



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Estrés y satisfacción laboral en los colaboradores del área  
mecánica de un Gobierno Regional, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTOR:**

Bahamonde Lu, Lisseth Marylin (orcid.org/000-0003-0699-0693)

**ASESORES:**

Dr. Daniel Perez, Jorge Augusto (orcid.org/0000-0002-8323-3971)

Dra. Quispe Lopez, Jenny Martha (orcid.org/0000-0001-7624-9695)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada a:

A mis madres Amelia, Sandra y Carmen quienes con su amor, sacrificio y fortaleza me mostraron el camino para alcanzar mis metas; así como también me han enseñado que no debo temer la adversidad porque Dios está conmigo siempre.

A mis hijas Paola y Ximena, que son la razón de mi existir y a la vez la fuerza que me motiva a ser mejor persona cada día y un ejemplo de que no existen limitantes para lograr nuestros sueños.

## **Agradecimiento**

A Dios, por guiarme, protegerme y bendecir siempre mi vida.

Expreso mi gratitud a la empresa pública y a los colaboradores por su apoyo y facilitación en el proceso de implementación de los instrumentos y recopilación de datos en el marco de mi actual investigación.

A los Docentes de la carrera de Administración de la UCV, quienes con su sabiduría, paciencia y apoyo me motivaron a continuar desarrollándome profesionalmente.

Para concluir, deseo reconocer y expresar mi agradecimiento al estadístico Robert por su apoyo durante mi investigación actual.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO, QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Estrés y satisfacción laboral en los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, 2023

“, cuyo autor es BAHAMONDE LU LISSETH MARYLIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 13 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO, QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA <b>DNI:</b> 17812596 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8323-3971	Firmado electrónicamente por: JDANIELP el 13-07- 2023 23:21:12
DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO, QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA <b>DNI:</b> 32924318 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUIPEL el 13- 07-2023 21:46:22

Código documento Trilce: TRI - 0590362



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, BAHAMONDE LU LISSETH MARYLIN estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés y satisfacción laboral en los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
BAHAMONDE LU LISSETH MARYLIN <b>DNI:</b> 40706530 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0699-0693	Firmado electrónicamente por: BLU123 el 01-08-2023 23:25:08

Código documento Trilce: INV - 1248145

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de Autenticidad de los Asesores.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de Figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población (criterios de selección), muestreo, unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: .....	13
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos .....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS .....	16
V. DISCUSIÓN .....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS .....	44

## Índice de tablas

Tabla 1. Población y muestra .....	13
Tabla 2. Lista de Expertos.....	14
Tabla 3. Confiabilidad de los Instrumentos .....	14
Tabla 4. Niveles de Estrés laboral.....	16
Tabla 5. Niveles de estrés laboral según dimensiones .....	17
Tabla 6. Niveles de satisfacción laboral .....	18
Tabla 7. Niveles de satisfacción laboral según dimensiones.....	19
Tabla 8. Correlación entre (COE) y la satisfacción en los colaboradores .....	20
Tabla 9. Correlación entre (EOB) y la satisfacción laboral en los colaboradores .	21
Tabla 10. Correlación entre (ELA) y la satisfacción laboral en los colaboradores	22
Tabla 11. Correlación entre (ARG) y la satisfacción laboral en los colaboradores	23
Tabla 12. Correlación entre estrés y satisfacción laboral .....	24

## Índice de Figuras

Figura 1. Esquema de investigación .....	11
--	----



## Resumen

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los colaboradores de la oficina del equipo mecánico de un Gobierno Regional, 2023. Estudio de enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con alcance descriptivo correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. Se trabajó con una muestra censal de 35 colaboradores aplicándose dos cuestionarios, los cuales fueron sometidos a pruebas de validez y confiabilidad. Los resultados enfocados a medir los niveles de las variables mostraron para el estrés laboral un nivel medio (71.4%) y para la satisfacción laboral también un nivel medio (91.4%); asimismo, el estrés laboral tuvo una correlación no significativa con la satisfacción laboral (Rho de Spearman = 0.105) y una significancia mayor a 0.05 (Sig. = 0.547), aceptándose la hipótesis nula. Además, se encontró que ninguna de las dimensiones se relacionó significativamente con la satisfacción, concluyéndose que la satisfacción laboral no depende del nivel de estrés de los colaboradores, y que existen otros factores que pueden estar influyendo en la satisfacción, por lo que las variables deben ser cuidadosamente atendidas, una independientemente de la otra.

**Palabras clave:** Estrés laboral, satisfacción laboral, colaborador, clima organizacional, Gobierno Regional.

## Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between stress and job satisfaction of the employees of the mechanical equipment office of a Regional Government, 2023. Quantitative approach study, of an applied type, with a descriptive correlational scope, of non-experimental design and cross section. We worked with a census sample of 35 employees, applying two questionnaires, which were subjected to validity and reliability tests. The results focused on measuring the levels of the variables showed a medium level for job stress (71.4%) and a medium level for job satisfaction (91.4%); likewise, job stress had a non-significant correlation with job satisfaction (Spearman's  $Rho = 0.105$ ) and a significance greater than 0.05 (Sig. = 0.547), accepting the null hypothesis. In addition, it was found that none of the dimensions was significantly related to satisfaction, concluding that job satisfaction does not depend on the level of stress of the collaborators, and that there are other factors that may be influencing satisfaction, so the variables should be carefully attended to, one independently of the other.

**Keywords:** Work stress, job satisfaction, collaborator, organizational climate, Regional Government.

## I. INTRODUCCIÓN

Estrés laboral viene a ser diferentes sucesos ocurridos internamente en los centros de labores, siendo estos, componentes que perturban nuestra robustez física y mental, debiendo ser importante identificarlos. Así mismo, la satisfacción facilita el conocimiento de esos factores que traen la pérdida de personal valioso.

A nivel internacional, García (2018); Becerra et al. (2020) y Salazar et al. (2021) afirman que los ritmos de trabajo afectan grandemente la satisfacción laboral, afectándose cuerpo, mente y entorno social de empleados, provocando reacciones vinculadas al estrés del funcionario, así mismo se suman las secuelas laborales dejadas por el COVID-19, incrementando el estrés en los trabajadores en general. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) el estrés es la manifestación anatómica y emotiva de un perjuicio producido por una inestabilidad generada por exigencias emitidas por un individuo. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) afirma como definición del estrés del funcionario al grupo de reacciones fisiológicas, emocionales y psicológicas que permiten prepararse al organismo para responder a exigencias laborales. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) declaró, posterior al COVID 19, México se ubica entre los países con mayor fatiga por estrés laboral, donde el 75% de sus trabajadores padecía esta condición, por encima de China (73%) y Estados Unidos (59%), (Gestión, 2023).

A nivel nacional, Rosalba y López (2022) señalan que dentro del país se han incrementado los estudios sobre el capital humano, al ser este su recurso más valioso, factores como el estrés laboral o agotamiento laboral afectan su desempeño. Igualmente, Gallardo (2022) señala que diversas investigaciones planteadas mostraron vínculos entre la variable estrés y satisfacción del colaborador; asimismo, no se ha podido precisar si esta relación es significativa al cien por ciento, debido a diversos estudios hechos por autores de renombre que lo afirman como otros lo niegan. Asimismo, el estrés laboral se le identifica en adelante con las siglas EL, y para satisfacción laboral, con la sigla SL.

A nivel local, Ulloa (2020) manifestó que la Cámara de Comercio La Libertad, muestra que más del 70% de empresas en la ciudad de Trujillo fracasan antes de los 3 años por la baja productividad causada por el estrés laboral. Asimismo, Calderon (2022) manifiesta que los colaboradores se enfrentan a distintas

dificultades y desafíos constantes propios de las sociedades en transformación, lo que genera tensión en el desempeño de sus funciones laborales.

El gobierno local en estudio desarrolla sus actividades en la Región La Libertad, el estudio se realizó al personal que labora dentro de la Oficina del Equipo Mecánico, área dónde las condiciones laborales generan mucho estrés en los colaboradores, señalándose como posibles causas que generan el aumento del estrés a factores como una inadecuada distribución de recursos materiales, falta de una buena infraestructura y escasez de equipos tecnológicos, así mismo insuficiente personal para realizar todas las actividades asignadas, situación que va generando disminución de la satisfacción laboral, debido a que el personal no se encuentra motivado por la falta de apoyo o incentivos, donde su desempeño va disminuyendo a causa del estrés laboral que sufre el colaborador, de igual manera se ven afectados los objetivos proyectados por la entidad pública. Así mismo para Saavedra y Delgado (2020) señala que los encargos internos a funcionarios públicos se manejan de manera inadecuada enfocándose solo en el cumplimiento de los objetivos del trabajo olvidándose del personal generando una baja satisfacción laboral. Si no se investigará este problema, las consecuencias que se generarían tal como lo manifiesta Gutiérrez et al. (2022) las instituciones estarían expuestas al aumento del estrés laboral y pérdida de personal valioso, esto lo podemos relacionar con la disminución de la SL por consecuencia generarían pérdidas para la organización. Así mismo Sergio y Pizarro (2018) este problema podría llevar a una pérdida de la satisfacción, ya que el estrés del colaborador afecta diversos aspectos de las personas.

Arce et al. (2020) en su artículo donde indica que muchos organismos buscan actividades que aumenten la satisfacción y disminuyan estrés laboral. Los problemas incorporados para la presente indagación se formulan mediante la pregunta: ¿Cuál es la relación entre el estrés y satisfacción laboral en los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, 2023?, de manera específica se plantean las siguientes preguntas: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, 2023?, ¿Cuál es el nivel de satisfacción que presentan los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, 2023?, ¿Cuál es la relación entre clima organizacional estresante y la satisfacción en colaboradores?, ¿Cuál es la relación entre la

estructura organizacional burocrática y la satisfacción en colaboradores?, ¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo autoritario y la satisfacción de los colaboradores?, ¿Cuál es la relación entre ausencia de respaldo del grupo y la satisfacción en colaboradores?.

Justificando este presente trabajo de investigación se puede citar a Hernández y Mendoza (2018), que, por su conveniencia, este estudio permitió la adquisición y desarrollo de competencias investigativas por parte de la autora de este estudio. Según su valor teórico, este estudio permitió la aplicación de conocimientos teóricos sobre las variables en el contexto específico de la organización, además de corroborar o refutar las teorías existentes. Respecto a las implicancias prácticas, este estudio permitió a los encargados de la institución contar con un diagnóstico sobre las variables en los trabajadores con el cual se pueda generar mejoras disminuyendo el estrés y aumentando la satisfacción. Por su relevancia social, buscó generar condiciones favorables y satisfactorias para el desarrollo de las labores para los trabajadores, además beneficiará a la administración de la institución y demás grupos de interés. Finalmente, se justifica por su utilidad metodológica, por el empleo de técnicas de investigación, aplicación de instrumentales, así como también métodos de procesamiento y separación de datos que pueden ser replicados en otros estudios.

Según lo señalado, el objetivo general es: Determinar la relación entre estrés y satisfacción de los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, 2023; siendo los objetivos específicos: Identificar nivel de estrés en los colaboradores; identificar nivel de satisfacción que presentan los colaboradores; Determinar la relación entre clima organizacional estresante y satisfacción en los colaboradores; Determinar la relación entre la estructura organizacional burocrática y la satisfacción en colaboradores; Determinar la relación entre estilos de liderazgo autoritario y la satisfacción en colaboradores; Determinar la relación entre ausencia de respaldo del grupo y la satisfacción en colaboradores.

Para el presente estudio se plantea la hipótesis general (Hi): Existe relación significativa entre estrés y satisfacción laboral en los colaboradores de un área mecánica del Gobierno Regional, 2023. Además, se plantea la hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre estrés y satisfacción laboral en los colaboradores de un área mecánica del Gobierno Regional, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación hizo uso de artículos de revistas indexadas como Scopus, SciELO, entre otros para las variables estrés y satisfacción del trabajador.

