiene una alta influencia en el desempeño docente.

Segovia (2020) desarrollo un artículo sobre la resiliencia de los docentes en ámbitos de enseñanza y aprendizaje en escuelas de zonas rurales del Perú. El propósito es conocer las experiencias de los docentes sobre la enseñanza en ambientes alejados con limitaciones como son las zonas rurales. Material y método: el estudio es de tipo observacional, de correlación cuantitativa, fenomenológica, para ello se empleó la entrevista estructurada en 5 docentes 3 hombres y 2 mujeres midiéndose las siguientes esferas psíquicas: expectativa, tristeza, satisfacción frustración y felicidad, se concluyó que la resiliencia se manifiesta cuando el docente se encuentra en situaciones de estrés desfavorables lo que le permite transformar situaciones desfavorables en situaciones favorables superando los problemas.

La línea de base de la investigación es el desarrollo organizacional cuyo sustento teórico desde la perceptiva de W. G. Bennis es una respuesta o reacción al cambio con la aplicación de estrategias educativas que modifiquen creencias, actitudes, estructura y valores de la organización, para adaptarse a los cambios de la globalización que son nuevas tecnologías, retos y mercados, y sobre todo adaptarse rápidamente a los cambios que este sistema globalizado trae. (Angulo, 2012).

Abordando la variable estrés, Peiró (1992) define el estrés como un esfuerzo agotado para sostener funciones importantes en el nivel requerido, información interpretada por el sujeto, amenazas de peligro o imprevisibilidad del futuro. La Comisión Europea (2000) afirma que el estrés generado por el trabajo es una

reacción emocional, cognitiva, fisiológica y conductual a temas nocivos específicos tanto del contenido como de la organización o el entorno. Al respecto, Ortiz (1995): El estrés del maestro requiere una respuesta causada por una serie de situaciones problemáticas que mantienen su presencia y fortaleza a lo largo del tiempo. Estas reacciones consisten en respuestas adaptativas que producen la acción al estrés desarrollada en el individuo, como es la afluencia de estímulos amenazantes. (Dunham y Varma, 1998). Cano y Tobal. (1995) señalaron que el estrés puede afectar el rendimiento en contextos académicos y laborales.

Karasek (1979) propuso una modificación de la teoría de adaptación del ser humano y el medio ambiente. La teoría enfatiza la interacción entre el nivel de control y la demanda laboral como un determinante del estrés psicológico relacionado con el trabajo.

Lazarus y Folkman (1986) conceptualizan al estrés como producto de las relaciones del sujeto con el medio ambiente, calificado por él como amenazante, inunda sus posibilidades por existencia de tareas exigentes que afectan su bienestar. Sostienen un modelo que describe el proceso psicológico asociado con el estrés, entendiéndose como tal a la interpretación cognitiva de un individuo de un evento potencialmente estresante, en este proceso, la interpretación personal del evento es más importante que su naturaleza.

Las actividades académicas implican una serie de interacciones emocionales entre profesores y alumnos que, a largo plazo, se convierte en desesperación y malestar físico, de esta manera, comienzan a sentir cansancio, apatía o presentar problemas de autoestima, y su lugar de trabajo se percibe amenazador en lugar de ser una fuente positiva de felicidad en su calidad de vida. Si estas condiciones de trabajo son estresantes para los docentes entonces las instituciones educativas, afectan negativamente la salud y el rendimiento académico. (Ruiz, 2016).

Ivancevich y Matteson (1989), afirman que el estrés produce una reacción adaptativa, según característica individual o debido a procesos neuropsicológicos,

la que a su vez es debido a acciones de una situación externa que provocan en los sujetos demandas extras tanto desde el punto de vista psicológico como físico. Ellos dividen a los estresores en extraorganizacionales, como son las relaciones entre los familiares o aspectos económicos del hogar e intraorganizacionales, los cuales son referentes al ambiente físico, estresores a nivel personal, organizacional y grupal como:

- Clima organizacional, refiriéndose a las interacciones de la persona con la política o metas institucionales.
- Estructura organizacional, relacionado a el tipo estructural, jerarquías de poderes y autoridades establecidas.
- Territorio organizacional, concerniente al espacio de trabajo de un colaborador, generando estrés laborar en un espacio ajeno.
- Tecnología, referida a recursos tecnológicos que disponen los colaboradores para realizar sus actividades institucionales según exigencias en el trabajo, además de las capacitaciones que serán impartidos para ellos.
- Influencia del líder, refiriéndose a las acciones, estilo y procedimientos del líder como generador de estrés.
- Falta de cohesión, referente a la unión del grupo de trabajo; cuando se aleja o distancia a un colaborador del resto de los compañeros puede producir estrés.
- Respaldos grupales, produce estrés cuando se comparten de manera breve las opiniones y emociones del grupo.

Con respecto a la variable estado de ánimo, se postula que es una mezcla compleja de pensamientos y emociones que definen una relación con el mundo. Buen humor, paz interior, confianza en sí mismo, tranquilidad, además, depresión, inquietud, nostalgia, irritación, desesperación. El estado de ánimo siempre está presente, siempre influyente y nos acompaña en cada momento de nuestras vidas. (Ashkanasy, 2015).

El ánimo en el trabajo es de gran importancia para crecer profesionalmente, esa es la conclusión del estudio de Robert Half, y más del 90% de los directivos piensan que el ánimo es vital para mejorar sus carreras. (Sánchez, 2016).

No se puede evitar sentir emociones en el trabajo, así como una persona es de carácter moderado así son las emociones en grado moderado. Tener un buen humor en el trabajo es un atributo adicional para cualquier colaborador, ya que les permite sobresalir en su relación profesional. Además, un buen ambiente de trabajo permite que los equipos estén unidos y sean productivos. Mantener un ambiente relajado, fortalecer el papel de los instructores frente al equipo y fortalecer su liderazgo en la disciplina tendrá un gran impacto en el desarrollo de sus labores, por lo que tener una buena actitud es principalmente importante para quienes desempeñan cargos de liderazgo. (Da Costa y Sánchez, 2014).

Sanz (2013), menciona que la evaluación de diferentes estados de ánimo referente a la relación entre cognición y estado de ánimo parece un imperativo ineludible dado que existen algunas teorías que explícitamente afirman que diferentes estados anímicos tienen diferentes efectos en el procesamiento de información. Se ha propuesto que la ansiedad altera mayormente los fenómenos automáticos, y la depresión altera sobre todo a los fenómenos controlados. Este tipo de hipótesis sólo puede comprobarse experimentalmente mediante la utilización de procedimientos de inducción de estados de ánimos (PIEAs) que induzcan de forma específica ansiedad y depresión, y mediante el empleo de instrumentos que permitan evaluar si los efectos cognitivos observados reflejan la influencia específica de la ansiedad, la influencia específica de la depresión, o la influencia de un factor más general que subyazca tras ambos estados de ánimo. La EVEA es creada para la evaluación del estado de ánimo y, por ende, para la investigación de las relaciones entre cognición y estados de ánimo. La EVEA evalúa 4 estadios de ánimo, las cuales son definidas por Piqueras et al. (2009) de la siguiente forma:

- Tristeza - depresión, es un estado de malestar que presenta emociones como tristeza y melancolía. No obstante, trae consigo un componente de atracción de cuidado de los que se encuentran en su entorno, pudiéndose

tratar de un ahorro de energía para enfrentar situaciones estresantes que se acercan, además constituye un modo de comunicación en medio de una melancolía.

- Ansiedad, estado emocional adaptativo de respuesta motora de defensa o ataque, que es necesario para resolver problemas eficazmente.
- Ira – Hostilidad, es un estado de malestar que se produce por reacción a un estímulo que se muestra amenazante del bienestar propio o de los que le rodean al sujeto.
- Alegría, es una emoción placentera experimentada por una persona ante un suceso favorable o cuando recibe algo que deseaba.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de Investigación:

La investigación es de tipo básica, observacional, prospectiva, descriptiva-correlacional, pues se realizó el cruce de ambas variables, estrés laboral y estado de ánimo, generando conocimientos sobre su relación. (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación es de diseño no experimental, cuantitativa y de corte transversal, descriptivo-correlacional, ya que los datos de estudio se adquieren en un momento único y consistirá en la identificación de las características de hechos o situaciones de tipo individual o grupal con la finalidad de establecer una base de comportamiento y observar cómo influye en la otra variable. (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y su operacionalización:

El estrés laboral desde su definición conceptual se interpreta como una respuesta adaptiva, la cual es consecuencia de alguna circunstancia que exige de los individuos una respuesta adaptativa sea física como psicológica. (Ivancevich y Matteson, 1989), desde su definición operacional como una variable categórica que se obtendrá al aplicar la escala de estrés laboral. Con los siguientes indicadores: ítems 1, 10, 11, 20 están referidos al clima organizacional, los ítems 2, 12, 16, 24 se refieren a la estructura organizacional, los ítems 3, 15, 20 miden el territorio organizacional, los ítems 4, 14, 25 están referidas a la tecnología, los ítems 5, 6, 13, 17 miden la influencia de los líderes, los ítems 7, 9, 18, 21 se refieren a la falta de cohesión y los ítems 8, 19, 23 miden el respaldo del grupo. Con escala de medición ordinal.

El estado de ánimo desde su definición conceptual se interpreta como un estado psicológico duradero que tiene un componente somático-fisiológico menos intenso. (Sanz, 2013), desde su definición operacional como una variable categórica que se

obtendrá al aplicar la escala valorativa del estado de ánimo. Con los siguientes Indicadores: tristeza-depresión (ítems 4, 7, 10 y 16), ansioso (ítems 1,5,9,13), ira-hostilidad (ítems 2,8,11,14) y alegría (ítems 3, 6, 12, 15). Con escala de medición nominal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:

Población: que está integrada por la totalidad de individuos, a los que se atribuye las características susceptibles de estudio y a quienes se generalizará el resultado que en este estudio (Castañeda, 2018) estuvo compuesta por colaboradores de la educación de una I. E.: Colegio Carmelita que cuenta con 50 colaboradores.

Criterio de inclusión: se consideran a los colaboradores que muestran disposición para responder el cuestionario, que se encuentren en actividad en la institución educativa, teniendo un rango de edad entre los 20 hasta los 65 años y de ambos sexos, participando hombres y mujeres.

Criterio de exclusión: se exoneran a los colaboradores que no muestran disposición para responder el cuestionario y que se encuentran de vacaciones o de permiso.

Muestra: con respecto al estudio la muestra es de carácter censal ya que incluye todos los casos del universo o la población (Hernández y Mendoza, 2018). El estudio se realizó en toda la población por lo que la muestra tiene carácter Censal. n= 50 colaboradores.

Muestreo: el método de muestreo usado, es el no probabilístico, y el tipo de muestra es el muestreo intencional o de conveniencia según los criterios de inclusión/exclusión para seleccionar según las características que deben tener las personas u objetos de estudio para la incluir/excluir en una investigación. (Hernández y Mendoza, 2018).