En el ámbito internacional, Vallejo (2022) esta investigación buscó identificar la influencia del estrés en el trabajo dentro del nivel de satisfacción en empleados de un comercio enfocado a investigar los mercados, Quito. De enfoque cuantitativo, se utilizó una población total de 64 colaboradores y como instrumento dos cuestionarios para cada variable. Se obtuvieron como resultados que las instituciones presentan un nivel bajo de estrés del trabajador, pero, situaciones como zona institucional, ausencia de cohesión y estructura organizacional incurren en el aspecto de estrés del colaborador. Al referirse a satisfacción, esta se muestra con una satisfacción alta, basada en el ambiente físico, la satisfacción intrínseca, y los incentivos, siendo estas razones que afectan a esta variable. En conclusión, logró determinar la carencia de relación entre las variables, quedando claro que son indiferentes entre sí.

Chiang et al. (2018b), busco analizar el vínculo entre EL y la SL en una institución de Beneficencia, Chile. De corte empírico transversal, de tipo correlacional, su población de 184 colaboradores. Se confirmo la confiabilidad del instrumento, cuestionario, para Satisfacción Laboral entre 0,656 y 0,923 y para EL entre 0,635 y 0,927. Los resultados indicaron que los grupos estudiados presentaron bajo estrés. Respecto a satisfacción tuvo un grado mediano. Concluyendo, que se presenta una relación entre las variables estudiadas, donde a mayor enfoque en la variable satisfacción laboral, se consigue minimizar los niveles de estrés laboral.

En el ambito nacional Arteta (2019a) en su indagación a la empresa Electrosur S.A. su objetivo prioritario estuvo enfocado determinar el vínculo que hay entre el estrés y la satisfacción en el trabajador, siendo su estudio cuantitativo, tipo básica, con diseño no experimental contando con 42 trabajadores como población a quienes les aplicaron 2 cuestionarios; Sus resultados mostraron una correlación negativa media entre la dimensión clima organizacional estresante y satisfacción del colaborador, por presentar un estadístico  $r_s = - ,348$  y significativa con  $p < ,024$ . Las conclusiones mostraron que presenta una inclinación negativa respecto a la correlación, demostrando la satisfacción del colaborador disminuye cuando aumenta el clima laboral estresante.

Angeles (2019) investigación aplicada al Centro de Atención Residencial Renacer-Lima, su objetivo se enfocó en señalar el vínculo existente entre el estrés en el colaborador y nivel satisfacción en el empleado, investigación cuantitativa, descriptiva, tipo no experimental, y de diseño correlacional, su población la conformaron 68 colaboradores, utilizo como instrumento al cuestionario. Los efectos obtenidos respecto al estrés del empleado se mostraron con 51,5% como nivel bajo, 42,6% medio y 5,9% alto, del total del personal que sirve dentro del CAR; En relación a satisfacción: se consiguió un nivel bajo en 60,3%, medio 36,8% y alto con 2,9% de la población. Concluyendo como afirmativa la presencia de correlación inversa entre estrés y satisfacción del colaborador del CARR.

Arias & Recuenco (2022a) enfocada en correlacionar su variable estrés con la variable satisfacción del colaborador durante la pandemia por covid-19 en magistrales de una escuela exclusiva en Lima Metropolitana, con una población conformada por 200 magistrales, su muestra la contó con 132 magistrales. Aplicó un cuestionario para cada variable. Investigación desarrollada mediante tipo básica, la cual presenta un nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y transversal. La estadística inferencial arrojó como resultados un  $Rho = -0,049$  y  $sig. = 0,514$ , reflejándose que la investigación presenta una relación negativa muy baja y no significativa entre estrés y satisfacción del empleado. Por lo que en conclusión la investigación rechazó la  $H_0$ .

Chumo & Lozada (2020) presentan una extraordinaria investigación de tipo básica, siendo su diseño no experimental transversal correlacional, enfocándose a determinar el vínculo que tienen el estrés con satisfacción en los trabajadores del departamento de seguridad de una Municipalidad del distrito de Lima como objetivo general, siendo su muestra 200 trabajadores. Sus resultados evidenciaron  $Rho=0,003$  el cual indica que hay una correlación positiva débil. De esta manera, la correlación entre estas variables es directa, pero no estadísticamente significativa por presentar  $sig. = 0,970$  mayor a 0,05.

Irwin y Pareja (2020) su objetivo fue determinar el vínculo entre el estrés y satisfacción en el personal policial de la sección de seguridad de penales PNP-Qencoro Cusco,2020. De enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, descriptivo correlacional. El grupo de efectivos seleccionados de la PNP fue de 68, optando por seleccionar una muestra censal. Los resultados obtenidos mostraron

un valor de  $p$  igual a 0,00, indicando que es significativa. Además, el Rho de Spearman  $= -0,682$ , demostrando que existe una correlación negativa de magnitud media entre estrés y satisfacción del colaborador. En conclusión, se encontró que cuando aumenta el nivel de estrés, disminuye la satisfacción del personal policial. Talledo & Ugaz (2019) estudio que buscó manifestar como es que el estrés actúa de forma negativa en la satisfacción laboral dentro una empresa Call center en el año 2018. Esta investigación abordó un enfoque cuantitativo, del tipo aplicada y de diseño no experimental, transversal y correlacional. Aplicaron 2 cuestionarios a una muestra de 19 trabajadores donde obtuvieron como resultados existe un vínculo inversamente proporcional entre el estrés y la satisfacción del colaborador ( $r = -.486$ ) y presentar sig. =  $0,035 < 0,05$ , reflejando que cuando el estrés aumenta la satisfacción disminuye.

Farfán (2020) buscó comprobar el vínculo entre estrés y satisfacción en colaboradores de la Municipalidad Provincial-Piura. De diseño no experimental, transversal y correlacional, aplicó dos cuestionarios. Se maneja una población de 1565, muestra 309 colaboradores. Sus resultados indicaron que existía un vínculo negativo y significativo, entre variables estrés y satisfacción del administrado. Mostrando mientras más estrés menor satisfacción presenta el personal de la MPP. En conclusión, las primordiales incidencias fueron factores o aspectos relacionados con la deficiencia en mobiliario vetusto, infraestructura y equipamiento, ambiente laboral inadecuado, ocasionando por malas relaciones interpersonales, altos ritmos de trabajo o recarga laboral, inexistencia de motivación intrínsecas y extrínsecas. Bances (2021) su trabajo estuvo enfocado en la relación que existe entre el estrés y la satisfacción en colaboradores de la empresa W & E Constructores S.R.L, Chiclayo, 2020. Así también se enfocó en medir los niveles de las variables en estudio, su enfoque fue cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental. Utilizó 1 cuestionarios para cada variable. Como resultado encontró que: existe correlación negativa y moderada entre ambas variables por presentar Rho de Spearman fue de  $-0,433$  y sig. =  $0,01 < 0,05$ , reflejando que mientras más aumenta el estrés ocasiona que disminuyen la satisfacción en el trabajador. Asimismo; hallo que el nivel del estrés presento un nivel medio de 78% debido a los horarios y jornadas largas de trabajo.

Las teorías que fundamentan la presente indagación proveen una serie de



ideas, fundamentos básicos, fundamentos complementarios y definidos, captados de una diversidad de fuentes por concedores en Administración y Psicología. Dichas sapiencias proporcionarán una perspectiva más exacta sobre el estudio y así darán a la investigación teorías apropiadas para las variables.

Es sustancial señalar que Siegrist (citado en Osorio y Cárdenas 2017a; Sampaio 2020<sup>a</sup>; Chiang et al. 2018b) desarrolló el modelo de desequilibrio “esfuerzo-recompensa” (DER), indicando que un evento estresante es detonado porque existe un desequilibrio entre el esfuerzo ejecutado por el jornalero y la escasa recompensa por el esfuerzo realizado, en consecuencia, en estas circunstancias tanto la autoestima como el rendimiento y la eficiencia del trabajador se verán afectados.

Con el mismo grado de importancia Karasek (citado en Osorio y Cárdenas 2017b, Sampaio 2020b) nos plantea el modelo teórico de interacción entre demandas y control, donde explica que la mezcla de altas demandas y un bajo nivel de control están relacionadas con la tensión mental y con la insatisfacción laboral. Este modelo propone la redefinición de los procesos de trabajo, a razón de que se tengan en cuenta el incremento de la libertad de decisión en los trabajadores de tal forma que se logre reducir la tensión, sin afectar a las demandas y la productividad.

Lazarus y Folkman (Citado en Cruz et al., 2018) expuso el modelo transaccional del estrés, el cual se enfoca en estudiar las reacciones de nuestro cuerpo ante una situación y la evaluación cognitiva las cuales nos pueden llevar a reacciones del estrés, dependiendo de cuantos estas puedan afectar su bienestar.

Rensis Likert 1948 (Citado en Armanteros et al., 2019) planteo la teoría del clima organizacional, señalando que el comportamiento de cualquier subordinado es causado parcialmente por la forma de accionar de los administrativos y las condiciones organizacionales que estos notan, así como también sus valores, capacidades, esperanza, percepciones e informaciones.

Max Weber (citado en Reyes 2020) formula la teoría burocrática, señalando que la burocracia es el sistema administrativo racional, eficaz y eficiente, debido a que se basa en normas explícitas, la cual tiene sus bases en poder carismático (líder), poder tradicional y poder legal.

Fred Fiedler (citado en Ruiz Mitjana, 2019) nos presentó el Modelo de Contingencia de Fiedler el cual sostiene la postura que el rendimiento grupal tiene sus bases en

el estilo de liderazgo y del control situacional.

Kurt Lewis (citado en Rosa, 2023) planteo la teoría de grupos, donde Kurt Lewin sostiene que los grupos son sistemas dinámicos en evolución constante, influenciados por tres fuerzas interdependientes: la dinámica individual, la dinámica grupal y la dinámica del entorno. Estas fuerzas interactúan para determinar la dinámica de los grupos y el comportamiento.

Por otro lado, sobre las definiciones de la variable estrés laboral se ha considerado a Selye (como lo citó Cabay et al. 2022) afirma que es una reacción del cuerpo ante razones o situaciones estresantes. Así mismo, Guerra et al. (2017) precisaron que la sociedad actualmente ha generalizado al estrés laboral el cual está representada por frecuentes cambios en periodos cortos de tiempo, a su vez está relacionado a la desigualdad entre el esfuerzo y premio laboral. También, puede considerarse que es una respuesta dada a una situación en el ambiente de trabajo que tiene una marca negativa en los trabajadores y suprime la vida de los empleados para formar un cambio en los empleados tanto fisiológica, psicológica y conductualmente (Ramlawati et al. 2021). Para Patlán (2019) y Vallejo et al. (2022) afirman que atravesar una situación de estrés es un estado psicológico, representado por diversas reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento, que sobrepasan los recursos de trabajo y personales, donde es casi imposible enfrentarse a ellas, generando secuelas en su salud.

Para un mejor tratamiento de la variable estrés laboral diversos autores han descompuesto dicha variable, lo cual ha permitido cuantificar de manera adecuada el estrés laboral en una organización. Según Llaneza (citado en Arteta, 2019b) las dimensiones consideradas para la variable estrés del trabajador son: (i) Clima organizacional estresante, siendo estas características particulares observables en un ambiente cargado de estrés al interior de una institución; por consiguiente, son las doctrinas desarrolladas y los niveles de filiación que presenta el empleado con relación a su institución. Siendo los indicadores: a) Identificación con la organización y b) Políticas y estrategias, (ii) Estructura Organizacional Burocrática, vinculado al orden jerárquico al interior de la institución, es decir, el trámite o papeleo, la vigilancia sobre actividades y los espacios de labor. siendo sus indicadores: a) Burocracia, b) Control sobre actividades y c) Espacio de trabajo, (iii) Estilos de Liderazgos Autoritarios, señala cuales son las decisiones tomadas

por el personal y como esas decisiones se ven influenciadas por el líder, así también, el reconocimiento que recibe el empleado, desde su posición, involucrando apoyo del líder, respeto y confianza. Siendo sus indicadores: a) Apoyo del líder y b) Respeto y confianza, (iv) Ausencia del Respaldo de Grupo, vinculada con falta de soporte o garantía, moral o material que se desarrolla entre los compañeros de trabajo desarrollándose entre ellos las actividades laborales. Siendo sus indicadores: a) Prestigio interno, b) Presión grupal. y c) Apoyo de compañeros.

Chiavenato (2007) y Gherman et al. (2011) citan la Teoría de la motivación humana, facilitada en 1943 por Abraham Maslow, donde manifiesta la diversidad de necesidades que presenta un ser humano y estas están organizadas según su nivel y su dominio en la conducta de la persona.

Según Herzberg (citado en Arias & Recuenco 2022b; Sanchez & Dominguez 2020 y Parra, 2019) plantea su Teoría de la Motivación-Higiene enfocada en los factores de la SL donde los resultados del trabajo de las personas dependen del nivel de satisfacción que logra dentro su entorno laboral. Estos factores de Higiene relacionados al entorno donde se desarrolla el trabajo (económicos, condiciones y seguridad laborales, factores sociales, beneficios sociales, control y supervisión). Factores de Motivación (trabajo interesante, reconocimiento, independencia laboral y responsabilidad).

Las definiciones presentadas están formuladas por Chiang y Ojeda (como se citó en Pareja et al., 2022; Chávez, 2015) define SL como momento emotivo que se manifiesta dentro relación afectiva entre un grupo de aspecto del trabajo y del entorno laboral. Por parte de Sánchez y Artacho (como se citó en Pilatasing, 2020) afirman que la SL viene a ser un concepto el cual contiene muchas dimensiones, disciplinas que involucran sensaciones, emociones, actitudes y bienestar que siente una persona hacia su trabajo. Asimismo, Porter (citado en Gan y Triginé, 2006) definen a la SL a manera de contraste entre la recompensa aceptada y la recompensa positivamente recibida apoyándose en la jerarquía de necesidades de Maslow. Caballero (citado en Mosquera, 2021) considera como la satisfacción laboral es consecuencia de conocimientos sobre el trabajo, vinculadas al entorno donde se desarrolla, la satisfacción de los grupos de trabajo, el estilo de dirección, la afiliación de los grupos de trabajo, las políticas, procedimientos, las condiciones

laborales y los beneficios. De igual manera, Robbins (como se citó en Intriago, 2020a) es una emoción positiva relacionada con las características que presenta el trabajo realizado. En efecto, cuando el ocupante del puesto experimenta un sentido de significado, propósito y relevancia en su trabajo, se observa un incremento sustancial en su compromiso y dedicación. Además, se hace responsable de los resultados obtenidos en su desempeño laboral, asumiendo tanto los logros como los fracasos, sin depender de la supervisión directa de sus superiores. Según Locke (citado por Intriago, 2020b) la SL se manifiesta como estado emocional satisfactorio resultado de un conocimiento intrínseco de las vivencias en el trabajo de un individuo; no viene a ser una actitud puntual sino son varias actitudes donde el trabajador Así, dirigirse hacia las tareas laborales y los componentes asociados adquiere importancia. De esta forma, involucrarse en una experiencia de trabajo en la que las condiciones requieren flexibilidad y una adaptación creativa a desafíos y metas nuevas resulta atractivo, dado que implica cambios continuos e intensos para alcanzar objetivos compartidos.

Sobre las dimensiones que fundamentan la presente indagación de la variable satisfacción laboral, diversos autores han descompuesto dicha variable. Según Palma (citado en Arteta 2019c) las dimensiones consideradas a desarrollar son: (i) Significación de Tarea, la cual está relacionada al valor que asigna el empleado al lugar donde labora, es decir, cuanta estimación esta presente por parte del empleado para la realización de las tareas cotidianas, Siendo sus indicadores: a) Trabajo justo, b) Realización y c) Gusto por el trabajo. (ii) Condiciones de Trabajo, enfocada a como observa el personal su ambiente de trabajo en busca de su bienestar como individuo, Siendo sus indicadores: a) Ambiente confortable, b) Valoración del jefe y c) Distribución física. (iii) Reconocimiento personal y/o social, proporción con la que cuenta un empleado para realizar actividades que beneficien a su autorrealización. Siendo sus indicadores: a) Limitación en el trabajo y b) Labores realizadas. (iv) Beneficios económicos, enfocados a la retribución económica que percibe un empleado por parte de la institución, esto incluye incentivos y reconocimientos por labores realizadas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

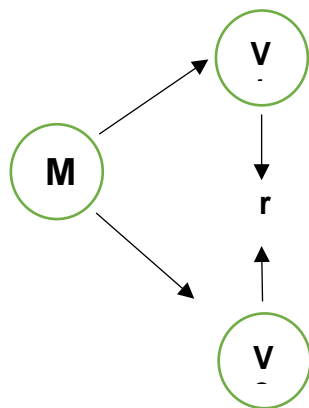
##### 3.1.1 Tipo de investigación

Por el propósito buscado en la actual indagación se optó por que esta sea tipo aplicada debido a que se buscó identificar soluciones a problemas específicos, asimismo, su enfoque fue cuantitativo porque se maneja una hipótesis y a su vez se ejecuta la recolección de datos para luego ser analizados estadísticamente (Hernández et al. 2014).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Apliqué un diseño no experimental, al no variarse o manipularse de forma intencional las variables; es tipo transversal ya que se tomaron los datos en un tiempo único; asimismo, tiene un alcance descriptivo por que busca identificar aquellas características más importantes de las variables y correlacional, ya que se buscó la relación que prima entre las variables (Hernández et al. 2014).

Figura 1. Esquema de investigación



. Diseño de Variables

Dónde:

M: Muestra

V1: Estrés laboral

V2: Satisfacción Laboral

r: Correlación entre las variables.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### **Variable 1: Estrés Laboral, que es una variable cualitativa ordinal**

- **Definición conceptual,** Según Patlán (2019b) y Vallejo et al. (2022b) define que, atravesar circunstancias relacionadas al estrés conducen a un estado psicológico, representado por diversas reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento, que sobrepasan los recursos de trabajo y personales, donde es casi imposible enfrentarse a ellas, generando secuelas en la salud de los trabajadores.

#### **Variable 2: Satisfacción Laboral, que es una variable cualitativa**

- **Definición conceptual,** Robbins (como se menciona en Intriago, 2020a), se entiende que la satisfacción laboral (SL) es una emoción positiva vinculada a las características inherentes al trabajo que se realiza. En otras palabras, cuando el individuo que ocupa el puesto percibe que su labor tiene significado, propósito y relevancia, se comprometerá con mayor ahínco y dedicación. Además, asumirá la responsabilidad del éxito o fracaso de su trabajo al evaluar su propio desempeño sin depender de la supervisión de superiores o jefes inmediatos.

### 3.3. Población (criterios de selección), muestreo, unidad de análisis

#### **3.3.1. Población:**

Según Lepkowski (citado en Hernández et al. 2014) población es el grupo de estudio que coinciden ciertas especificaciones, en tal sentido estamos considerando como población a los colaboradores del área mecánica, por lo que se optó por una muestra censal, que según Intriago (2020) está representada por toda la población. Por esta razón no fue necesario el cálculo de la muestra.

- **Criterios de inclusión:** Personal que labora en la oficina del equipo mecánico, personal que se encuentra laborando actualmente de manera presencial, colaboradores con contrato activo, colaboradores que deseen participar voluntariamente.

- **Criterios de exclusión:** Administrados que dejaron de prestar sus servicios dentro de la oficina del equipo mecánico, personal que se encuentre de vacaciones o con algún permiso y colaboradores que no deseen colaborar voluntariamente.

### 3.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por la población en estudio; es decir, por los 35 colaboradores del área mecánica.

### 3.3.3. Muestreo

No aplica, debido a que se trabajó con toda la población.

**Tabla 1.**

*Población y muestra*

Indicador	Población	Muestra
Variable estrés laboral	35	35
Variable satisfacción laboral	35	35

*Nota.* Área de la oficina de equipo mecánico

### 3.3.4. Unidad de análisis:

Representada por cada colaborador del área mecánica de un Gobierno Regional. Así como lo manifiesta Sánchez et. al (2018), las unidades de análisis se establecen de acuerdo a las características o cualidades exclusivas de cada individuo. De igual forma se cumplieron los criterios inclusivos y exclusivos.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

### Técnica

La técnica para la obtención de información estuvo compuesta por la encuesta, orientada a los colaboradores del equipo mecánico la cual permitirá relacionar las variables de estudio.

### Instrumentos

El cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS fue aplicado en la primera variable y el cuestionario de SL S20/23 de Meliá y Peiró para la segunda variable; ambas ajustadas a la realidad de la institución en estudio, conformadas por 22 ítems para cada variable, medidas mediante la escala de Likert. Bernal (2013) señala que los cuestionarios son grupo de preguntas que tienen la finalidad de recaudar información valiosa permitiendo cumplir con los objetivos trasados durante la investigación. (ver anexo 3)

## Validez

Describe al grado en que un instrumento mide verdaderamente la variable que desea evaluar, siendo los profesionales expertos asignados para la validación de los instrumentos, haciendo uso del Test de V-Aiken (Ver anexo 5), siendo señalados a continuación:

**Tabla 2**

*Lista de Expertos*

<b>Expertos</b>	<b>Especialidad</b>
Claros Reyna. José Brian	Mg. Estadística
Colchado Cerdán. Tania Vanessa	Dra. Administración
Heredia García. Kenny Eduardo	Dr. Administración

*Nota.* Juicio de expertos

## Confiabilidad.

Según Hernández et al. (2014) la confiabilidad está determinada por un instrumento que ante la utilización repetitiva del mismo arroja siempre el mismo resultado, por tal razón se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach hallándose un valor de 0.922 para el estrés laboral y 0.739 para la satisfacción laboral, indicando que el coeficiente de fiabilidad es aceptable, por lo tanto, el instrumento puede ser aplicado y los resultados encontrados analizados (ver anexo 6).

**Tabla 3.**

*Confiabilidad de los Instrumentos*

<b>Instrumentos</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nivel de Consistencia</b>
Cuestionario de estrés L.	0.922	Excelente
Cuestionario de satisfacción L.	0.739	Aceptable

*Nota.* IBM SPSS Statistics v25.



### **3.5. Procedimientos**

Contando con todos los permisos otorgados por la institución, de manera inicial, se procedió a la recaudación de información a través de los cuestionarios a los empleados de la oficina de equipo mecánico, que fue ejecutado previa coordinación con el personal, a quienes se les indicó una fecha y hora para la resolución de los cuestionarios.

Contando con los resultados de dichos cuestionarios, automáticamente se procedió al vaciado de la encuesta en Excel y mediante el programa IBM SPSS Statistics 26 se realizó el análisis estadístico correspondiente, el cual se detalla posteriormente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Estadística descriptiva simple, la cual fue utilizada mediante tablas y figuras de frecuencia y porcentajes para medir los objetivos específicos 1 y 2.

Estadística inferencial de correlación, la cual fue utilizada mediante el Rho de Spearman para correlacionar los niveles de las variables y las dimensiones, de acuerdo a lo planteado en los objetivos general y específicos 3, 4, 5 y la cual fue seleccionada debido a que la segunda variable principalmente no tuvo distribución normal, según los resultados de la prueba de normalidad basada en Shapiro-Wilk (ver anexo 07).