Unidad de análisis: Colaboradores de una I. E. P. de Ica, 2021.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Implica la elaboración de un plan estructurado que nos permitan obtener la información relacionada con la evaluación de las variables planteadas en el estudio (Castañeda 2018) que para la investigación será un cuestionario que constan de preguntas relacionadas con las variables. (Hernández y Mendoza, 2018).

Ficha técnica de la escala de estrés laboral OIT-OMS

La escala de estrés laboral fue creada por la OIT - OMS, consolidada por Ivancevich-Matteson (1989), posteriormente adaptada al Perú por Suárez (2013) aplicándola en trabajadores de un contact center de la ciudad de Lima.

Es una escala que es dirigida a colaboradores de 18 años a más, de aplicación individual o colectiva, con una duración de desarrollo de aproximadamente 15 minutos, para ser usada en el ámbito laboral, con la finalidad de detectar el estrés y con la capacidad de predecir fuentes de riesgos psicosociales.

Se compone de 25 ítems que miden estresores organizacionales, grupales e individuales, siendo las 7 dimensiones de la que está compuesta: 4 son referidas al clima de la organización, 3 miden el territorio organizacional, 3 recogen información sobre tecnología, 4 se refieren a la influencia del líder, 4 miden la falta de cohesión y 3 miden el respaldo del grupo. Estos ítems se valoran según la escala de Likert cuyas escalas van de 1 al 7 siendo que la situación nunca es motivo de estrés hasta cuando la situación siempre ocasiona estrés.

En cuanto a lo que es confiabilidad y validez tenemos el estudio aplicado por Benott (2019) en el que utilizó la escala de estrés laboral OIT - OMS con Alfa de Cronbach = 0.97 (Suárez, 2013), con validez de contenido en nivel de significancia de ($p < 0.05$), validez de constructo con un índice KMO de 0.953 y Chi-cuadrado con significancia ($\text{Chi} = 4752.595$), y validez de criterio con un nivel de significación

menos a 0,05, con lo cual nos da la seguridad que el cuestionario evalúa lo que el investigador busca.

Ficha técnica de la escala valorativa del estado de ánimo (EVEA)

La escala valorativa del estado de ánimo EVEA fue elaborada por Sanz (1993), posteriormente validada en el 2013, mide condiciones anímicas que se producen por circunstancias influyentes. (Sanz, 2001).

Es una escala que es dirigida a población de 18 años a más, de aplicación individual o colectiva, con una duración de desarrollo de aproximadamente 2 minutos, para ser usada en el ámbito clínico y social, con la finalidad de evaluar el estado de ánimo actual o en circunstancias que ameritan.

La escala está compuesta por 16 ítems que evalúa 4 estados anímicos: ansiedad (4 ítems), ira-hostilidad (4 ítems), alegría (4 ítems) y depresión (4 ítems), cada ítem está valorado por la escala de Likert en 11 puntos que inicia en el 0, flaqueadas según nada (0) mucho (10).

Referente a lo que es validez y confiabilidad tenemos el estudio aplicado por Servan (2020) en el que empleo la escala de valoración del estado de ánimo EVEA con Alfa de Cronbach = 0.92, con validez de juicio de expertos y se sometió a la prueba Binomial $VC = 8.55 > VT = 1.6449$, el presente resultado nos da la seguridad de que el cuestionario evalúa lo que el investigador busca.

3.5. Procedimiento

Para el estudio se realizó la pesquisa bibliográfica referida a las variables de estudio, investigando sobre el estado del arte, para proceder a obtener los instrumentos que medirán las variables, las que cuentan con su respectiva ficha técnica. En una segunda etapa se procedió a pedir permiso a la dirección ejecutiva de la institución a fin de poder acceder a aplicar los cuestionarios a los colaboradores a quienes se les pidió su apoyo en el desarrollo del estudio y luego

de obtener su asentimiento informado se procedió a la aplicación de los cuestionarios que luego de terminado ello, se procedió a tabular los datos obtenidos en el software de estadística de la ciencia de la salud SPSS v 24 de donde se obtuvieron las tablas estadísticas y los estadísticos de relación.

3.6. Método de análisis de datos

Para el estudio se empleó el análisis descriptivo que nos dio valores absolutos y porcentajes de las variables en estudio. Para finalmente en el análisis inferencial se empleó el análisis estadístico anova de Kruskal Wallis, pues la variable estado de ánimo fue medida en escala nominal, y la variable estrés laboral en escala ordinal con la que se determinó las diferencias estadísticas además el comportamiento de las variables no siguen los parámetros de la curva de normalidad según la prueba de Kolmogorov Smirnov por lo que se utiliza anova de Kruskal Wallis. (Hernández y Mendoza, 2018).

3.7. Aspectos éticos

Se mantiene la autonomía de los datos a través de identificación con números. La investigación prevé identificar a los participantes por un número para respetar el anonimato, así mismo cada participante dio su consentimiento informado previa información de los objetivos y alcance del estudio. La investigación no pone en riesgo la salud de los participantes pues se trata de aplicación de cuestionarios con lo que se garantiza el principio ético de no maleficencia, además los participantes podrán abandonar el estudio en cualquier avance que se encuentre la investigación sin que para ello se le pida los motivos de su alejamiento, con lo que se cumple con el principio de autonomía (Código de ética del psicólogo peruano 2009).

La información será analizada de manera general siendo los resultados solo de utilidad para la investigación, cumpliendo responsablemente con el manejo de la información pues cada sujeto de estudio es un colaborador que es vulnerado su privacidad, por lo que se toma todas las medidas a fin de que no se afecte moral, psicológico o físicamente durante el desarrollo del estudio.

La investigación cumple con los principios éticos estipulados en la declaración de Helsinki del 2015 que indica que toda investigación debe prever no producir daño a los que son parte del estudio ni debe difundirse la identidad de los mismos, esto se logra en el estudio identificando a cada integrante del estudio con un número. Esta investigación se rige bajo los principios del Informe Belmont del 2013 que exige el respeto por la autonomía de los que participan de estudios en humanos, así como siempre tener presente no hacer daño a los integrantes de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla descriptiva

Tabla N° 1. Estrés laboral en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021

Dimensión estrés laboral	N°	Mínimo	Máximo	Media
Clima organizacional	50	8	26	13,94
Estructura organizacional	50	10	26	14,70
Territorio organizacional	50	12	19	15,20
Tecnología	50	12	19	15,28
Influencia del líder	50	12	24	14,26
Falta de cohesión	50	10	22	16,24
Respaldo del grupo	50	13	19	15,86

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 1 las dimensiones del estrés laboral presentan medias similares siendo la falta de cohesión la que tienen más alta media con 16.24 puntos y la que tienen menos contribución en el estrés laboral es la dimensión clima organizacional con 13.94 puntos, además el cuadro indica que los colaboradores tienen algún grado de estrés laboral que requiere tomarse en cuenta para mejorar su trabajo.

Tabla N° 2. Estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021

Estado de ánimo	Frecuencia	Porcentaje
Tristeza-depresión	13	26.0%
Ansioso	12	24.0%
Ira-hostilidad	8	16.0%
Alegría	17	34.0%
Total	50	100.0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 2 se muestra que el 26% tienen estado de ánimo Tristeza-depresión, el 24% Ansioso, 16% Ira-hostilidad y el 34% Alegre.

Análisis inferencial

Tabla N° 3. Relación entre estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021

Anova de Kruskal-Wallis

	ESTADO DE ÁNIMO	N	Rango promedio	Media
ESTRES	Tristeza-depresión	13	30,46	109.85
	Ansioso	12	30,17	108.75
	Ira-hostilidad	8	39,94	122.00
	Alegría	17	11,62	92.06
	Total		50	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 3 muestra que según el estadístico Kruskal-Wallis los colaboradores con Ira-hostilidad tienen mayor rango promedio de estrés, seguido de los que tienen Tristeza-depresión, Ansioso y finalmente aquello con estado de ánimo Alegre, indicando que los colaboradores a pesar del estrés se muestran alegres en su trabajo.

Gráfico N° 1. Relación entre estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021

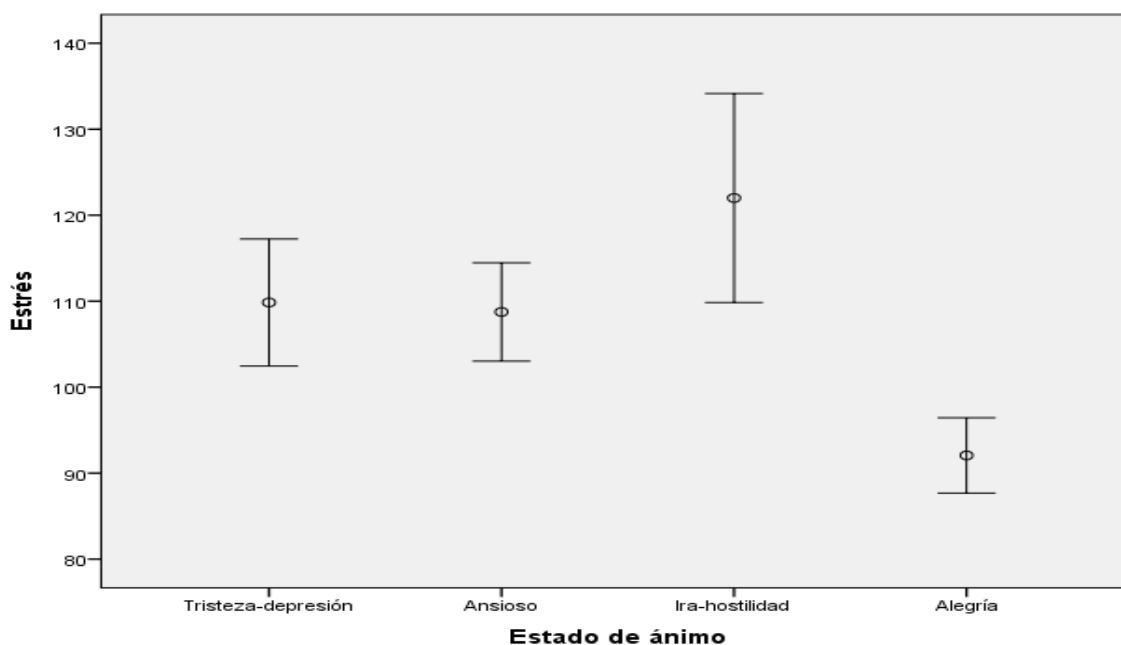


Tabla N° 4. Relación de la dimensión clima organizacional del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021

Anova de Kruskal-Wallis

	Estado de ánimo	N	Rango promedio	Media
Clima organizacional	Tristeza-depresión	13	30,54	14.00
	Ansioso	12	23,29	12.75
	Ira-hostilidad	8	46,50	22.25
	Alegría	17	13,32	10.82
	Total	50		13.94

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 4 muestra que según la prueba Kruskal-Wallis los colaboradores con Ira-hostilidad tienen mayor rango promedio de estrés, seguido de los que tienen Tristeza-depresión, Ansioso y finalmente aquello con estado de ánimo Alegre, de allí la importancia de mejorar el clima organizacional a fin de que los colaboradores trabajen en equipo.

Gráfico N° 2. Relación de la dimensión clima organizacional del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021

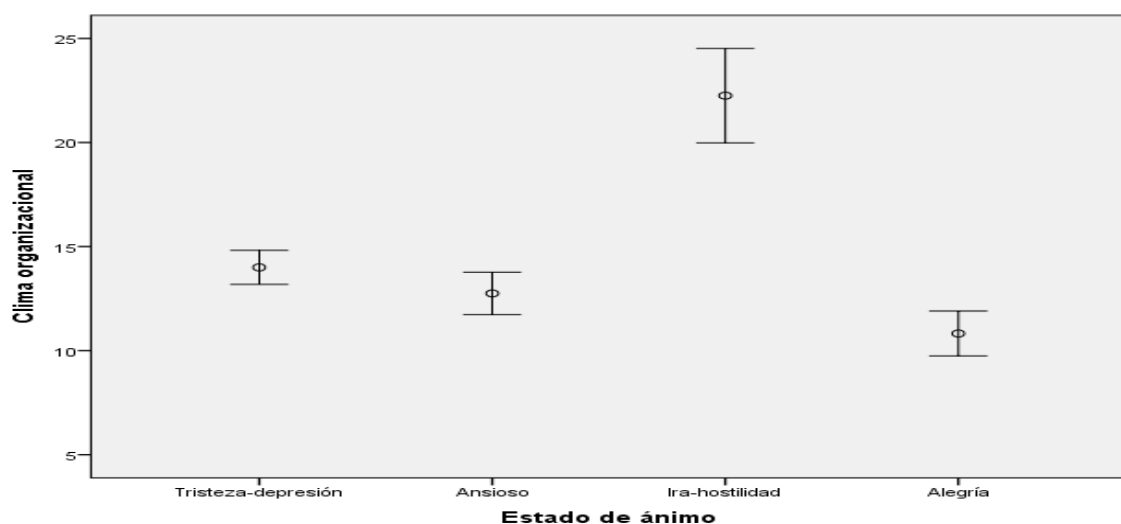


Tabla N° 5. Relación de la dimensión estructura organizacional del estrés laboral con el estado de ánimo de los colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021

Anova de Kruskal-Wallis

	Estado de ánimo	N	Rango promedio	Media
Estructura organizacional	Tristeza-depresión	13	27,73	14.31
	Ansioso	12	26,29	14.17
	Ira-hostilidad	8	46,13	21.75
	Alegría	17	13,53	12.06
	Total	50		14.70

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 5 muestra que según la prueba Kruskal-Wallis los colaboradores con Ira-hostilidad tienen mayor rango promedio de estrés, seguido de los que tienen Tristeza-depresión, Ansioso y los de estado de ánimo Alegre. Lo que indica que, al reforzar la estructura organizacional mejorará la labor de los colaboradores.

Gráfico N° 3. Relación de la dimensión estructura organizacional del estrés laboral con el estado de ánimo de los colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021

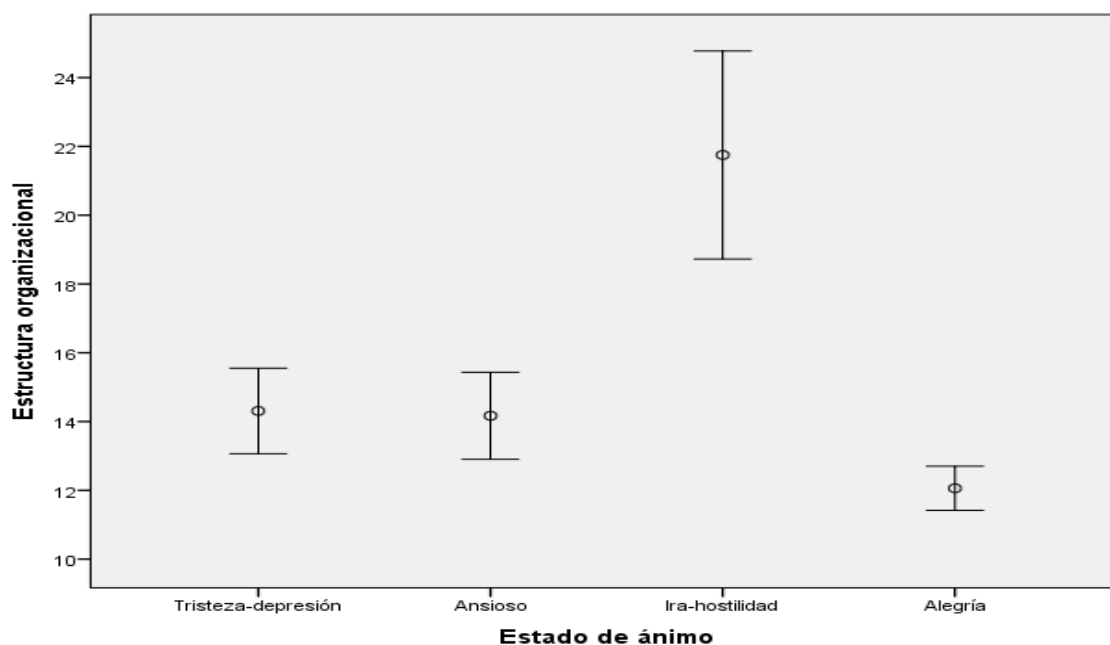


Tabla N° 6. Relación de la dimensión territorio organizacional del estrés laboral con el estado de ánimo de los colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021

Anova de Kruskal-Wallis

	Estado de ánimo	N	Rango promedio	Media
Territorio organizacional	Tristeza-depresión	13	33,15	16.38
	Ansioso	12	38,75	17.08
	Ira-hostilidad	8	12,38	13.25
	Alegría	17	16,47	13.88
	Total	50		15.20

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 6 muestra que según la prueba de Kruskal-Wallis los colaboradores con Ansiedad tienen mayor rango promedio de estrés, seguido de los que tienen Tristeza-depresión, Alegría y los de Ira-hostilidad. Así, mejorar el territorio organizacional de cada colaborador reforzará la actividad laboral.

Gráfico N° 4. Relación de la dimensión territorio organizacional del estrés laboral con el estado de ánimo de los colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021

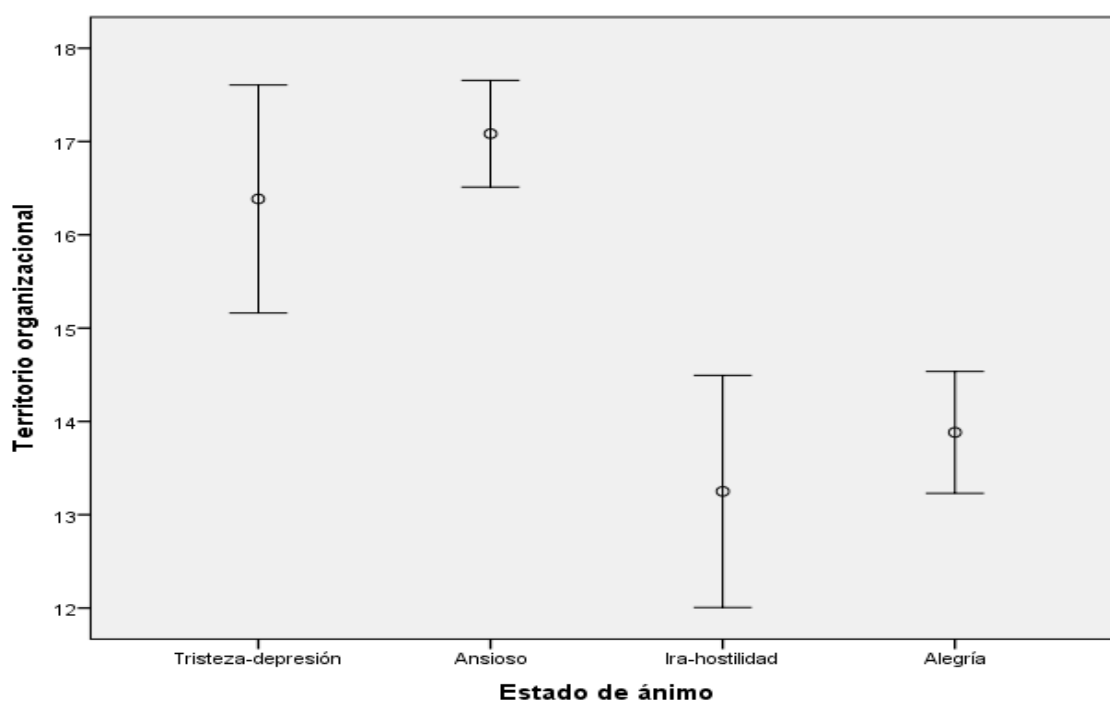


Tabla N° 7. Relación de la dimensión tecnología del estrés laboral con el estado de ánimo de los colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021
Anova de Kruskal-Wallis

	Estado de ánimo	N	Rango promedio	Media
Tecnología	Tristeza-depresión	13	34,08	16.54
	Ansioso	12	39,75	17.42
	Ira-hostilidad	8	15,31	13.75
	Alegría	17	13,68	13.53
	Total	50		15.28

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 7 muestra que según la prueba de Kruskal-Wallis los colaboradores con Ansiedad tienen mayor rango promedio de estrés, seguido de los que tienen Tristeza-depresión, le sigue Ira-hostilidad y Alegría. La tabla muestra que el manejo de la tecnología influye en el estrés en los colaboradores, cuya capacitación en este rubro mejorará su labor.