### **3.7. Aspectos éticos**

Los principios plasmados dentro de la presente investigación se encuentran apoyados por conductas positivas, los cuales fueron abordados siguiendo las normas APA 7<sup>a</sup> edición para realizar citas adecuadas que incluyeran el nombre del autor y el año de la investigación. Además, se garantizó la veracidad de los datos recopilados sin ningún tipo de manipulación. Se mantuvo la simplicidad en la presentación de la información y se protegió el anonimato de los participantes que colaboraron como informantes en este estudio, asegurando que los datos adquiridos sean utilizados únicamente con fines científicos. Asimismo, se siguieron las directrices de la guía vigente de la Universidad César Vallejo. (ver anexo 8)

#### IV. RESULTADOS

##### De los objetivos específicos:

**OE1:** Identificar nivel de estrés laboral (EL) en colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, 2023.

**Tabla 4**

*Niveles de Estrés laboral*

		n	%
Válido	Nivel bajo	8	22,9
	<b>Nivel medio</b>	<b>25</b>	<b>71,4</b>
	Nivel alto	2	5,7
	Total	35	100,0

*Nota.* Datos agrupados procesados en SPSS v26.

**Interpretación:** En la tabla 4, los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, 2023 denotan un 71,43% equivalente al nivel medio, 22,86% nivel bajo y 5,7% nivel alto. Contar con un nivel medio elevado es una señal de alerta para el área del equipo mecánico, debiendo identificar las mejoras a aplicar; asimismo, en el nivel alto se identificó al personal que cuenta con mayores responsabilidades dentro de la oficina, así como también personal a su cargo.

**Tabla 5***Niveles de estrés laboral según dimensiones*

	D1: Clima organizacional estresante		D2: Estructura organizacional burocrática		D3: Estilos de liderazgo autoritario		D4: Ausencia de respaldo de grupo	
	n	%	N	%	n	%	n	%
Nivel bajo	3	8,6%	9	25,7%	10	28,6%	14	40,0%
Nivel medio	24	<b>68,6%</b>	24	<b>68,6%</b>	20	<b>57,1%</b>	17	<b>48,6%</b>
Nivel alto	8	22,9%	2	5,7%	5	14,3%	4	11,4%
Total	35	100,0%	35	100,0%	35	100,0%	35	100,0%

*Nota.* Datos agrupados procesados en SPSS v26.

**Interpretación:** En la tabla 5, los colaboradores del área mecánica del Gobierno Regional 2023, denotan en las dimensiones clima organizacional estresante (COE), estructura organizacional burocrática (EOB), estilos de liderazgo autoritario (ELA) y ausencia de respaldo de grupo (ARG), un nivel medio con el 68,6%, 68,6%, 57,1% y 48,6% respectivamente. Se puede apreciar que las personas con niveles elevados de estrés se encuentran en las dimensiones (COE) y (EOB); denotando que el personal no se encuentra alineado o no tiene clara la dirección de la institución, en el primer caso; o el personal sienta tensión al presentar los informes correspondientes a su trabajo debido al nivel de exigencia y responsabilidad requerida, correspondiente a la segunda dimensión.

**OE2:** Identificar nivel de satisfacción laboral (SL) de los colaboradores.

**Tabla 6**

*Niveles de satisfacción laboral*

		n	%
Válido	Nivel medio	32	91,4
	Nivel alto	3	8,6
	Total	35	100,0

*Nota.* Datos agrupados procesados en SPSS v26.

**Interpretación:** En la tabla 6, los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional 2023, denotan un 91,4%, equivalente al nivel medio y 8,6% nivel alto, reflejando que los colaboradores se encuentran medianamente satisfechos dentro de la oficina del equipo mecánico, lo que no es totalmente favorable para la organización debiendo plantear estrategias para identificar aquellos factores que están evitando que los colaboradores no reflejen niveles altos de (SL).

**Tabla 7***Niveles de satisfacción laboral según dimensiones*

	D1: Significación de tarea		D2: Condiciones de trabajo		D3: Reconocimiento personal y/o social		D4: Beneficios económicos	
	n	%	N	%	n	%	n	%
Nivel bajo	0	0,0%	3	8,6%	<b>20</b>	<b>57,1%</b>	0	0,0%
Nivel medio	6	17,1%	<b>19</b>	<b>54,3%</b>	15	42,9%	<b>32</b>	<b>91,4%</b>
Nivel alto	<b>29</b>	<b>82,9%</b>	13	37,1%	0	0,0%	3	8,6%
Total	35	100,0%	35	100,0%	35	100,0%	35	100,0%

*Nota.* Datos agrupados procesados en SPSS v26.

**Interpretación:** En la tabla 7, los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, denotan los porcentajes más altos por dimensión: Significación de Tarea (ST) un nivel alto con el 82,6%, en la dimensión condiciones de trabajo (CT) un nivel medio con el 54,3%, en la dimensión Reconocimiento personal y/o social (RPS) un nivel bajo de 57,1% y la dimensión Beneficios Económicos (BE) un nivel medio con el 91,4%. De esta manera, se puede decir que la (ST) presenta el porcentaje más alto de todas las dimensiones, reflejando que ellos conocen y se sienten satisfechos con la actividad que realizan; seguido de las (CT) y (BE), demostrando que los colaboradores se sienten medianamente satisfechos con las condiciones laborales así como también con los beneficios económicos que perciben por parte de la institución; se debe de tener presente que el (RPS) muestran un nivel extremadamente bajo teniendo que realizar medidas para mejorar esa dimensión.

**OE3:** Determinar la relación entre (COE) y satisfacción en los colaboradores

**Tabla 8**

*Correlación entre (COE) y la satisfacción en los colaboradores.*

		V2: Satisfacción
Rho de Spearman	D1: COE	<b>,105</b>
		<b>,547</b>
		35

*Nota.* Datos agrupados procesados en SPSS v26.

**Interpretación:** En la tabla 8, se denota una correlación directa (positiva) muy débil entre el (COE) y la satisfacción de los colaboradores, debido al coeficiente Rho de Spearman de 0,105. Asimismo, la correlación encontrada no es significativa, debido al valor de significancia de 0,547 el cual es mayor al 0,05 máximo permitido. Este resultado significa que las dimensiones de la satisfacción, conformadas por la (ST), (CT), (RPS) y (BE) no dependen de factores del (COE) asociados a la misión, metas, objetivos, políticas y cultura de la organización.

**OE4:** Determinar la relación entre la (EOB) y satisfacción en los colaboradores.

**Tabla 9**

*Correlación entre (EOB) y la satisfacción laboral en los colaboradores.*

		V2: Satisfacción	
Rho de Spearman	D2: (EOB)	Coefficiente de correlación	<b>,131</b>
		Sig. (bilateral)	<b>,455</b>
		N	35

*Nota.* Datos agrupados procesados en SPSS v26.

**Interpretación:** En la tabla 9, se denota una correlación directa (positiva) muy débil entre (EOB) y satisfacción de los colaboradores, debido al coeficiente Rho de Spearman, con 0,131. Asimismo, la correlación encontrada no es significativa, debido al valor de significancia de 0,455 el cual es mayor al 0,05 máximo permitido. Este resultado significa que satisfacción no depende de la (EOB) que pueda presentar la organización, ya que serían otros los factores los que estarían generando satisfacción en los colaboradores.

**OE5:** Determinar la relación entre (ELA) y satisfacción en los colaboradores.

**Tabla 10**

*Correlación entre (ELA) y la satisfacción laboral en los colaboradores.*

		V2: satisfacción	
Rho de Spearman	D3: (ELA)	Coefficiente de correlación	<b>-,085</b>
		Sig. (bilateral)	<b>,626</b>
		N	<b>35</b>

*Nota.* Datos agrupados procesados en SPSS v26.

**Interpretación:** En la tabla 10, presenta una correlación inversa (negativa) muy débil entre (ELA) y satisfacción de los colaboradores, debido al coeficiente Rho de Spearman, con -0,085. Asimismo, la correlación encontrada no es significativa, debido al valor de significancia de 0,626 el cual es mayor al 0,05 máximo permitido. Este resultado significa que las dimensiones de la satisfacción laboral conformadas por la (ST), (CT), (RPS) y (BE) no dependen de factores del estilo de liderazgo autoritario.



**OE6:** Determinar la relación entre (ARG) y satisfacción en los colaboradores.

**Tabla 11.**

*Correlación entre (ARG) y la satisfacción laboral en los colaboradores.*

		V2: satisfacción
Rho de Spearman	D4: (ARG)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		-,006 ,975 35

*Nota.* Datos agrupados procesados en SPSS v26.

**Interpretación:** En la tabla 11, se denota una correlación inversa (negativa) muy débil entre (ARG) y satisfacción de los colaboradores, debido al coeficiente Rho de Spearman =-0,006. Asimismo, la correlación encontrada no es significativa, debido a que se halló una significancia de 0,975 el cual es mayor al 0,05 máximo permitido. Este resultado significa que satisfacción de los colaboradores del área mecánica no depende de la (ARG) que pueda presentar la organización.

**Del objetivo general:**

**OG:** Determinar la relación entre EL y SL en los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, 2023.

**Tabla 12**

*Correlación entre estrés y satisfacción laboral.*

		V2: Satisfacción laboral	
Rho de	V1: Estrés	Coeficiente de correlación	,115
Spearman	laboral	Sig. (bilateral)	,510
		N	35

*Nota.* Datos agrupados procesados en SPSS v26.

**Interpretación:** En la tabla 12, se denota una correlación directa (positiva) muy débil entre estrés y satisfacción de los colaboradores, debido al coeficiente Rho de Spearman, con 0,115. Asimismo, la correlación encontrada no es significativa, debido a la Sig. De 0,510 el cual es  $> 0,05$  máximo permitido, por lo tanto, se rechaza la hipótesis general y se acepta la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

Teniendo como objetivo primordial determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en el área mecánica de un Gobierno Regional, 2023; Asimismo, los objetivos específicos se centraron en analizar los niveles que presentan tanto el estrés como (SL); asimismo, buscó analizar la correlación que presenta las dimensiones de la variable estrés con la variable satisfacción. Los resultados mostraron que los niveles de ambas variables se encontraron dentro del nivel medio, considerando que se debe continuar investigándolas de manera individual. Respecto a la relación del estrés con la satisfacción de los administrados, se observó que no existe asociación estadística, además, cuando se asoció las dimensiones del estrés con la variable satisfacción, se vislumbró que ninguna de estas presentaba relación estadística, siendo necesario la formulación de propuestas que pueda identificar aquellos factores vinculantes de cada variable. Cabe indicar que los resultados encontrados son solo aplicables a la institución en análisis, sugiriendo que se evite que estos puedan ser generalizados a otras empresas diferentes, no obstante, la metodología de estudio empleada, puede ser replicada para realizar otras investigaciones en el rubro o en otros sectores.

En el OE1, identificar nivel de estrés en los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, los resultados acertados mostraron que el estrés presenta un nivel medio con 71.43%, un nivel bajo de 22,86% y 5,7% correspondiente al nivel alto. Este resultado concuerda con los de Bancos (2021) en donde los niveles de estrés presentaban un nivel medio de 78% y nivel bajo de 22%, mostrando que existen factores como horario de trabajo, jornada laboral, condiciones físicas, entre otros, generaban tensión entre los colaboradores. Por otra parte, lo encontrado no concuerda con Ángeles (2019) quién halló que el estrés en los colaboradores de un centro de atención presentó un nivel bajo (51.5%) y un nivel medio alto (48.5%), reflejando que existen factores que están condicionando estos niveles, ocasionando aumento de estrés en algunos colaboradores. Es así que los niveles de estrés encontrados en este estudio están sustentados por modelo teórico de interacción entre demandas y control del autor Karasek (citado en Osorio y Cárdenas, 2017b, Sampaio, 2020b), en donde se señala que la

interacción entre demandas y control, en algunos casos puede generar estrés, pero en otros, estas condiciones no suelen generarlo. La entidad estudiada presenta un nivel medio elevado, lo cual es una señal de alerta para el área; asimismo, en el nivel alto se identificó al personal que cuenta con mayores responsabilidades dentro de la oficina, así como también personal a su cargo. Por otro lado, como se muestra en la tabla 5, los mayores porcentajes de estrés se encuentran en las dimensiones (COE) y (EOB) debido a que no se encuentran alineados o no tiene clara la dirección de la institución, así como en algunos casos sienten tensión al presentar informes, debido al nivel de exigencia y responsabilidad requeridos.