Gráfico N° 5. Relación entre la dimensión tecnología del estrés laboral y estado de ánimo de los colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021

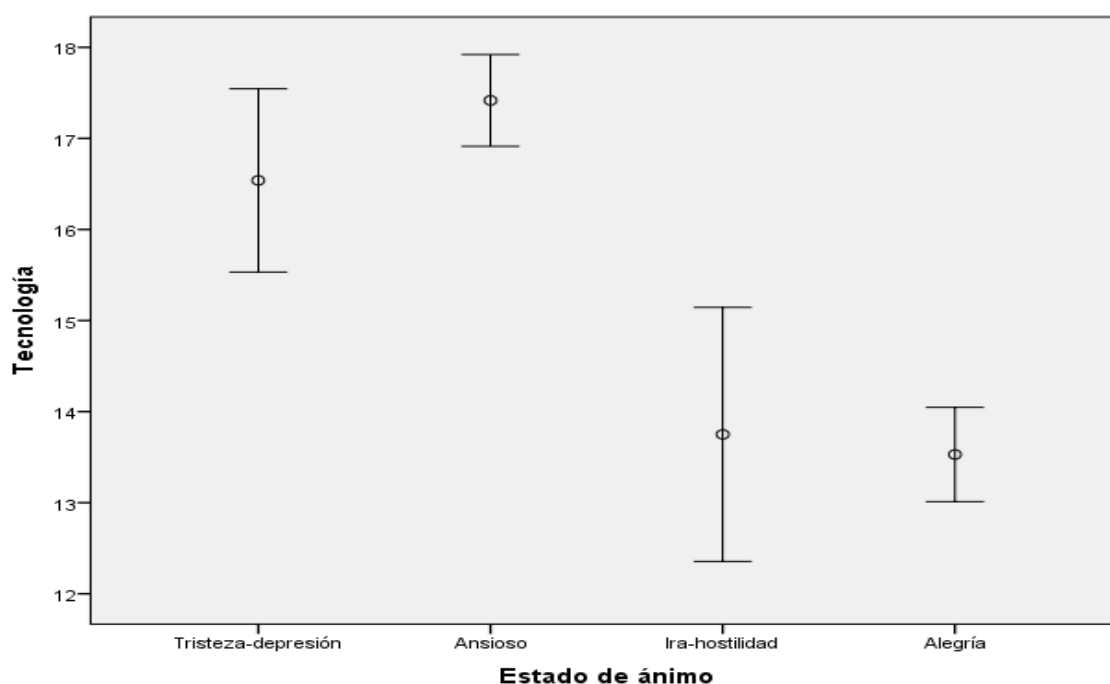


Tabla N° 8. Relación de la dimensión influencia del líder del estrés laboral con el estado de ánimo de los colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021

Anova de Kruskal-Wallis

	Estado de ánimo	N	Rango promedio	Media
Influencia del líder	Tristeza-depresión	13	27,42	14.31
	Ansioso	12	23,08	13.67
	Ira-hostilidad	8	44,63	18.00
	Alegría	17	16,74	12.88
	Total	50		14.26

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 8 muestra que la prueba de Kruskal-Wallis los colaboradores con Ira-hostilidad tienen mayor rango promedio de estrés, seguido de los que tienen Tristeza-depresión, le sigue Ansiedad y Alegría. Se muestra la influencia del líder en los colaboradores, por ello, la socialización entre líderes y colaboradores es vital.

Gráfico N° 6. Relación entre la dimensión influencia del líder del estrés laboral y estado de ánimo de los colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021

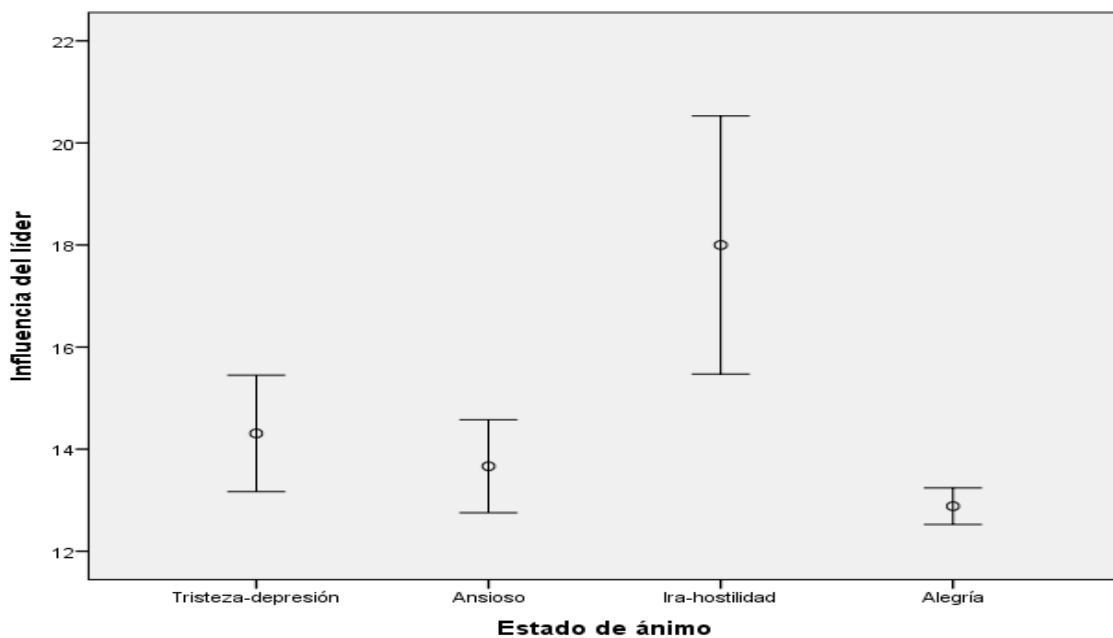


Tabla N° 9. Relación de la dimensión falta de cohesión del estrés laboral con el estado de ánimo de los colaboradores de una institución educativa privada de Ica 2021

Anova de Kruskal-Wallis

	Estado de ánimo	N	Rango promedio	Media
Falta de cohesión	Tristeza-depresión	13	34,19	17.54
	Ansioso	12	24,33	16.00
	Ira-hostilidad	8	36,31	18.00
	Alegría	17	14,59	14.59
	Total	50		16.24

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 9 muestra que en la prueba de Kruskal-Wallis los colaboradores con Ira-hostilidad tienen mayor rango promedio de estrés, seguido de los que tienen Tristeza-depresión, le sigue Ansiedad y Alegría. La cohesión es fundamental fomentar en los colaboradores para dar solución a problemas en conjunto.

Gráfico N° 7. Relación de la dimensión falta de cohesión del estrés laboral con el estado de ánimo de los colaboradores de una institución educativa privada de Ica 2021

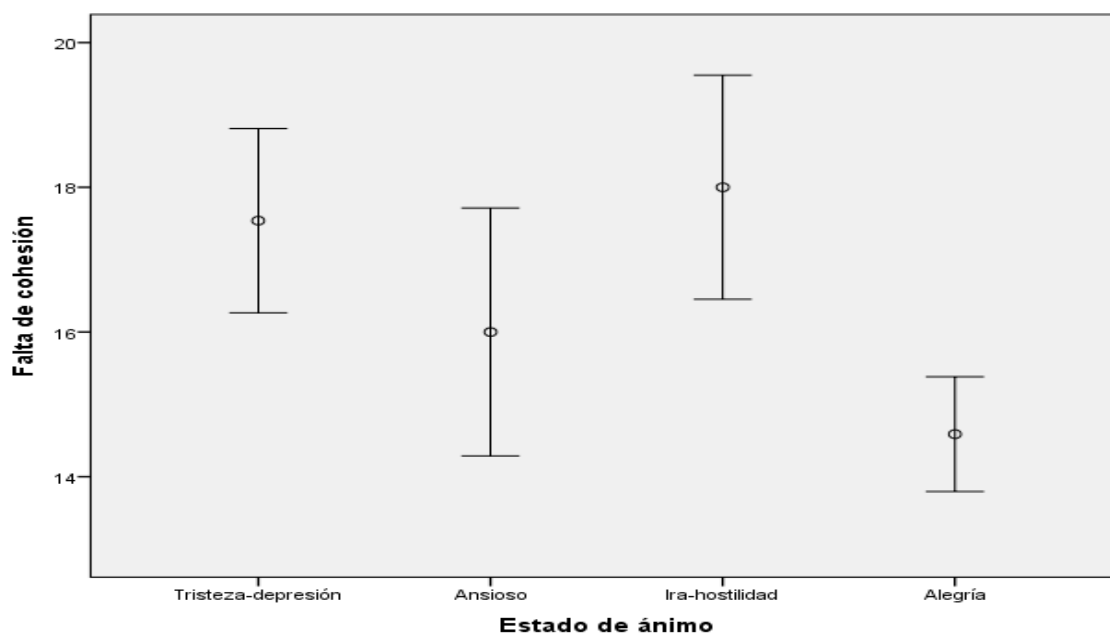


Tabla N° 10. Relación entre la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral y estado de ánimo de los colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2019

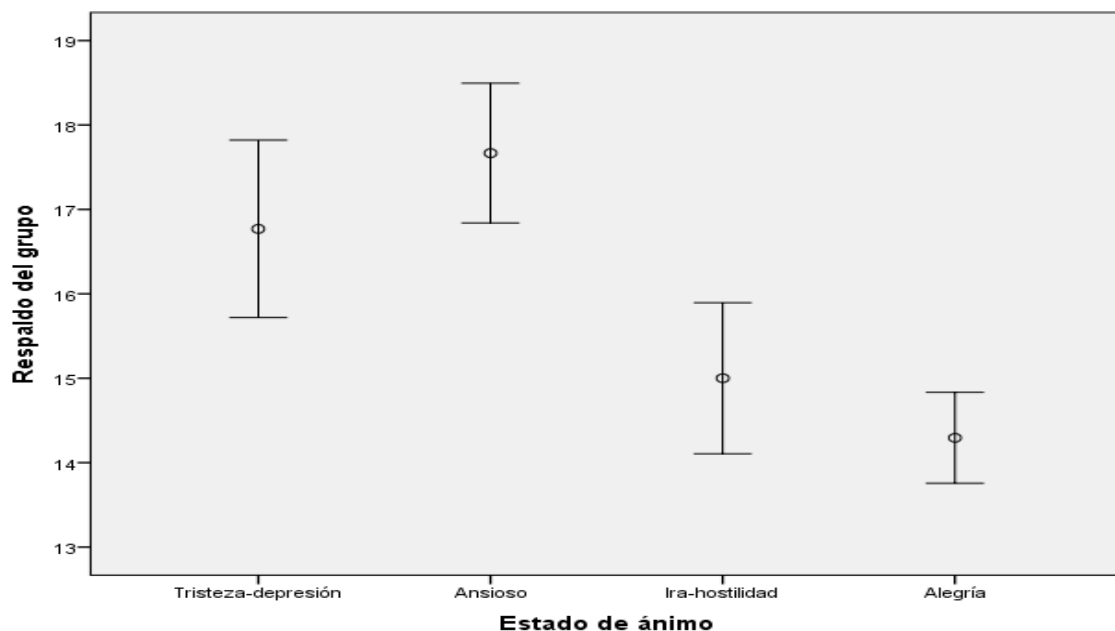
Anova de Kruskal-Wallis

	Estado de ánimo	N	Rango promedio	Media
Respaldo del grupo	Tristeza-depresión	13	32,38	16.77
	Ansioso	12	39,00	17.67
	Ira-hostilidad	8	19,75	15.00
	Alegría	17	13,41	14.29
	Total	50		15.86

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 10 muestra que la prueba de Kruskal-Wallis los colaboradores con Ansiedad tienen mayor rango promedio de estrés, seguido de los que tienen Tristeza-depresión, le sigue Ira-hostilidad y Alegría. Según lo observado, los colaboradores necesitan del respaldo del grupo para sentirse seguros.