En el OE2, identificar nivel de satisfacción laboral en los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, los resultados encontrados mostraron que la satisfacción presenta un nivel medio equivalente a 91.4% y un nivel alto de 8,6%. El resultado encontrado no concuerda con Ángeles (2019) quién encontró que la satisfacción en los colaboradores de un centro de atención presenta un nivel bajo (60.3%), nivel medio (38.8%) y nivel alto (2,9%), concluyendo que sus colaboradores no se sienten bien remunerados y no mantienen buenas relaciones con sus jefes. Por otro lado, los niveles de satisfacción encontrados en este estudio estuvieron sustentados por la teoría de la Motivación-Higiene del autor Herzberg (citado en Arias & Recuenco, 2022; Sanchez & Dominguez, 2020 y Parra, 2019), enfocada en dos factores (extrínsecos e intrínsecos) causantes de la (SL), indicando que su falta o inadecuada presencia puede aumentar o disminuir los niveles de satisfacción laboral, donde los resultados del trabajo de las personas dependen del nivel de satisfacción que logra dentro su entorno laboral. En la tabla 6, la entidad estudiada reflejó que los colaboradores se encuentran medianamente satisfechos, lo que no es totalmente favorable para la organización; asimismo, en la tabla 7, observamos que la dimensión con niveles más altos de satisfacción es (ST), mostrándose un 82.6%, lo que refleja que ellos conocen y se sienten satisfechos con la actividad que realizan; y la dimensión que presenta el nivel más bajo es el (RPS), con un 57.1%, por la falta de actividades de reconozcan y estimulen el trabajo realizado por el personal, teniendo que realizar medidas para mejorar esa dimensión.

En el OE3, estuvo enfocado en determinar la relación entre (COE) y satisfacción en los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, los resultados encontrados revelaron que existe una correlación directa (positiva) muy débil entre el (COE) y satisfacción, debido al coeficiente Rho de Spearman de 0,105, y una significancia de 0,547, por lo tanto, no es significativa. El resultado encontrado no concuerda con Irwin & Pareja (2020) quienes encontraron una correlación entre el factor clima organizacional y la variable satisfacción, siendo esta negativa débil con un Rho de Spearman de -0.487, donde el p – valor fue = 0.005, demostrando que, si presentan estrés laboral, por lo tanto, se debe trabajar en generar acciones que promuevan mejores condiciones, tanto físicas como mentales, logrando una buena salud y un buen desempeño laboral. La teoría utilizada fue del clima organizacional, establecido por Rensis Likert en 1948 (citado en Armenteros et al., 2019), quien señaló que el comportamiento de los subordinados es causado parcialmente por el comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que estos perciben así como también sus valores, capacidades, esperanza, percepciones e informaciones. La entidad estudiada reflejó que las dimensiones de satisfacción, conformadas por la (ST), (CT), (RPS) y (BE), no se relacionan o dependen de factores del clima organizacional asociados a la misión, metas, objetivos, políticas y cultura de la organización.

En el OE4, determinar la relación entre (EOB) y satisfacción en los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, los resultados denotaron una correlación directa (positiva) muy débil entre (EOB) y satisfacción de los colaboradores, debido al valor Rho de Spearman de 0,131, asimismo, la correlación encontrada no es significativa, debido al valor de significancia de 0,455 el cual es mayor al 0,05 máximo permitido. Este resultado encontrado concuerda con Talledo y Ugaz (2019) quienes encontraron una correlación inversa negativa muy débil entre el factor estructura organizacional y la variable satisfacción, siendo su Rho de Spearman de -0,051; sin embargo, no es significativa, ya que el nivel de significancia es de ,835 y supera el valor de 0,05, señalando que la (EOB) no presenta relación con la satisfacción laboral al menos para la compañía. Por otro lado, la teoría utilizada es la planteada por Max Weber (citado en Reyes, 2020), denominada la teoría burocrática, que la establece como el sistema administrativo

racional, eficaz y eficiente, debido a que se basa en normas explícitas, la cual tiene sus bases en poder carismático (líder), poder tradicional y poder legal. El resultado obtenido en esta investigación muestra que la satisfacción laboral no depende de la (EOB) que pueda presentar la organización.

En el OE5, determinar la relación entre (ELA) y satisfacción en colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, los resultados mostrados en la tabla 10 denotan una correlación inversa (negativa) muy débil entre (ELA) y satisfacción de los colaboradores, debido al índice Rho de Spearman de  $-0,085$ ; asimismo, la correlación encontrada no es significativa, debido al valor de significancia de  $0,626$  el cual es mayor al  $0,05$  máximo permitido. El resultado encontrado coincide un poco con el estudio de Talledo y Ugaz (2019), en donde encontró que la correlación entre ambas variables es negativa ( $-0.440$ ) y no significativa, por presentar una significancia de  $0.059$  la cual supera el valor de  $0.050$ , demostrando que no hay evidencia de que un cambio en el estrés vinculando a la influencia del líder tenga relación con cambios en el nivel de satisfacción laboral; pero difiere de Irwin y Pareja (2020) quienes hallaron que existe correlación negativa media entre ambas variables con Rho de Spearman de  $-0,554$  y significancia de  $0.00 < 0.05$ , reflejando que el personal evaluado recibe una influencia estresante por parte de líderes o jefes. Para este resultado, se cuenta con el sustento de la teoría del Modelo de Contingencia de Fiedler el cual sostiene que la productividad grupal depende del estilo de liderazgo y del control situacional. El resultado encontrado mostró que las dimensiones de SL conformadas por la (ST), (CT), (RPS) y (BE) no dependen de factores del estilo de liderazgo autoritario, respaldándonos en la teoría de Fiedler, estas estarían enfocadas a la productividad grupal y control situacional.

En el OE6, determinar la relación entre (ARG) y satisfacción en colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, los resultados mostrados en la tabla 10 denotan una correlación inversa (negativa) muy débil entre ausencia de respaldo de grupo y satisfacción de los colaboradores, debido a la prueba Rho de Spearman =  $-0,006$ ; asimismo, la correlación encontrada no es significativa, debido a que se halló una significancia de  $0,975$  el cual es mayor al  $0,05$  máximo permitido. Estos resultados concuerdan con Arteta (2019), quién

encontró en su investigación que la correlación entre la ausencia de respaldo de grupo y la satisfacción de los colaboradores es baja debido al estadístico  $r_s = -0,216$ , clasificándola como una correlación negativa y no significativa con  $p < 0,170$ , concluyendo que la ausencia de respaldo de grupo no afecta la satisfacción de los colaboradores dentro de una empresa pública de derecho privado. La comprensión de estos resultados se apoyan en la teoría de grupos de Kurt Lewin (citado en Rosa, 2023), donde este sostiene que los grupos son sistemas dinámicos en evolución constante, influenciados por tres fuerzas interdependientes: la dinámica individual, la dinámica grupal y la dinámica del entorno. Estas fuerzas interactúan para determinar el comportamiento y la dinámica de los grupos. El resultado obtenido en la investigación deja claro que la satisfacción de los colaboradores del área mecánica no depende de la (ARG) siendo otros factores los causantes de la no satisfacción que pueda presentar la organización.

En el OG, determinar la relación entre estrés y satisfacción en los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, los resultados encontrados presentaron correlación directa (positiva) muy débil entre el estrés y la satisfacción de los colaboradores, debido al valor Rho de Spearman de 0,115; asimismo, la correlación encontrada no es significativa, debido a al sig. de 0,510 el cual es  $> 0,05$  máximo permitido, por tal razón, se rechaza la hipótesis general y se acepta la hipótesis nula. El resultado encontrado concuerda con lo evidenciado por Chumo & Lozada (2020), donde su investigación presentó coeficiente de correlación Rho de Spearman  $= 0,003$  reflejando una correlación positiva débil y estadísticamente no significativa por presentar sig.  $= 0,970$  mayor a 0,05. De igual forma coincide con lo encontrado por Arias & Recuenco (2022), quienes obtuvieron como resultado de la correlación de sus variables estrés y satisfacción laboral que existe una correlación negativa, muy baja y no significativa, al presentar un Coeficiente de Rho  $= -0,049$  y una sig.  $= 0,514$  mayor a 0,05. Por otra parte, no coincide con el estudio de Farfán (2020), en donde encontró una correlación negativa inversa significativa entre EL y SL, con un Coeficiente de Rho  $= -0,141$ , y sig.  $= 0,013$  menor a 0,05. Esta diferencia en los resultados se debe a que, en este antecedente se trabajó con una población mucho mayor de 309 colaboradores. Por otro lado, Lazarus y Folkman (Citado en Cruz et. al 2018) expusieron el modelo

transaccional del estrés, el cual se enfoca en estudiar las reacciones de nuestro cuerpo ante una situación y la evaluación cognitiva las cuales nos pueden llevar a reacciones del estrés, dependiendo de cuantos estas puedan afectar su bienestar. Podemos manifestar que la satisfacción en los colaboradores del equipo mecánico no depende del nivel de estrés o factores estresantes, tal vez la motivación de los colaboradores proviene del significado que tiene el trabajo que realiza o el beneficio económico que recibe.

En resumen, se puede decir que al encontrarse todos los niveles elevados de la variable estrés, es importante que se realcen algunos ajustes a nivel administrativo que permitan reducir el estrés en las dimensiones estudiadas; de la misma forma, se deben enfocar los esfuerzo para la mejora de la dimensión reconocimiento personal y/o social ya que los colaboradores del equipo mecánico presentan un nivel alarmante en dicha dimensión, afectando su motivación y posteriormente podrían afectar hasta su salud. Asimismo, la alta gerencia debe enfocarse en proponer mejores condiciones laborales, así como también generar actividades que mejoren los niveles de (SL) dentro del área mecánica de un Gobierno Regional.



## VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, se encontró una correlación directa (positiva) muy débil entre estrés y la (SL), y una significancia de  $0.510 > 0.05$ , por lo que se argumenta que el estrés no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula.
2. Respecto al primer objetivo específico, se encontró que el estrés laboral de los colaboradores del área mecánica de un gobierno regional presenta un nivel medio con 71.43%, encontrándose que las dimensiones (COE) y (EOB) son las más alarmantes debido a factores estresores que están elevando los niveles de estrés.
3. Respecto al segundo objetivo específico, se encontró que la satisfacción laboral de los colaboradores del área mecánica de un gobierno regional presenta un nivel medio con 91,4%, siendo esta una fortaleza que los mantiene motivados; asimismo, la dimensión (RPS) muestran un nivel extremadamente bajo pudiendo ser este un factor que disminuya la satisfacción de los colaboradores.
4. Respecto al tercer objetivo específico, existe una correlación directa (positiva) muy débil y esta no es significativa, entre la dimensión (COE) y satisfacción de los colaboradores del equipo mecánico, por presentar un Rho de Spearman de 0,105, y una significancia de 0,547. Esto se debe que las dimensiones de SL, conformadas por la (ST), (CT), (RPS) y (BE) no dependen de factores del clima organizacional asociados a la misión, metas, objetivos, políticas de la organización.
5. Respecto al cuarto objetivo específico, existe correlación directa (positiva) muy débil entre (EOB) y satisfacción de los colaboradores, debido al coeficiente Rho de Spearman de 0,131; asimismo, la correlación encontrada no es significativa, debido al valor de significancia de 0,455, el cual es mayor al 0,05 máximo permitido. Este resultado significa que satisfacción no depende de la (EOB) que pueda presentar la organización, ya que serían otros los factores los que estarían generando satisfacción en los colaboradores.

6. Respecto al quinto objetivo específico, existe una correlación inversa (negativa) muy débil entre (ELA) y satisfacción de los colaboradores, debido al coeficiente Rho de Spearman de  $-0,085$ ; asimismo, la correlación encontrada no es significativa, debido al valor de significancia de  $0,626$ , el cual es mayor al  $0,05$  máximo permitido. Este resultado significa que las dimensiones de la satisfacción laboral conformadas por la (ST), (CT), (RPS) y (BE) no dependen de factores del estilo de liderazgo autoritario.
7. Respecto al sexto objetivo específico, existe correlación inversa (negativa) muy débil entre (ARG) y satisfacción de los colaboradores, debido al coeficiente Rho de Spearman de  $-0,006$ ; asimismo, la correlación encontrada no es significativa, debido a que se halló una significancia de  $0,975$  el cual es mayor al  $0,05$  máximo permitido. Este resultado significa que satisfacción de los colaboradores del área mecánica no depende de la ausencia de respaldo de grupo que pueda presentar la organización.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Considerando los resultados encontrados, se recomienda a la Alta Gerencia la creación un plan de acción que permita ejecutar medidas preventivas y correctivas enfocadas a las recomendaciones citadas en esta investigación, las cuales están enfocadas en ayudar a mitigar el estrés laboral y potencialicen la satisfacción en el personal, enfocándose en otros aspectos que tengan mayor repercusión en la satisfacción laboral de los colaboradores.

Asimismo, se recomienda al jefe de la oficina de equipo mecánico, enfocarse en mejorar el clima organizacional a través de charlas frecuentes que logren unificar criterios, así como también fijar lineamientos claros en los colaboradores; por otra parte, se deben impartir capacitaciones que permitan que el personal tenga el conocimiento de la estructura y formatos que se usarán antes de su aplicación para minimizar las situaciones de estrés de los colaboradores.

Se recomienda también que se instalen políticas de reconocimiento hacia el personal del área mecánica, enfocadas al cumplimiento de las metas, las cuales servirán para mejorar los resultados de los niveles de satisfacción.

Dado que no se encontró relación entre las variables, se recomienda a futuros investigadores trabajar con factores enfocados en las variables; así como también dimensiones que a simple vista estén afectando a la variable que se le vincula; por otra parte, se recomienda manejar muestras mayores a 35 colaboradores.

Se recomienda al área administrativa de la entidad mejorar los procesos administrativos a través de recorte de los mismos, de tal forma que sean lo más simples y de rápida gestión.

Se sugiere que los jefes del área mecánica realicen actividades de integración, donde compartan experiencias y lineamientos que identifiquen al líder de tal forma que los colaboradores interioricen lo que este les trasmite para que ellos realicen un trabajo más asertivo generando mayor satisfacción en ambas partes.

Se recomienda realizar reuniones entre los colaboradores del área mecánica, con la finalidad de recabar sugerencias o propuestas para la mejora continua de los procesos que realizan, así como el desarrollo de estrategias enfocadas en el trabajo en equipo.

## REFERENCIAS

- Angeles, C. (13 de 11 de 2019). Estrés laboral y satisfacción laboral del personal del centro de atención residencial Renacer. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38418>
- Arce, L., & Rojas, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. 12(2). <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/cuadernos/article/view/3141>
- Arias Espinoza, P., & Recuenco Ochoa, V. (2022). ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN DOCENTES DE UN COLEGIO PRIVADO EN LIMA METROPOLITANA, 2021. *Repositorio Académico USMP*, 17-18. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10323/ARIA\\_S\\_RECUECO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10323/ARIA_S_RECUECO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Armanteros, A. L., Torres Esperón, J., & Mora Pérez, Y. (2019). Theoretical references that sustain the organizational climate: integrative review. *Medisur*, 17(4), aprox. 7. Retrieved 01 de 06 de 2023, from <https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267/2924>
- Arteta Miranda, V. (2019). EL EFECTO DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ELECTROSUR S.A., AÑO 2018. *Repositorio Universidad Privada de Tacna*, 128. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/963/Arteta-Miranda-Viviam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bances, G. A. (2021). Estrés Laboral y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa W&F CONSTRUCTORES SRL. *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*, 60 pg. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4029/1/TL\\_BancesGarcia](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4029/1/TL_BancesGarcia)

[Astrid.pdf](#)

Becerra, L., Cieza, S., Alcántara, O., & Pacheco, J. (2020). Aplicación web de apoyo social para mejorar el estrés laboral en una empresa comercial de Chepén.

Scopus. <https://laccei.org/LACCEI2021-VirtualEdition/meta/FP313.html>

Cabay Huebla, K., Noroña salcedo, D., & Vega Falcón, V. (2022). Relationship between job stress and job satisfaction of the administrative staff of the General Hospital Riobamba. *SciELO Analytics - Revista Médica Electrónica*, 44(no.1), 69-83. Retrieved 18 de octubre de 2022, from

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242022000100069&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000100069&lng=es)

Calderon Diaz, J. J. (2022). Estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de un programa social en la ciudad de Trujillo -2022. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*, pg. 2.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105049/Calderon\\_DJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105049/Calderon_DJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Caravaca, F., Enrique, P., Evaristo, B., & José, S. (06 de 2022). *SciELO Analytics*.

[http://www.ciipme-conicet.gov.ar/ojs/index.php?journal=interdisciplinaria&page=article&op=view&path\[\]=765](http://www.ciipme-conicet.gov.ar/ojs/index.php?journal=interdisciplinaria&page=article&op=view&path[]=765)

Chamorro Jara, F. (2020). Factores Asociados con el Estrés Laboral y la Productividad de los Empleados de la Distribuidora de Alimentos "PIEDRA" del Cantón Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2019. *Repositorio Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil*, 12-18. <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1169>

Chávez Carrillo, C. (2015). *Diccionario de recursos humanos. Técnicas Organizacionales y Teorías Administrativas* (1a ed. ed.). Argentina: Editorial

[file:///C:/Users/lbaha/Downloads/Diccionario%20de%20recursos%20humanos%20t%C3%A9cnicas%20organizacionales%20y%20teor%C3%ADas%20administrativas%20\(%20PDFDrive%20\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/lbaha/Downloads/Diccionario%20de%20recursos%20humanos%20t%C3%A9cnicas%20organizacionales%20y%20teor%C3%ADas%20administrativas%20(%20PDFDrive%20)%20(1).pdf)

Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *SciELO Analytics*, 20(63). [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=en&nrm=iso&tlng=en)

Chumo Crovetto, J. E., & Lozada Sánchez, R. (2020). Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores del departamento de seguridad de una Municipalidad del distrito de Lima, 2020. *Repositorio de UCV*, 84. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54427/Chumo\\_CJE-Lozada\\_SRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54427/Chumo_CJE-Lozada_SRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cruz Fierro, N., Gonzáles Ramírez, M., & Vanegas Farfano, M. (2018). Structural model to explain bruxism from the transactional stress theory. *El Sevier*. <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-avance-resumen-modelo-estructural-explicar-el-bruxismo-S113479371730091X>

Domínguez, G., Jaén, A., & Ceballos, M. (2017). *Revista de Medios y Educación* N° 50. <https://recyt.fecyt.es/index.php/pixel/article/view/61756/37764>

Eder, C. (2018). *Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, 2018*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35641/capcha\\_je.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35641/capcha_je.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Farfán Yovera, M. (09 de 2020). Estrés laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46826/Farf%20c>

[3%a1n\\_YME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Farias, Á., Macias, M., Zambrano, L., & Gómez, N. (13 de 12 de 2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. 7(4). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384030>
- Gallardo, R. (2022). *Repositorio institucional de la Universidad de Lima*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/15837?show=full>
- Garcia, M. (2018). Análisis del estrés Laboral en las Empresas Privadas de Latinoamérica: Una Revisión Sistemática de la Literatura Científica En Los Últimos 10 Años, 2008 - 2018. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21180>
- Gerardo, M. (2019). Estrés y satisfacción laboral en el personal administrativo del Ministerio Público HCO - 2019. 121. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6450?show=full>
- Gherman, T., Iturbe Vásquez, J., & Osorio Murillo, D. (2011). La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio. *Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Católica del Perú*. <https://core.ac.uk/download/pdf/196542647.pdf>
- Guerra, P., Santander, S., & Rodríguez, P. (2017). Job satisfaction and its relationship with stress. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 6(1), 27-33. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/367/3671560003/3671560003.pdf>
- Gutiérrez, A., Olivera, E., Bastida, E., & Castillo, M. (02 de 26 de 2022). Factors of job satisfaction during an economic crisis. A systematic review. *Vision of the future scientific magazine*, 26(2), 1-21. <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/513/742>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.ª ed.) McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C. V.
- Intriago Samaniego, P. (sep de 2020). Satisfacción laboral del personal administrativo de Autoridad Portuaria de Esmeraldas, Junio de 2018 A Junio 2019. *Repositorio Digital PUCESE Maestria en Gestión del Talento Humano*. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2214>
- Irwin, I. B., & Pareja Delgado, L. (2020). Estrés y satisfacción laboral en el personal policial de la sección de seguridad de penales PNP -QENCCORO - CUSCO – 2020. *Repositorio - UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA*. Retrieved 06 de 2023, from <http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/931/1/Irwin%20Illa%20Borda.pdf>
- Juana, P. P. (2019). What is job stress and how to measure it? (Redalyc, Ed.) *Revista Salud Uninorte Universidad Nacional Autónoma de México*, vol. 35(1), pp. 156-184. [https://www.redalyc.org/journal/817/817629450\\_10/html/](https://www.redalyc.org/journal/817/817629450_10/html/)
- Marcos Cotera, Y. (2020). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en personal del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé – 2019. *Repositorio.upla*. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/1689>
- Marieli, M., Pires, D., Novatzki, E., Farias, J., & Soratto, J. (2020). JOB SATISFACTION AND DISSATISFACTION IN PRIMARY HEALTH CARE: AN INTEGRATIVE REVIEW. *Texto & Contexto Enfermagem*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2018-0181>
- Morales Trelles, A. M. (2021). Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en colaboradores de una empresa pública, Piura 2021. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91175/Morales\\_TAMFSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91175/Morales_TAMFSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Moreno Salamanca, M. C. (2021). *Universidad Pedagógica Nacional*. Retrieved 25 de 04 de 2022, from <http://hdl.handle.net/20.500.12209/16583>
- Mosquera Castro, M. (jun de 2021). El estrés y la satisfacción laboral en la Dirección de Desarrollo Organizacional del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Esmeraldas. *Repositorio Digital PUCESE POSGRADO Tesis de Maestría*. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2571>
- Néstor, G. (2020). *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44451/Gonz%C3%A1lez\\_RND-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44451/Gonz%C3%A1lez_RND-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Norabuena, R. (2018). ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE ANCASH - HUARAZ, 2016. *Repositorio Institucional Digital, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo*. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2906>
- OIT, O. I. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. *Ginebra*, 62.
- Osorio, J., & Cárdenas Niño, L. (2017). Work stress: a review study. *SciELO Analytics*, vol. 13(no.1). <https://doi.org/https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Pareja Ballón, A., Chiri Saravia, Paulo, Ramirez Vilchez, Edgar , Segovia Cotrina, C., & Sanchez Lume, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3057. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2812](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812)
- Patlán Pérez, J. (2019). What is job stress and how to measure it? *Revista Salud Uninorte SciELO Analytics*, 35(1), 156-184. <http://www.scielo.org.co>

[scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156](https://scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156)