Gráfico N° 8. Relación entre la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral y estado de ánimo de los colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2019



Comprobación de hipótesis, técnicas estadísticas empleadas

Hipótesis general

Ha: Existiría relación entre estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica 2021.

Nivel de confianza: 0.95.

Estadístico: Anova de Kruskal Wallis.

Estadísticos de prueba^{a,b}

Estado de ánimo	ESTRÉS
Chi-cuadrado	26.043
gl	3
Sig. asintótica	0.000

Decisión: Al ser el valor de p menor de 0.05, se acepta la Ha: Existe relación entre estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica 2021.

Conclusión: El grado de estrés laboral es mayor en los colaboradores con estado de ánimo Ira-hostilidad.

Hipótesis específica 1

Ha: Existiría relación entre la dimensión clima organizacional del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.

Nivel de confianza: 0.95.

Estadístico: Anova de Kruskal Wallis.

Estadísticos de prueba^{a,b}

Estado de ánimo	ESTRÉS
Chi-cuadrado	30.721
gl	3
Sig. asintótica	0.000

Decisión: Al ser el valor de p menor de 0.05, se acepta la Ha: Existe relación entre la dimensión clima organizacional del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.

Conclusión: El grado de estrés laboral es mayor en los colaboradores con estado de ánimo Ira-hostilidad.

Hipótesis específica 2

Ha: Existiría relación entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.

Nivel de confianza: 0.95.

Estadístico: Anova de Kruskal Wallis.

Estadísticos de prueba^{a,b}

Estado de ánimo	ESTRÉS
Chi-cuadrado	28.540
gl	3
Sig. asintótica	0.000

Decisión: Al ser el valor de p menor de 0.05, se acepta la Ha: Existe relación entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.

Conclusión: El grado de estrés laboral es mayor en los colaboradores con estado de ánimo Ira-hostilidad.

Hipótesis específica 3

Ha: Existiría relación entre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.

Nivel de confianza: 0.95.

Estadístico: Anova de Kruskal Wallis.

Estadísticos de prueba^{a,b}

Estado de ánimo	ESTRÉS
Chi-cuadrado	27.444
gl	3
Sig. asintótica	0.000

Decisión: Al ser el valor de p menor de 0.05, se acepta la Ha: Existe relación entre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.

Conclusión: El grado de estrés laboral es mayor en los colaboradores con estado de ánimo Ansioso y Tristeza-depresión.

Hipótesis específica 4

Ha: Existiría relación entre la dimensión tecnología del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.

Nivel de confianza: 0.95.

Estadístico: Anova de Kruskal Wallis.

Estadísticos de prueba^{a,b}

Estado de ánimo	ESTRÉS
Chi-cuadrado	31.932
gl	3
Sig. asintótica	0.000

Decisión: Al ser el valor de p menor de 0.05, se acepta la Ha: Existe relación entre la dimensión tecnología del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.

Conclusión: El grado de estrés laboral es mayor en los colaboradores con estado de ánimo Ansioso y Tristeza-depresión.

Hipótesis específica 5

Ha: Existiría relación entre la dimensión influencia del líder del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.

Nivel de confianza: 0.95.

Estadístico: Anova de Kruskal Wallis.

Estadísticos de prueba^{a,b}

Estado de ánimo	ESTRÉS
Chi-cuadrado	21.286
gl	3
Sig. asintótica	0.000

Decisión: Al ser el valor de p menor de 0.05, se acepta la Ha: Existe relación entre la dimensión influencia del líder del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.

Conclusión: El grado de estrés laboral es mayor en los colaboradores con estado de ánimo Ira-hostilidad.

Hipótesis específica 6

Ha: Existiría relación entre la dimensión falta de cohesión del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.

Nivel de confianza: 0.95.

Estadístico: Anova de Kruskal Wallis.

Estadísticos de prueba^{a,b}

Estado de ánimo	ESTRÉS
Chi-cuadrado	20.507
gl	3
Sig. asintótica	0.000

Decisión: Al ser el valor de p menor de 0.05, se acepta la Ha: Existe relación entre la dimensión falta de cohesión del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.

Conclusión: El grado de estrés laboral es mayor en los colaboradores con estado de ánimo Ira-hostilidad, Tristeza-depresión.

Hipótesis específica 7

Ha: Existiría relación entre la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica 2021.

Nivel de confianza: 0.95.

Estadístico: Anova de Kruskal Wallis.

Estadísticos de prueba^{a,b}

Estado de ánimo	ESTRÉS
Chi-cuadrado	26.952
gl	3
Sig. asintótica	0.000

Decisión: Al ser el valor de p menor de 0.05, se acepta la Ha: Existe relación entre la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica 2021.

Conclusión: El grado de estrés laboral es mayor en los colaboradores con estado de ánimo Ansioso y Tristeza-depresión.

V. DISCUSIÓN

En la tabla descriptiva N° 1 se determina que el grado de estrés laboral son distintos según el estado de ánimo de los colaboradores lo que indica que el estrés influye en el estado de ánimo de los trabajadores, como indica Peiró el estrés del colaborador es influido por situaciones adversas que ponen en prueba su fortaleza, esta situación es observada por Rodríguez en su artículo donde indica que para que los colaboradores desarrollen sus funciones con mejor calidad es necesario que sepan sobre los mecanismos del estrés, de allí la importancia de mejorar el clima laboral identificando y conociendo el estado de ánimo de los trabajadores, pues cuando el estrés es severo llega a producir alteraciones psicobiológicas limitantes que provocan en el trabajador conductas que afectan el estado psíquico de sus alumnos, pues las frustraciones del trabajador son volcadas en su lugar de trabajo haciendo que ellas no cumplan con los objetivos de sus actividades.

En la tabla N° 2 se verificó que el 26% de los colaboradores su estado de ánimo que prevalece es el de tristeza-depresión, mientras que en el 24% de los trabajadores el estado de ánimo que prevalece es el de ansiedad, en el 16% de los colaboradores el estado de ánimo que prevalece es el de ira-hostilidad y en el 34% prevalece la alegría, esta realidad es interpretada por Sanz en su teoría que indica que diferentes estados de ánimo tienen efectos diversos en el proceso de desempeño de actividades, por lo que según Segovia en su artículo menciona que la resiliencia permite que el colaborador enfrente situaciones adversas con fortaleza, por ello la relevancia de conocer los factores del estrés que influyen en los distintos estados de ánimo de los colaboradores para tener una identificación precisa donde intervenir pues como se determinó el 50% de los colaboradores tiene un estado de ánimo tristeza-depresión y ansiedad. Este estado de ánimo afectará definitivamente la calidad del trabajo del colaborador.

En la tabla N° 3 se determina que en general los colaboradores con estado de ánimo ira-hostilidad tienen más altos grados de estrés laboral siendo este estado de ánimo el que afecta marcadamente la calidad del trabajo, lo que indica que parte

de su estado de ánimo es por los problemas que atraviesa en su ambiente laboral, siendo los colaboradores alegres los que muestran menos grado de estrés laboral. Esta situación se relaciona con la teoría de Karasek donde indica que la demanda laboral genera estrés psicológico que según Lazarus y Folkman las tareas exigentes afectan el bienestar, que según Rodríguez en su artículo concluye que para desarrollar adecuadamente las labores es necesario conocer y controlar el estrés. Por ello creemos que una buena gestión del estrés generará conductas y estados de ánimo favorables.

Al evaluar las dimensiones del estrés laboral mostrada en la tabla N° 4 observamos que el clima organizacional afecta el estado de ánimo haciendo que el colaborador muestre sobre todo ira-hostilidad ante no poder cumplir sus metas en el trabajo, por la forma de trabajo a que está sometido con políticas de trabajos discordantes con sus objetivos no observando un horizonte en el trabajo. Por ello en la teoría de Ivancevich estos estresores son denominados intraorganizacionales y se relaciona con la interacción entre las personas, tal como lo demuestra Echerri en su artículo en México donde indica que el liderazgo transformacional es un constituyente que modula el estrés laboral y la eficiencia en las labores. Por ello la hostilidad se manifiesta en conductas que afectan la calidad del trabajo pues un colaborador en estas condiciones no será capaz de resolver dudas y mostrarse poco tolerante e incluso agresivo en su trabajo. La ira-hostilidad afecta severamente el clima laboral en el ámbito laboral que puede llegar a ser colectivo.

En la tabla N° 5 se observa algo similar pues la dimensión estructura organizacional afecta el estado de ánimo de los colaboradores sobre todo provocando Ira-hostilidad, pues el trabajador se ve muy supervisado y tiene que dar cuenta de su trabajo a sus superiores, no teniendo un control adecuado de su labor en el colegio, con sobrecarga laboral. Esta relación es abordada por la teoría de Ivancevich que indica que la estructura organizacional está asociada al estrés según como este estructurada la jerarquía del poder y autoridad. Y en el artículo de Rodríguez en el Ecuador concluye que para manejar adecuadamente el estrés es necesario que se conozca los espacios físicos donde se desenvuelve. De allí que

es hacer que el colaborador tenga una comodidad en el trabajo es importante en su desempeño laboral.

En la tabla N° 6 se determinó que la dimensión Territorio organizacional es una dimensión que provoca estrés sobre todo en los que muestran un estado de ánimo de tipo ansioso o tristeza-depresión, pues el no tener bajo control las actividades causa este estado de ánimo, así como el no tener un espacio propio en el trabajo y compartir con otros colaboradores las mismas áreas laborales. Que según Robert Half menciona que el humor en el trabajo es de gran importancia para el desarrollo profesional de los colaboradores. Ya en el artículo de Segovia se menciona que para estas situaciones la resiliencia permite al trabajador convertir estados de estrés en superación de adversidades. Por lo tanto, el ámbito laboral rutinario, se torna aburrido con muy poca motivación, generando un estado de ánimo triste que altera negativamente el desempeño del trabajador, de allí que es necesario revertir estos estados en bien de la mejora de las obligaciones del trabajador.

En la tabla N° 7 en la dimensión tecnología del estrés laboral se determinó que este afecta el estado de ánimo sobre los colaboradores sobre todo provocando ansiedad y tristeza-depresión por no contar con materiales necesarios para un buen desenvolvimiento de sus funciones, así como al no poder adecuarse a las nuevas tecnologías de información, pues muchos de ellos presentan un desfase con los avances tecnológicos. Esto es abordado por la teoría de Ivancevich que indica como factor estresante a la tecnología que dispone una organización que exige a los colaboradores a se adapten a las exigencias laborables. Al respecto Maidana encuentra en su estudio en Paraguay que los colaboradores necesitan mejorar sus habilidades y conocimientos. Es por ello que creemos que capacitar al talento humano a que desarrolle sus habilidades incluyendo el conocimiento en las nuevas tecnologías es vital para mejorar la calidad en la educación sobre todo ahora en tiempo de confinamiento, donde la tecnología es de gran utilidad.