- Pilatasing Montalvo, C. (2020). Análisis de la satisfacción laboral de los docentes del Instituto De Educación Especial Juan Pablo II, en la ciudad de Esmeraldas, año lectivo 2019 – 2020. *Repositorio Digital PUCESE - Scielo*, feb. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2068>
- Pujol-Cols, L., & Dabos, J. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 146. <https://doi.org/https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Quiñones, M., Martín, A., & Coloma, C. (09 de 12 de 2020). Retrieved 12 de 05 de 2022, from [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062021000300025&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062021000300025&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Quispe, E. (2018). Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Moquegua, año 2018. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27444>
- Ramírez Requejo, K., & Rodríguez Gastelo, G. (2017). Programa de Capacitación basado en la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow y la del Desarrollo Moral de Lawrence Kohlberg para Fortalecer el Perfil Personal de los Estudiantes del VII Ciclo de la Especialidad de Educación Primaria-. *Repositorio Institucional Pedro Ruíz Gallo*. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6252>
- Ramírez, J., Castro, D., Lerma, C., Yela, F., & Escobar, F. (mayo de 2020). Consecuencias de la pandemia COVID 19 en la salud mental asociada al aislamiento social *SciELO*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.303>
- Ramlawati, Trisnawati, E., Yasin, N., & Kurniawaty. (11 de 2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters [Internet]*, 11((2)), 511-518. <https://doi.org/>

<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>

Reyes Mejía, V. (2020). Vigencia de la Teoría Burocrática de Max Weber y su relación con la satisfacción laboral en una institución pública. *Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar UASB*, 79.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7786/1/T3189-MDTH-Reyes-Vigencia.pdf>

Rodríguez, D. (2021). *Repositorio digital - UCV*. (D. O. Gago, Editor) Retrieved 29 de 06 de 2022, from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71028>

Rosa Martínez, M. A. (2023). La teoría de grupos de Kurt Lewin. <https://mdelarosa.es/la-teoria-de-grupos-de-kurt-lewin-en-formato-pdf/>

Rosalba, T., & López Jesús. (04 de 2022). Critical factors in job satisfaction, organizational commitment, and burnout in teachers from Mexico. *SciELO - Scientific Electronic Library Online*. SciELO Analytics: [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071807642022000200259&script=sci\\_arttext&lng=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071807642022000200259&script=sci_arttext&lng=es)

Ruiz Mitjana, L. (2019). Modelo de Contingencia de Fiedler: ¿qué es y para qué sirve? *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/modelo-contingencia-fiedler>

Saavedra, J., & Delgado, J. (29 de 12 de 2020). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)

Salazar, C., Ganga, F., Mendoza, R., Muñoz, Y., & Jara, M. (20 de 09 de 2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S200778902021000600019&lng=es&nrm=iso#B11](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200778902021000600019&lng=es&nrm=iso#B11)

- Salgado, J., & Reyes, A. (20 de 09 de 2021). Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2782>
- Sampaio, M. (2020). Estresse ocupacional entre servidores técnicoadministrativos em educacao da universidade federal dos vales do jequitinhonha e mucuri. *Repositorio*. <http://acervo.ufvjm.edu.br/jspui/handle/1/2478>
- Sanchez Cachi, E., & Dominguez Acosta, M. (2020). Estrés y satisfacción laboral en tiempos de covid-19, en el personal de salud del centro de salud alto inclán – Mollendo, 2020. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*, 21-22. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62686/Dominguez\\_AMR-Sanchez\\_CED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62686/Dominguez_AMR-Sanchez_CED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Talledo Falla, L., & Ugaz Molleda, P. (2019). Estrés y satisfacción laboral en operadores de un call center. Ate, 2018. *Repositorio Universidad San Ignacio de Loyola*, 113. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fe628d43-ea2c-4654-9500-4f32aa1958b4/content>
- Torres, R. P. (2019). El nivel de estrés y la satisfacción laboral de los docentes en una universidad privada de Lima Metropolitana. *Repositorio de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle*, 56. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5936/Rafael%20Jesus%20PARRA%20TORRES.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Ulloa Ramos, J. (2020). Exposición a factores estresores relacionado con la satisfacción laboral de los trabajadores de una cadena de boticas, Trujillo, 2019. *Alicia concytec*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46025>
- Vallejo Noguera, F., Rubio Endara, O., & Tello Moreira, J. (2022). Work organization and stress management. *Polo del Conocimiento*, 7(no.2), 112-119.

<https://doi.org/DOI: 10.23857/pc.v7i1.3575>

Vallejo Ron, R. (2022). El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral Un estudio de caso en una empresa privada de investigación de mercados. *Repositorio Institucional UASB-DIGITAL* . <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-EI%20estres.pdf>

Velásquez, C. (2022). Carga laboral y satisfacción laboral del personal de Enfermería de un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021. (U. C. Vallejo, Ed.) *Repositorio Institucional - UCV(1736)*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84432>

Yuliana, D. I. (2018). *Repositorio Académico USP*. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz\\_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Zuniga, S., & Pizarro, V. (02 de 2018). Measurements of Labor Stress in Teachers of a Regional Public High School. *SciELO Analytics*, 29(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

## ANEXOS

### Anexo 01: Tabla 13 matriz de operacionalización de variables

#### Matriz de operacionalización de la variable Estrés Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Estrés Laboral	Según (Patlán, 2019; Vallejo et al. 2022) define que, atravesar una situación de estrés conduce a un estado psicológico, representado por diversas reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento, que sobrepasan los recursos de trabajo y personales, donde es casi imposible enfrentarse a ellas, generando secuelas en la salud de los trabajadores.	La variable contiene 4 dimensiones y 22 ítems, el cual se evaluará mediante la técnica de encuesta y el instrumento utilizado será el cuestionario, siendo este medido por la escala de Likert.	Clima Organizacional estresante	Identificación con la organización Políticas y estrategias	Ordinal
			Estructura Organizacional burocrática	Burocracia Control sobre actividades Espacio de trabajo	Ordinal
			Estilos de liderazgo autoritario	Apoyo del líder Respeto y confianza	Ordinal
			Ausencia del respaldo del grupo	Prestigio interno Presión grupal Apoyo de compañeros	Ordinal

Nota. indicadores planteados por el autor

*Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción Laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Satisfacción Laboral	Porter (citado en Gan y Triginé, 2006) definen a la SL a manera de contraste entre la recompensa aceptada y la recompensa positivamente recibida apoyándose en la jerarquía de necesidades de Maslow.	La variable contiene 4 dimensiones y 22 ítems, el cual se evaluará mediante la técnica de encuesta y el instrumento utilizado será el cuestionario, siendo este medido por la escala de Likert.	Significación de la tarea	Trabajo Justo Realización Gusto por el trabajo	Ordinal
			Condiciones de trabajo	Ambiente confortable Valoración del jefe Distribución física	Ordinal
			Reconocimiento personal y/o social	Limitación en el trabajo Labores realizadas	Ordinal
			Beneficios económicos	Cumplimiento de expectativas Insatisfacción salarial	Ordinal

*Nota:* indicadores planteados por el autor

## Anexo 02. Matriz de consistencia

**Título:** Estrés y satisfacción laboral en los colaboradores del área mecánica del Gobierno Regional La Libertad, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral que presentan los colaboradores?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que presentan los colaboradores?</p> <p>¿Cuál es la relación entre clima organizacional estresante y la satisfacción laboral en los colaboradores?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional burocrática y la satisfacción laboral en colaboradores?</p> <p>¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo autoritario y la satisfacción laboral en colaboradores?</p> <p>¿Cuál es la relación</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>¿Determinar la relación entre el estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, 2023?</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral que presentan los colaboradores.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral que presentan los colaboradores.</p> <p>Determinar la relación entre clima organizacional estresante y la satisfacción laboral en los colaboradores.</p> <p>Determinar la relación entre la estructura organizacional burocrática y la satisfacción laboral en colaboradores.</p> <p>Determinar la relación entre estilos de liderazgo autoritario y la satisfacción laboral en colaboradores.</p>	<p><b>Hi:</b></p> <p>Existe relación significativa entre estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, 2023.</p> <p><b>Ho:</b></p> <p>No existe relación significativa entre el estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, 2023.</p>	<p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Descriptivo - correlacional</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Población:</b></p> <p>35 colaboradores</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Censal</p> <p><b>Muestreo:</b></p> <p>No aplica</p> <p><b>Técnica e instrumento:</b></p> <p>Encuesta - cuestionario</p> <p><b>Análisis de datos:</b></p> <p>Estadística descriptiva Estadística inferencial</p>



entre ausencia de respaldo del grupo y la satisfacción laboral en colaboradores?

Determinar la relación entre ausencia de respaldo del grupo y la satisfacción laboral en colaboradores.

**Anexo 3: Instrumento de recolección de datos:**  
**Cuestionario para medir la variable Estrés Laboral**

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al personal del equipo mecánico de un Gobierno Regional, por lo que se le agradece responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI  NO

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
<b>Dimensión 1: Clima Organizacional estresante</b>	5	4	3	2	1
1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.					
2. La estrategia de la organización no es bien comprendida.					
3. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.					
4. La organización carece de dirección y objetivo.					
<b>Dimensión 2: Estructura Organizacional burocrática</b>					
5. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.					
6. persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.					
7. La estructura formal tiene demasiado papeleo.					
8. La cadena de mando no se respeta.					
9. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.					
10. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.					
11. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.					
<b>Dimensión 3: Estilos de liderazgo autoritario</b>					
12. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.					
13. Mi supervisor no me respeta.					
14. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.					
15. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					
<b>Dimensión 4: Ausencia del respaldo de grupo</b>					
16. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.					
17. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					
18. Mi equipo se encuentra desorganizado.					
19. Mi equipo me presiona demasiado					
20. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					
21. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.					
22. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.					

## Cuestionario para la variable Satisfacción Laboral

Estimado/a participante,

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al personal del equipo mecánico de un Gobierno Regional, por lo que se le agradece responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI                       NO

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
<b>Dimensión 1: Significación de la tarea</b>	5	4	3	2	1
1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3. Me siento útil con la labor que realizo.					
4. Me complacen los resultados de mi trabajo.					
5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
<b>Dimensión 2: Condiciones de trabajo</b>					
7. El ambiente donde trabajo es confortable.					
8. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
9. Me disgusta mi horario					
10. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
11. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
12. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
<b>Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social</b>					
13. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
14. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
15. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
16. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
17. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
<b>Dimensión 4: Beneficios económicos</b>					
18. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
19. Me siento mal con lo que gano					
20. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
21. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
22. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					

**Anexo 04:** Modelo de consentimiento y/o asentamiento informado, formato UCV

## **FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Estrés y Satisfacción laboral en los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, 2023

Investigador principal: Bahamonde Lu, Lisseth Marylin

Asesor: Mg. Nauca Torres, Enrique Santos

### **Propósito del estudio**

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Estrés y Satisfacción laboral en los colaboradores del área mecánica de un Gobierno Regional, 2023 cuyo propósito es Determinar la relación entre el estrés y satisfacción laboral en los colaboradores del área mecánica del Gobierno Regional. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y del Gobierno Regional La Libertad.

### **Procedimiento**

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

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 10 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

**Información general:** se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### **Riesgo (principio de no maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### **Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio

de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Información específica:** Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Docentes Asesores: Dr. Daniel Pérez, Jorge Augusto / Dra. Quispe López, Jenny Martha al correo electrónico [jdanielp@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jdanielp@ucvvirtual.edu.pe) / [jmquispel@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jmquispel@ucvvirtual.edu.pe) o con el Comité de Ética de ([etica-administracion@ucv.edu.pe](mailto:etica-administracion@ucv.edu.pe))

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].*

## Anexo 05: Matriz de evaluación por Juicio de Expertos

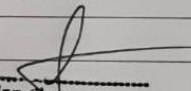
### Validación de contenido del cuestionario sobre estrés laboral

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Crédito hipotecario en La Libertad, por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
<b>Suficiencia</b>	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
<b>Claridad</b>	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
<b>Coherencia</b>	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
<b>Relevancia</b>	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).