En la tabla N° 8 se indica que la influencia del líder afecta el estado de ánimo de los colaboradores provocando un estado de ánimo de ira-hostilidad al no percibir apoyo del líder, ni respeto por el trabajo que realiza, ni muestre interés por el

bienestar del colaborador, y muestre desconfianza del trabajo que se realice, todos estos aspectos provocan en el colaborador ira y hostilidad que se manifiesta en el servicio que brinda afectando la calidad su trabajo. De allí que se menciona en Da Costa y Sánchez que para mantener un ambiente laboral adecuado es necesario fortalecer el liderazgo lo que tendrá un impacto en la enseñanza y aprendizaje, por lo tanto, en el desempeño laboral de los colaboradores. Mujica en su artículo indica al respecto que la labor en pedagogía sobre interacciones comprensivas favorece un mejor aprendizaje, por lo tanto, mejora el desempeño del colaborado educativo. Siendo por ello necesario fortificar la relación líder colaborador.

En la tabla N° 9 se demuestra que la dimensión de falta de cohesión del estrés afecta al colaborador provocando en ellos un estado de ánimo ira-hostilidad, así como de tristeza-depresión y en menor medida ansiedad, provocada por no formar parte de un equipo de trabajo, o el equipo de trabajo sea carente de valores o se encuentre desorganizado, y solo se encuentre presión de parte de sus integrantes. Esta condición es tratada en la teoría de Ivancevich que indica la importancia de la cohesión del grupo donde el distanciamiento de uno de los miembros genera estrés entre sus integrantes. Esto es demostrado en el artículo de Aristulle donde indica que es necesario desarrollar habilidades socioemocionales que mejoren las relaciones interpersonales. Ello demuestra la importancia de un equipo de trabajo organizado que busque la ayuda mutua con miras a cumplir objetivos de beneficio individual y colectivo.

Finalmente, en la tabla N° 10 se analiza el efecto de la dimensión respaldo del grupo como causante de estrés en los colaboradores, demostrándose que esta dimensión provoca en los colaboradores estados de ánimo sobre todo de ansiedad y tristeza-depresión, al verse el colaborador que el equipo no le respalda, que no muestre ayuda ante la agresión de los superiores, haciendo que el colaborador se encuentre desamparado, por no contar con apoyo técnico en el desarrollo de su trabajo. La teoría que respalda esta condición es la de Lazarus y Folkman que indica que la relación entre el medio ambiente laboral entre sus compañeros influye en su estado de ánimo y desempeño del colaborador. El artículo de Fuster refuerza este concepto pues en su estudio indica que un trabajo cooperativo mejora el clima

afectivo. Por lo que es de gran importancia trabajar en crear un ambiente de respaldo entre ellos integrantes del grupo de colaboradores para potenciar su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación directa del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica 2021, siendo el grado de estrés laboral mayor en colaboradores con estado de ánimo ira-hostilidad, indicando que el estrés afecta el estado de ánimo y por siguientes su labor como colaboradores.

SEGUNDA: Existe relación directa de la dimensión clima organizacional del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores siendo el grado de estrés laboral mayor en colaboradores con estado de ánimo ira-hostilidad, estableciéndose que un colaborador con estado anímico hostil afecta el clima organizacional y éste a los demás colaboradores estableciéndose un círculo vicioso.

TERCERA: Existe relación directa de la dimensión estructura organizacional del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores siendo el grado de estrés laboral mayor en colaboradores con estado de ánimo ira-hostilidad, por lo que una mala estructura organizacional afecta el estado de ánimo del colaborador al no poder acudir a instancias neutrales para manifestar su malestar.

CUARTA: Existe relación directa de la dimensión territorio organizacional del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores siendo el grado de estrés laboral mayor en colaboradores con estado de ánimo ansioso y tristeza-depresión, así el sentirse un extraño en un territorio organizacional mal estructurado afecta el estado de ánimo del colaborador al no sentir pertenencia territorial en el ámbito laboral.

QUINTA: Existe relación directa de la dimensión tecnología del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores siendo el grado de estrés laboral mayor en colaboradores con estado de ánimo ansioso y tristeza-depresión, al no tener acceso a los recursos o materiales necesarios para realizar sus labores, como a su vez la falta de capacitación para el uso de ellas.

SEXTA: Existe relación directa de la dimensión influencia del líder del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores siendo el grado de estrés laboral mayor en colaboradores con estado de ánimo ira-hostilidad, muy relacionado pues el poder del líder en muchos ámbitos de trabajo es grande que puede afectar el estado de ánimo del colaborador cuando el líder ejerce su liderazgo de manera opresiva.

SÉPTIMA: Existe relación directa de la dimensión falta de cohesión del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores siendo el grado de estrés laboral mayor en colaboradores con estado de ánimo ira-hostilidad y tristeza-depresión, es como trabajar aisladamente de manera individualista pues no existe compenetración entre colaboradores lo que afecta el estado de ánimo del colaborador.

OCTAVA: Existe relación directa de la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores siendo el grado de estrés laboral mayor en los colaboradores con estado de ánimo ansioso y tristeza-depresión, en este caso el colaborador se siente solo al no sentir apoyo de sus compañeros.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se sugiere al director de la institución educativa programar en su plan anual de trabajo atenciones psicológicas a los colaboradores que se encuentren con estados anímicos negativos a fin de que con apoyo por parte del psicólogo o del promotor de salud se pueda revertir dichos cuadros.

SEGUNDA: Se recomienda al director de la institución educativa programar en su plan anual de trabajo talleres de clima organizacional y trabajo en equipo para los colaboradores, con la finalidad de establecer un ambiente laboral adecuado.

TERCERA: Se sugiere al director de la institución educativa programar reuniones con los colaboradores para proponer alternativas que permitan mejorar la estructura organizacional a fin de que sea adaptable a las exigencias de las labores de los colaboradores.

CUARTA: Se recomienda al director de la institución educativa coordinar con los colaboradores la adecuación del territorio organizacional sobre la base del orden y limpieza lo que mejorara la actividad agilizando el trabajo, pues un ambiente ordenado hace la labor más óptima, a su vez designarle espacios de trabajo personales.

QUINTA: Se sugiere al director de la institución educativa programar en su plan anual de trabajo capacitaciones periódicas sobre los últimos avances tecnológicos con la finalidad que los colaboradores dispongan de las tecnologías de información y comunicación mejorando la calidad de sus trabajos educativos, ello debe ser desarrollada por los líderes como forma de motivar a los colaboradores.

SEXTA: Se recomienda al director de la institución educativa programar en su plan anual de trabajo reuniones de trabajo con el fin de promover un estilo de liderazgo transversal y democrático, tomando en cuenta las opiniones de los colaboradores y empoderando a los mismos, lo que debe partir del propio líder como un medio de mejora de la gestión educativa.

SÉPTIMA: Se sugiere al director de la institución educativa establecer o facilitar ambientes de reuniones de colaboradores donde se puede incentivar a que exista un clima de cohesión entre los colaboradores lo que disminuye el estrés pues cada colaborador se sentirá apoyado en sus propios colegas.

OCTAVA: Se recomienda al director de la institución educativa programar en su plan anual de trabajo actividades sociales de confraternidad en tiempos libres, para que cada colaborador se sienta respaldado por el grupo y se crea un clima de trabajo en equipo.

REFERENCIAS

Aguayo, A. (2017) Principales resultados de investigación sobre Inteligencia Emocional en Docentes Españoles. *ReiDoCrea*, 6, 170-193.

<https://digibug.ugr.es/handle/10481/45497>

Angulo, E. (2012). *Política fiscal y estrategia como factor de desarrollo de la mediana empresa comercial sinaloense*. Un estudio de caso. México. Emes Net (p. 64).

<https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/indice.htm>

Aristulle, P. (2019) Habilidades socioemocionales en las comunidades educativas: aportes para la formación integral de los y las docentes Costa Rica. *Revista Educación*, vol. 43, núm. 2, 2019.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44058158005/html/index.html>

Ashkanasy, N. (2015) *Emociones y trabajo*. Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales y del Comportamiento. 2° edic. Edit. Elsevier. (pp. 507-512).

Asociación Médica Mundial. (2015). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos.

<https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Benott, J. (2019) *Relación entre el estrés laboral y el liderazgo transformacional en el personal académico de la Institución Casuarinas International College de Monterrico*. Lima 2019.

<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2809>

Castañeda, B. (2018) *La mano de la investigación. Protocolo de investigación e informe final*. Lima 2018.

Colegio de Psicólogos del Perú. (2018) Código de Ética y Deontología - Aprobado por Resolución N° 190-2018-CDN-C PsP del 16/07/2018.

http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

- Comisión Europea. (2000) *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo - ¿la “sal de la vida” o “el beso de la muerte”?* Europa.
- http://www.sistemaambiente.net/Materiali/ES/Stress/EU_OSHA_Guia_sobre_estres_en_trabajo.pdf
- Cano, A. & Tobal, J. (1995) (Eds.) *Estrés Laboral*. Madrid: Autores. Número monográfico de la revista *Ansiedad y Estrés*, vol 1(2-3).
- Da Costa, S. & Sánchez, F. (2014) *Regulación afectiva y salud mental en el lugar de trabajo: el rol de la inteligencia y de la creatividad emocional*. En R. González (Ed.) *Psicología y Salud*, II. (pp.83-90). Granada: GEU.
- Dunham, J. & Varma, V. (1998) *Estrés en los profesores: pasado, presente y futuro*. Londres: Whurr. Citado en: Antonia Zorrilla (2016). *Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto*. Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos Universidad de Sevilla.
- Echerri, D. (2019) Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco México. *Rev. Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Vol. 9, Núm. 18 Enero - Junio 2019.
- <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.477>
- Fuster, D. (2019) Clima afectivo para el trabajo cooperativo de docentes de lima. *Rev. Psicol. (Arequipa. Univ. Catól. San Pablo) / Año 2019 / Vol 9 / N° 3 / pp. 75-90 ISSN 2306-0565*.
- <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/download/634/381/>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018) *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Primera edición 2018. McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Hidalgo, J., Acle, G., García, M. & Tovalín, J. (2019). Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial, México. *Educación y ciencia*, 8(51), 48-57.

http://www.educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/498/pdf_84

Maidana, A. & Samudio, M. (2018) Inteligencia emocional de docentes de enfermería según aptitud demostrada en su entorno laboral Paraguay. *Medicina Clínica y Social*. 2018;2(2):72-83.

<https://medicinaclinicaysocial.org/index.php/MCS/article/view/54/53>

Mujica, F. (2018) Percepción de las emociones y su atribución en la formación del docente de Educación Física España. *Educatio Siglo XXI*, Vol. 36 nº 3 · 2018, pp. 397-416 397.

<http://dx.doi.org/10.6018/j/350061>

Informe Belmont (2013): Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones que involucran a seres humanos. *Revista Médica Herediana*, 4(3).

<https://doi.org/10.20453/rmh.v4i3.424>

Ivancevich, J & Matteson, M. (1989) Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial. 2a. ed., México: Editorial Trillas. Serie: Teoría y práctica organizacional.

Karasek, A. (1979) *Demanda de trabajo, latitud de decisión de trabajo y tensión mental: implicaciones para el rediseño de trabajo*. Ciencia administrativa trimestral. EEUU.

Lazarus, R. & Folkman, S. (1984) *Estrés, valoración y afrontamiento*. Nueva York: Springer Publishing Company.

Ministerio de Educación del Perú. (2008). *Nueva carrera pública magisterial. Ley N° 29062*.

<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29062.pdf>

Organización Internacional del trabajo. (2016) *Estrés en el trabajo, un reto colectivo*. Primera edición 2016.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

- Ortiz, V. (1995) *Los riesgos de enseñar: la ansiedad de los profesores*. Salamanca. Ed. Amaru.
- Peiró, J. (1992) *Desencadenantes del estrés laboral*. 1ra Ed. Madrid: Edudema, S.A. (Tesis, Universidad Abierta Interamericana).
- Piqueras, J., Ramos, V., Martínez, A. & Oblitas, G. (2009) Emociones negativas y su impacto en la salud mental y física *Suma Psicológica*, vol. 16, núm. 2, diciembre, 2009, pp. 85-112 Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia.
- Rodríguez, L., Bermello, I., Pinagorte, E. & Durán, U. (2018): "El estrés y su impacto en la salud mental de los docentes universitarios" Manabí Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales* (marzo 2018).
<http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/estres-docentes-universitarios.html>
- Ruiz, J. (2016) El bienestar emocional del docente. *Rev. Nacional e Internacional de educación inclusiva* ISSN (impreso): 1889-4208. Volumen 9, Número 2, junio 2016.
- Sánchez, G. (2016) *El control de tu estado de ánimo. Cambia lo que sientes, cambiando cómo piensas*. 2° Ed. Paidós. 2016. pp1-331.
- Sanz, J. (1993) *Procesos Cognitivos en la ansiedad y en la depresión*. Tesis doctoral. Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid.
<https://eprints.ucm.es/17108/1/T34032.pdf>
- Sanz, J. (2001) Un instrumento para evaluar la eficacia de los procedimientos de inducción de estado de ánimo: "La Escala de Valoración del Estado de Animo" (EVEA). *Análisis y Modificación de Conducta*, 27, 71-110.
- Sanz, J. (2013) *Una versión en inglés de la "Escala de Valoración del Estado de Animo" (EVEA): la Escala para la Evaluación del Estado de Animo*. Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid.
- Segovia, S. (2020) Resiliencia del docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje en escuelas rurales de Perú. *Revista Electrónica Educare*

(*Educare Electronic Journal*) EISSN: 1409-4258 Vol. 24(2) MAYO-AGOSTO, 2020: 1-26.

Servan, R. (2019) *Estados de ánimo de los docentes de enfermería, Universidad Nacional Rodríguez de Mendoza*. Chachapoyas 2019.

Suárez, A. (2013) Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Rev. PsiqueMag* vol. 2 N° 1, 2013 pp. 33 -50.

<http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/viewFile/8/8>

UNESCO. (2015) *Replanteando la educación, ¿hacia un bien común mundial?* Francia: UNESCO.

Velásquez, E. (2019) *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa – Comas Lima*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41591>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: “Estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una Institución Educativa Privada de Ica 2021”

AUTOR: Clavarino Muñoz, Iván Enrique.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			DIMENSIONES	Variable 1: Estrés laboral	Ítems	Escala	
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021?	Objetivo general:	Hipótesis general:					
	Determinar la relación entre estrés laboral y el estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.	Existe relación significativa entre estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.		Dimensiones	Ítems	Escala	
			D1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20		
			D2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24		
			D3	Territorio organizacional	3, 15, 22		
			D4	Tecnología	4, 14, 25	Categoría Ordinal	
			D5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17		
			D6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21		
			D7	Respaldo del grupo	8, 19, 23		
				DIMENSIONES	Variable 2: Estado de ánimo		
				Dimensiones	Ítems	Escala	
			D1	Depresión	4, 7, 10, 16		
			D2	Ansiedad	1, 5, 9, 13		
			D3	Ira – Hostilidad	2, 8, 11, 14	Categoría Nominal	
		D4	Alegría	3, 6, 12, 15			
	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:					
	- Establecer la relación de la dimensión clima organizacional del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores de una I. E. P. de Ica, 2021.	- Existe relación entre la dimensión clima organizacional del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.					
	- Precisar la relación de la dimensión estructura organizacional del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores de una I. E. P. de Ica, 2021.	- Existe relación entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución					

-
- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Valorar la relación de la dimensión territorio organizacional del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores de una I. E. P. de Ica, 2021.- Indicar la relación de la dimensión tecnología del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores de una I. E. P. de Ica, 2021.- Establecer la relación de la dimensión influencia del líder del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores de una I. E. P. de Ica, 2021.- Determinar la relación de la dimensión falta de cohesión del estrés laboral con estado de ánimo en colaboradores de una I. E. P. de Ica, 2021.- Indicar la relación de la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral con el estado de ánimo en colaboradores de una I. E. P. de Ica, 2021. | <p>educativa privada de Ica, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none">- Existe relación entre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.- Existe relación entre la dimensión tecnología del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.- Existe relación entre la dimensión influencia del líder del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.- Existe relación entre la dimensión falta de cohesión del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica, 2021.- Existe relación entre la dimensión respaldo del grupo del estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica 2021. |
|--|--|
-

TIPO DE LA INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICA E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA
<p>Tipo de la investigación</p> <p>Investigación básica: Observacional, prospectiva, descriptiva-correlacional, pues se realizó el cruce de ambas variables, estrés laboral y estado de ánimo. (Hernández y Mendoza, 2018).</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>La investigación es descriptivo-correlacional porque consistirá en la identificación de las características de hechos o situaciones de tipo individual o grupal con la finalidad de establecer una base de comportamiento y observar cómo influye en la otra variable. Se empleó el diseño de estudios cuantitativos. (Hernández y Mendoza, 2018).</p>	<p>Población.</p> <p>Integrada por la totalidad de individuos, a los que se atribuye las características susceptibles de estudio y a quienes se generalizará el resultado que en este estudio (Castañeda, 2018) estuvo compuesta por colaboradores de la educación de una I. E.: Colegio Carmelita que cuenta con 50 colaboradores.</p> <p>Tamaño de muestra.</p> <p>Es de carácter censal ya que incluye todos los casos del universo o la población (Hernández y Mendoza, 2018). El estudio se realizó en toda la población siendo 50 colaboradores por lo que la muestra tiene carácter Censal.</p> <p>Tipo de muestreo.</p> <p>El método de muestreo usado, es el No Probabilístico, y el tipo de muestra es el muestreo intencional o de conveniencia. (Hernández y Mendoza, 2018).</p>	<p>Variable 1. Estrés Laboral</p> <p>Nombre: Escala de Estrés Laboral OIT-OMS</p> <p>Autor: OIT - OMS, sustentada por Ivancevich y Matteson.</p> <p>Objetivo: Detección del estrés y capacidad de predecir fuentes de riesgos psicosociales.</p> <p>Área: Laboral.</p> <p>25 ítems.</p>	<p>DESCRIPTIVA</p> <p>Frecuencia porcentajes</p> <p>INFERENCIAL</p>
		<p>Variable 2. Estado de animo</p> <p>Nombre: Escala valorativa del estado de ánimo (EVEA)</p> <p>Autor: Jesús Sanz.</p> <p>Objetivo: Evaluar el estado de ánimo actual o en circunstancias que ameritan.</p> <p>Área: Clínico y social.</p> <p>16 ítems.</p>	<p>Kruskal Wallis</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
Estrés laboral	Respuesta adaptiva, la cual es consecuencia de alguna circunstancia que exige de los individuos una respuesta adaptativa física como psicológica. (Ivancevich y Matteson 1989).	Variable categórica que se obtendrá al aplicar la escala de estrés laboral.	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Ordinal
			Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	
			Territorio organizacional	3, 15, 20	
			Tecnología	4, 14, 25	
			Influencia de los líderes	5, 6, 13, 17	
			Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	
Respaldo del grupo	8, 19, 23				

Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
Estado de ánimo	Estado psicológico duradero que tiene un componente somático-fisiológico menos intenso. (Sanz, 2013 p. 75).	Variable categórica que se obtendrá al aplicar la escala valorativa del estado de ánimo.	Tristeza-depresión Ansioso Ira-hostilidad Alegría	4, 7, 10, 16 1, 5, 9, 13 2, 8, 11, 14 3, 6, 12, 15	Nominal.

Anexo 3. Instrumentos de evaluación

Autor: OIT - OMS, sustentada por Ivancevich y Matteson.

Año: 1989 - Adaptada. (Suárez, 2013).

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Ficha N° _____

Género (F) (M)

Instrucciones:

A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones referidas a diferentes aspectos de su vida laboral, donde tendrá que leer cada una de ellas y marcar con un aspa la alternativa que considere que tan de acuerdo o en desacuerdo está con ellas. Recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas.

1	2	3	4	5	6	7	
NUNCA ES FUENTE DE ESTRÉS	RARA VECES ES FUENTE DE ESTRES	OCASIONALMENTE ES FUENTE DE ESTRÉS	ALGUNAS VECES ES FUENTE DE ESTRES	FRECUENTEMENTE ES FUENTE DE ESTRES	GENERALMENTE ES FUENTE DE ESTRÉS	SIEMPRE ES FUENTE DE ESTRES	
ITEMS							
1.El que no comprenda las metas y misión de la institución me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
2.El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	1	2	3	4	5	6	7
3.El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	1	2	3	4	5	6	7
4.El no tener equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo me estresa	1	2	3	4	5	6	7
5.El que mi supervisor no me apoye me estresa	1	2	3	4	5	6	7
6.El que mi supervisor no me respete me estresa	1	2	3	4	5	6	7
7.El que no sea parte de un equipo de trabajo ni colabore me causa estrés							
8.El que mi equipo no me respalde en mi meta me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

9.El que mi equipo no tenga prestigio ni valor me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
10.En que la forma de trabajo de la institución me estresa	1	2	3	4	5	6	7
11.El que las políticas generales de la empresa impida mi buen desenvolvimiento me estresa	1	2	3	4	5	6	7
12.El que las personas que están a mi nivel en la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
13.El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	1	2	3	4	5	6	7
14.El no contar con conocimiento técnico en la empresa me estresa	1	2	3	4	5	6	7
15.El no tener un espacio privado me estresa	1	2	3	4	5	6	7
16.El que se maneje muchos papeles me estresa	1	2	3	4	5	6	7
17.El que mi supervisor no tenga confianza en mi trabajo me estresa	1	2	3	4	5	6	7
18.El que mi equipo de trabajo este desorganizado me estresa	1	2	3	4	5	6	7
19.El que mi equipo no me brinde protección en la relación con las injustas demandas de trabajo me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
20.El que la empresa carezca de dirección y objetivo me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
21.El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
22.El que tenga que trabajar con miembros de otro departamento me estresa	1	2	3	4	5	6	7
23.El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
24.El que no respete a mis supervisores, a mí y los que están debajo de mí me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
25.El no contar con la tecnología adecuada para realizar mi trabajo me causa estrés.	1	2	3	4	5	6	7

Autor: Jesús Sanz.