Experto 1:

<b>FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO</b>	
<b>Nombre del instrumento</b>	<b>CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL</b>
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir el nivel de Estrés laboral de los colaboradores de la Sub-Gerencia de Caminos del Gobierno Regional de la Libertad – Oficina de equipo Mecánico
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	José Brian Claros Reyna
<b>Documento de identidad</b>	DNI: 45805826
<b>Años de experiencia en el área</b>	09
<b>Máximo Grado Académico</b>	Magister
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	FOCUS
<b>Cargo</b>	Administrador General
<b>Número telefónico</b>	949539380
<b>Firma</b>	 José Brian Claros Reyna INGENIERO ESTADÍSTICO COESPE 670
<b>Fecha</b>	10 /11 / 2022

Experto 2:

<b>Nombre del instrumento</b>	CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir el nivel de Estrés laboral de los colaboradores de la Sub-Gerencia de Caminos del Gobierno Regional de la Libertad – Oficina de equipo Mecánico.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Tania Vanessa Colchado Cerdán
<b>Documento de identidad</b>	18143923
<b>Años de experiencia en el área</b>	21 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Magister
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Universidad César Vallejo
<b>Cargo</b>	Docente
<b>Número telefónico</b>	964430296
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	10 /11 / 2022

Experto 3:

<b>Nombre del instrumento</b>	CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL.
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir el nivel de Estrés laboral de los colaboradores de la Sub-Gerencia de Caminos del Gobierno Regional de la Libertad – Oficina de equipo Mecánico.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Kenny Eduardo Heredia García
<b>Documento de identidad</b>	17910979
<b>Años de experiencia en el área</b>	15 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Magister
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Consultor Independiente
<b>Cargo</b>	Gerente
<b>Número telefónico</b>	944461933
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	10 /11 / 2022





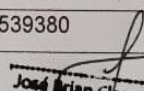
## Validación de contenido del cuestionario sobre satisfacción laboral

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Crédito hipotecario en La Libertad, por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
<b>Suficiencia</b>	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
<b>Claridad</b>	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
<b>Coherencia</b>	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
<b>Relevancia</b>	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

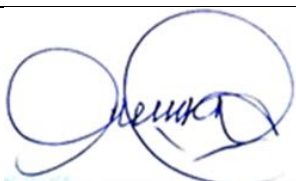
Experto 1:

<b>FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO</b>	
<i>Nombre del instrumento</i>	<b>CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL</b>
<i>Objetivo del instrumento</i>	Medir el nivel de Satisfacción laboral de los colaboradores de la Sub-Gerencia de Caminos del Gobierno Regional de la Libertad – Oficina de equipo Mecánico
<i>Nombres y apellidos del experto</i>	José Brian Claros Reyna
<i>Documento de identidad</i>	DNI: 45805826
<i>Años de experiencia en el área</i>	09
<i>Máximo Grado Académico</i>	Magíster
<i>Nacionalidad</i>	Peruano
<i>Institución</i>	FOCUS
<i>Cargo</i>	Administrador General
<i>Número telefónico</i>	949539380
<i>Firma</i>	 José Brian Claros Reyna INGENIERO ESTADÍSTICO COESP 670
<i>Fecha</i>	10 / 11 / 2022

Experto 2:

<b>Nombre del instrumento</b>	CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir el nivel de Satisfacción laboral de los colaboradores de la Sub-Gerencia de Caminos del Gobierno Regional de la Libertad – Oficina de equipo Mecánico.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Tania Vanessa Colchado Cerdán
<b>Documento de identidad</b>	18143923
<b>Años de experiencia en el área</b>	21 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Magister
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Universidad César Vallejo
<b>Cargo</b>	Docente
<b>Número telefónico</b>	964430296
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	10 /11 / 2022

Experto 3:

<b>Nombre del instrumento</b>	CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir el nivel de Satisfacción laboral de los colaboradores de la Sub-Gerencia de Caminos del Gobierno Regional de la Libertad – Oficina de equipo Mecánico.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Kenny Eduardo Heredia García
<b>Documento de identidad</b>	17910979
<b>Años de experiencia en el área</b>	15 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Magister
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Consultor Independiente
<b>Cargo</b>	Gerente
<b>Número telefónico</b>	944461933
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	10 /11 / 2022



## Anexo 06: La confiabilidad de las variables

- Variable 1: Estrés laboral

Muestra piloto de 15 trabajadores

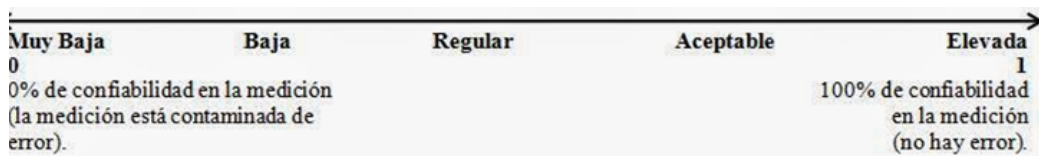
Alfa de Cronbach - ESTRÉS LABORAL

N° Encuestas Piloto	Preguntas/items																						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Sum fila (t)
1	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	3	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	90
2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	71
3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	70
4	5	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	42
5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	27
6	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	51
7	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	1	1	1	3	3	1	3	2	2	2	62
8	5	3	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	77
9	4	3	2	5	1	2	1	5	2	4	1	4	2	3	3	3	5	2	2	2	3	3	62
10	4	3	3	5	3	5	5	3	3	1	3	1	3	3	4	4	5	4	3	3	3	5	76
11	5	3	3	2	3	2	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	61
12	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	5	3	3	3	3	2	3	3	4	71
13	4	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	68
14	5	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	34
15	4	5	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	1	1	2	1	2	54
PROMEDIO	4.20	2.93	3.07	3.13	2.60	2.80	3.20	2.80	2.73	2.73	2.33	2.87	2.40	3.00	2.87	2.87	2.87	2.20	2.20	2.33	2.27	2.67	Varianza Total
DESV EST $S_i$	1.08	1.03	1.16	1.46	1.30	0.94	1.32	1.21	1.10	1.39	1.18	0.83	1.24	1.41	0.92	1.06	1.19	1.01	1.21	1.05	0.96	1.40	Columnas
VARIANZA por ítem	1.17	1.07	1.35	2.12	1.69	0.89	1.74	1.46	1.21	1.92	1.38	0.70	1.54	2.00	0.84	1.12	1.41	1.03	1.46	1.10	0.92	1.95	Varianzas total de ítems $S_i^2$
SUMA DE VARIANZAS de los ítems $S_i^2$	30.07																					289.21	

N° ítems: K= 35  
Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha = 0.922$



## Muestra piloto de 15 trabajadores

### Alfa de Cronbach - SATISFACCIÓN LABORAL

N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems																						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Sum fila (t)
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	1	5	5	1	5	3	91
2	4	5	5	5	5	5	4	1	5	3	3	3	1	3	1	2	4	4	3	3	2	2	73
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	3	1	1	1	5	1	5	81
4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	1	3	3	2	3	2	4	79
5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	68
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	1	1	1	1	1	4	3	4	77
7	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	1	3	3	2	3	2	4	81
8	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	79
9	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	74
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	1	5	5	1	5	3	91
11	4	5	5	5	5	4	4	1	5	3	3	3	1	3	1	2	4	4	3	3	2	2	72
12	3	5	4	5	4	5	1	1	2	1	3	4	1	3	1	1	2	1	1	5	1	5	59
13	3	5	4	5	1	5	1	1	2	1	3	4	1	3	1	1	2	1	1	5	1	5	56
14	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	72
15	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	1	1	1	1	1	1	4	3	4	75
16	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	1	1	3	1	1	2	4	1	5	77
PROMEDIO	4.00	4.63	4.69	4.69	4.38	4.75	3.81	3.44	4.06	3.81	3.81	3.88	2.13	2.50	2.00	1.88	2.25	2.63	2.44	3.44	2.44	3.69	Varianza Total
DESVEST S <sub>i</sub>	0.82	0.72	0.48	0.70	1.09	0.58	1.28	1.63	1.12	1.33	0.91	0.96	1.02	0.97	1.51	0.89	1.18	1.50	1.36	1.21	1.26	1.01	Columnas
VARIANZA por ítem	0.67	0.52	0.23	0.50	1.18	0.33	1.63	2.66	1.26	1.76	0.83	0.92	1.05	0.93	2.27	0.78	1.40	2.25	1.86	1.46	1.60	1.03	Varianzas total de ítems S <sub>T</sub> <sup>2</sup>
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S <sub>i</sub> <sup>2</sup>	27.12																					87.43	

N° Ítems: K= 15  
Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha = 0.739$

Muy Baja 0	Baja	Regular	Aceptable	Elevada 1
0% de confiabilidad en la medición (la medición está contaminada de error).		100% de confiabilidad en la medición (no hay error).		

## Anexo 07: Prueba de normalidad de los datos

### Análisis de la prueba de normalidad - Variable Estrés laboral y dimensiones.

Como  $n < 50$ , entonces se empleó la prueba de Shapiro-Wilk.

#### Hipótesis:

*H<sub>0</sub>: Los datos tienen distribución normal.*

*H<sub>a</sub>: Los datos no tienen distribución normal.*

#### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1: Clima organizacional estresante	,232	35	,000	,902	35	,004
D2: Estructura organizacional burocrática	,182	35	,005	,901	35	,004
D3: Estilos de liderazgo autoritario	,164	35	,018	,951	35	,121
D4: Ausencia del respaldo del grupo	,183	35	,004	,925	35	,020
V1: Estrés laboral	,187	35	,003	,947	35	,092

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### Regla de decisión:

*Si  $p$ -valor  $< 0,05$ , rechazamos la  $H_0$  y acepto la  $H_a$*

*Si  $p$ -valor  $\geq 0,05$ , aceptamos la  $H_0$  y rechazamos la  $H_a$*

**Decisión:** Como el  $p$ -valor=0,092 es mayor que 0,05 para la variable estrés laboral, se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_a$ , esto quiere decir que los datos si tienen distribución normal, al igual que en la dimensión 3 ( $p$ -valor=0,121). Las demás dimensiones no mostraron estar distribuidas normalmente ( $p$ -valor menores que 0,05).

## Análisis de la prueba de normalidad - Variable satisfacción laboral y dimensiones.

Como  $n < 50$ , entonces se empleó la prueba de Shapiro-Wilk.

### Hipótesis:

*H<sub>0</sub>: Los datos tienen distribución normal.*

*H<sub>a</sub>: Los datos no tienen distribución normal.*

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1: Significación de la tarea	,274	35	,000	,813	35	,000
D2: Condiciones de trabajo	,152	35	,040	,941	35	,059
D3: Reconocimiento personal y/o social	,145	35	,061	,940	35	,056
D4: Beneficios económicos	,266	35	,000	,741	35	,000
V2: Satisfacción laboral	,149	35	,048	,937	35	,046

a. Corrección de significación de Lilliefors

### **Regla de decisión:**

*Si p-valor < 0,05, rechazamos la H<sub>0</sub> y acepto la H<sub>a</sub>*

*Si p-valor ≥ 0,05, aceptamos la H<sub>0</sub> y rechazamos la H<sub>a</sub>*

**Decisión:** Como el p-valor=0,046 es menor que 0,05 para la variable satisfacción laboral, se rechaza H<sub>0</sub> y se acepta H<sub>a</sub>, esto quiere decir que los datos no tienen distribución normal, al igual que en la dimensión 1 (p-valor=0,000) y dimensión 4 (p-valor=0,000). Las demás dimensiones si mostraron estar distribuidas normalmente (p-valor mayores que 0,05).

**Conclusión final:** Dado que la segunda variable no mostró distribución normal, se aplica la estadística no paramétrica para relacionar las variables (RHO de SPEARMAN).