Año: 1993 Validado por: (Sanz, 2013).

ESCALA DE VALORACIÓN DEL ESTADO DE ÁNIMO (EVEA)

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrarás una serie de frases que describen diferentes clases de sentimientos y estados de ánimo, y al lado una escala de 10 puntos. Lee cada frase y rodea con un círculo el valor de 0 a 10 que indique mejor cómo te SIENTES AHORA MISMO, en este momento. Para cada una de ellas elige una respuesta.

Nº	Frase	ESCALA										
1	Me siento nervioso	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Me siento irritado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Me siento alegre	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Me siento melancólico	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Me siento tenso	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Me siento optimista	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Me siento alicaído	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Me siento enojado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Me siento ansioso	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Me siento apagado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Me siento molesto	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Me siento jovial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Me siento intranquilo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Me siento enfadado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Me siento contento	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Me siento triste	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Tristeza-depresión sumar las puntuaciones de los ítems “melancólico”, “alicaído”, “apagado” y “triste” (ítems 4, 7, 10 y 16).

Ansiedad sumar las puntuaciones de los ítems “nervioso”, “tenso”, “ansioso” e “intranquilo” (ítems 1, 5, 9 y 13)

Ira-hostilidad sumar las puntuaciones de los ítems “irritado”, “enojado”, “molesto” y “enfadado” (ítems 2, 8, 11 y 14)

Alegría sumar las puntuaciones de los ítems “alegre”, “optimista”, “jovial” y “contento” (ítems 3, 6, 12 y 15).

Anexo 4. Carta de solicitud para aplicación de instrumentos



"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 6 de enero de 2021

CARTA INV.N°1699 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
ENRIQUE MUÑOZ GOMEZ
DIRECTOR
Colegio Carmelita
Residencial La Angostura Avenida el Médano A-34 Ica

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **CLAVARINO MUÑOZ IVAN ENRIQUE** con **DNI N°70467806** estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula **N° 7002547834** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de Licenciado en Psicología titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y ESTADO DE ANIMO EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA DE ICA 2021"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 5. Carta de respuesta para aplicación de instrumentos

COLEGIO CARMELITA

Av. El Médano A-34 Res. La Angostura – Ica.

CARTA DE RESPUESTA

Ica 7 de enero del 2021

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

En respuesta al documento **CARTA INV.N°1699-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN**, el Director de la Institución Educativa Privada "Carmelita" de Ica, **Lic. ENRIQUE MUÑOZ GOMEZ**, brinda la autorización pertinente al señor **CLAVARINO MUÑOZ IVAN ENRIQUE** con DNI N°70467806 para la realización de su investigación científica, brindándole las facilidades del caso, tanto autorizándolo para la aplicación de sus instrumentos psicométricos como también con el acceso a los participantes de su estudio, entre otras de ser necesario, todo ello con el fin de colaborar en el desarrollo científico de nuestra comunidad.

Cordialmente,



Enrique Muñoz Gómez
ENRIQUE MUÑOZ GÓMEZ
DIRECTOR
I.E.P. CARMELITA

Anexo 6. Cartas de solicitud de uso de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Universalización de la Salud"

CARTA N°1955 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 6 de enero de 2021

Autor:

- **Ángela Suarez Tunanñaña**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. **CLAVARINO MUÑOZ IVAN ENRIQUE**, con **DNI N°70467806** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula **N° 7002547834**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Licenciado en Psicología titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y ESTADO DE ANIMO EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA DE ICA 2021"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA N°1670 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 6 de enero de 2021

Autor:

- **Jesús Sanz.**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. **CLAVARINO MUÑOZ IVAN ENRIQUE**, con **DNI N°70467806** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula **N° 7002547834**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Licenciado en Psicología titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y ESTADO DE ANIMO EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA DE ICA 2021"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **ESCALA DE VALORACION DEL ESTADO DE ANIMO EVEA**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.


En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte





Anexo 7. Autorización de uso de instrumentos


SOLICITUD DE PERMISO PARA USO DE LA ESCALA DE ESTRES LABORAL OIT-OMS  




 **Ivan Clavarino** <ivan.clavarino.m@gmail.com> mié, 30 dic 2020 17:27   
para asuarez ▾

Estimada Dra. Suarez, reciba un cordial y grato saludo desde Ica, Perú. Mi nombre es Ivan Enrique Clavarino Muñoz, bachiller en Psicología, me encuentro realizando la tesis titulada "Estrés laboral y Estado de Ánimo en colaboradores de una Institución Educativa de Ica" y deseo utilizar la Escala de Estres Laboral OIT-OMS validada y adaptada por su persona como instrumento de recolección de datos, por lo cual solicito su aprobación para ello.

Agradezco su atención y fina deferencia.

SOLICITUD DE PERMISO PARA USO DE LA ESCALA DE VALORACION DEL ESTADO DE ANIMO EVEA    mié, 30 dic 2020 17:30 
Recibidos x

 **Ivan Clavarino** mié, 30 dic 2020 17:30 
Estimado Dr. Sanz, reciba un cordial y grato saludo desde Ica, Perú. Mi nombre es Ivan Enrique Clavarino Muñoz, bachiller en Psicología, me encuentro real...

 **JESUS SANZ FERNANDEZ** mar, 5 ene 3:52   
para mí ▾

Estimado Iván:

Muchas gracias por su interés en la EVEA. Por favor, tiene mi permiso para utilizar la EVEA para cualquier uso científico, académico o profesional, siempre y cuando se recoja el crédito de la autoría del instrumento. De hecho, mi intención al publicar la EVEA en Internet o en la revista *Análisis y Modificación de Conducta* (como anexo al artículo sobre su desarrollo y sus propiedades psicométricas) era precisamente que fuera accesible (y espero que útil) para la comunidad científica, académica y profesional. Por otro lado, le adjunto una copia de la EVEA así como una copia del artículo en el que se recoge el desarrollo de la EVEA, una copia de un artículo de revisión sobre sus propiedades psicométricas que publicamos no hace mucho tiempo y una ficha técnica con instrucciones sobre el uso de la EVEA.

Deseándole un feliz 2021, especialmente respecto a sus investigaciones, reciba un cordial saludo,

Jesús Sanz
Facultad de Psicología
Universidad Complutense de Madrid

Anexo 8. Consentimiento informado

Consentimiento Informado para Participantes en Investigación

La presente investigación es titulada: ESTRÉS LABORAL Y ESTADO DE ÁNIMO EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE ICA 2021 de la Universidad César Vallejo.

Si usted accede a participar del estudio, usted responderá las preguntas de ambos cuestionarios.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación y sus respuestas al cuestionario serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar en la Investigación: -----

FIRMA DEL COLABORADOR

Anexo 9. Datos fuente de la investigación

N°	Estado de ánimo	Clima org.	Estructura org.	Territorio org.	Tecnología	Influencia líder	Falta de cohesión	Respaldo grupo	ESTRÉS TOTAL
1	Tristeza-depresión	12	10	14	14	12	16	14	92
2	Tristeza-depresión	12	12	14	14	12	16	15	95
3	Tristeza-depresión	13	13	14	15	12	16	15	98
4	Tristeza-depresión	13	13	14	15	13	16	15	99
5	Tristeza-depresión	13	14	16	16	13	16	16	104
6	Tristeza-depresión	14	14	16	16	14	17	16	107
7	Tristeza-depresión	14	14	16	17	14	17	17	109
8	Tristeza-depresión	14	15	16	17	15	17	17	111
9	Tristeza-depresión	15	15	18	18	15	17	18	116
10	Tristeza-depresión	15	16	18	18	16	18	18	119
11	Tristeza-depresión	15	16	19	18	16	18	19	121
12	Tristeza-depresión	16	16	19	18	16	22	19	126
13	Tristeza-depresión	16	18	19	19	18	22	19	131
14	Ansioso	10	12	16	16	12	14	16	96

15	Ansioso	10	12	16	16	12	14	16	96
16	Ansioso	12	12	16	17	12	16	16	101
17	Ansioso	12	14	16	17	12	16	16	103
18	Ansioso	12	12	17	17	13	16	18	105
19	Ansioso	13	14	17	18	14	16	18	110
20	Ansioso	13	14	17	18	14	16	18	110
21	Ansioso	14	14	18	18	14	16	18	112
22	Ansioso	14	16	18	18	15	18	19	118
23	Ansioso	14	16	18	18	15	10	19	110
24	Ansioso	14	16	18	18	15	20	19	120
25	Ansioso	15	18	18	18	16	20	19	124
26	Ira- hostilidad	18	18	12	12	16	16	14	106
27	Ira- hostilidad	20	18	12	12	16	16	14	108
28	Ira- hostilidad	20	18	12	12	16	16	14	108
29	Ira- hostilidad	22	20	12	14	16	18	14	116
30	Ira- hostilidad	24	24	14	14	16	18	16	126
31	Ira- hostilidad	24	24	14	14	20	20	16	132
32	Ira- hostilidad	24	26	14	16	20	20	16	136
33	Ira- hostilidad	26	26	16	16	24	20	16	144
34	Alegría	8	10	12	12	12	12	13	79
35	Alegría	8	10	12	12	12	12	13	79
36	Alegría	9	11	12	12	12	12	13	81
37	Alegría	9	11	13	13	12	14	13	85
38	Alegría	9	11	13	13	12	14	13	85
39	Alegría	10	12	13	13	13	14	14	89
40	Alegría	10	12	14	13	13	14	14	90

41	Alegría	10	12	14	13	13	14	14	90
42	Alegría	10	12	14	14	13	14	14	91
43	Alegría	11	13	14	14	13	16	15	96
44	Alegría	11	13	14	14	13	16	15	96
45	Alegría	12	12	14	14	13	16	15	96
46	Alegría	12	12	15	14	13	16	15	97
47	Alegría	12	12	15	14	13	16	15	97
48	Alegría	14	14	15	15	14	16	15	103
49	Alegría	14	14	16	15	14	16	16	105
50	Alegría	15	14	16	15	14	16	16	106

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Estrés laboral
N		50
Parámetros normales	Media	13,94
	Desviación estándar	4,302
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,203
	Positivo	,203
	Negativo	-,085
Estadístico de prueba		,203
Sig. asintótica (bilateral)		,000

Como el valor de p es menor de 0.05 significa que los valores son diferentes a la normalidad.

Histograma de prueba de normalidad

