

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
AGRO EXPORTACIONES PERÚ FOODS S.A.C.
TRUJILLO 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Sofia Katherine Nuñez Grau

Asesor:

Mg. Manuel Alexander López Uribe

<https://orcid.org/0000-0003-1164-8323>

Trujillo - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	María Eugenia Alfaro Sánchez	31676901
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Henry Elder Ventura Aguilar	18074679
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	María del Carmen D'angelo Panizo	17917596
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

TESIS FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 1%
 Excluir bibliografía Activo

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi Dios,

Quien me dio la fe, fortaleza, salud y esperanza para culminar este trabajo.

A mis padres José y María, a mis hijos Luis Ángel, Adriano, Khalessi, a mi esposo Bill; a
mi hermana Mercedes que siempre ha sido como mi segunda madre.

Creyeron en mí, brindando siempre ejemplos dignos de superación y entrega, porque
gracias a ellos, hoy puedo alcanzar mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en
los momentos más difíciles de mi carrera, y por el orgullo que sienten por mí, fue lo que
me hizo llegar hasta el final.

Va por ustedes, por lo que valen, porque admiro su fortaleza y lo que han hecho de mí.

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien guía mi camino día a día, enseñándome a ser una gran persona y
dándome fortaleza para seguir luchando por mis sueños.

A mis padres que iniciaron este sueño conmigo, y aunque en el camino por lograrlo
ellos se hayan ido a un lugar mejor, quiero agradecerles cada palabra suya, cada consejo
brindado, quiero decirles que ¡lo logramos!

A mi hermana, a mis hijos y a mi esposo que me ayudan a crecer día a día y a
cumplir todos mis objetivos, y me impulsaron a llevar a cabo este proyecto y a culminarlo
satisfactoriamente.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	32
CAPÍTULO III: RESULTADOS	39
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	61
REFERENCIAS	71
ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Instrumento para la variable estrés.....	34
Tabla 1: Instrumento para la variable estrés.....	35
Tabla 3: Docentes que validaron los instrumentos.....	35
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad para los cuestionarios.	36
Tabla 5: Resultados de la variable Estrés Laboral.....	38
Tabla 6: Resultados de la dimensión clima organizacional.....	39
Tabla 7: Resultados de la dimensión estructura organizacional.....	40
Tabla 8: Resultados de la dimensión territorio organizacional	41
Tabla 9: Resultados de la dimensión tecnología	42
Tabla 10: Resultados de la dimensión influencia del líder.....	43
Tabla 11: Resultados de la dimensión falta de cohesión.....	44
Tabla 12: Resultados de la dimensión respaldo de grupo	45
Tabla 13: Resultados de la variable satisfacción laboral.....	46
Tabla 14: Resultados de la dimensión significación de la tarea.....	47
Tabla 15: Resultados de la dimensión condiciones de trabajo	48
Tabla 16: Resultados de la dimensión reconocimiento personal y/o social	49
Tabla 17: Resultados de la dimensión beneficios económicos.....	50
Tabla 18: Correlación entre estrés y satisfacción laboral.....	52
Tabla 19: Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral.....	53
Tabla 20: Correlación entre estructura organizacional y satisfacción laboral.....	54
Tabla 21: Correlación entre territorio organizacional y satisfacción laboral	55
Tabla 22: Correlación entre tecnología y satisfacción laboral	56
Tabla 23: Correlación entre influencia del líder y satisfacción laboral.....	57
Tabla 24: Correlación entre la falta de cohesión y satisfacción laboral	58
Tabla 25: Correlación entre el respaldo del grupo y satisfacción laboral	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Resultados de la variable Estrés Laboral	13
Figura 2: Resultados de la variable Estrés Laboral	38
Figura 3: Resultados de la dimensión clima organizacional.	39
Figura 4: Resultados de la dimensión estructura organizacional.	40
Figura 5: Resultados de la dimensión territorio organizacional.	41
Figura 6: Resultados de la dimensión tecnología.	42
Figura 7: Resultados de la dimensión influencia del líder.....	43
Figura 8: Resultados de la dimensión falta de cohesión.....	44
Figura 9: Resultados de la dimensión respaldo de grupo.	45
Figura 10: Resultados de la variable satisfacción laboral.	46
Figura 11: Resultados de la dimensión significación de la tarea.....	47
Figura 12: Resultados de la dimensión condiciones de trabajo.....	48
Figura 13: Resultados de la dimensión reconocimiento personal y/o social.....	49
Figura 14: Resultados de la dimensión reconocimiento personal y/o social.....	50

RESUMEN

La presente investigación planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño No experimental, de tipo correlacional. La población estuvo conformada por 179 trabajadores y la muestra hallada por muestro probabilístico, tuvo un total de 122 trabajadores. La técnica aplicada fue la encuesta y los instrumentos fueron: cuestionario de estrés de la OIT-OMS con 25 ítems y la Escala Satisfacción en el Trabajo para la variable satisfacción laboral con 26 ítems, con modelo Likert y validados. El procesamiento de la información y análisis de datos fue ejecutado con el software IBM SPSS v25. Los resultados arrojaron un coeficiente Rho del Spearman = -0.741, que indica una correlación significativa inversa. Asimismo, predomina un nivel alto de estrés con un 38.1% y a respecto a la satisfacción laboral, predomina un nivel bajo del 43.6%. Con ello, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de la investigación. Se concluyó que existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

PALABRAS CLAVES: estrés laboral, satisfacción laboral.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

A nivel, mundial, la Organización Mundial de Trabajo (OIT) señala que el estrés laboral es uno de los problemas comunes que los empleados enfrentan cada vez con mayor frecuencia. Debido al hecho de que el estrés laboral se ha convertido en un resultado negativo común de la dinámica vida laboral actual, un número creciente de personas se quejan del estrés como resultado de la sobrecarga de trabajo, la inseguridad laboral y el aumento del ritmo de vida (OIT, 2016).

Según la prestigiosa revista internacional América Economía (2022) advirtió que aproximadamente un 76% de trabajadores latinoamericanos sufren de estrés. El detalle hace referencia a que 8 de cada 10 empleados presente esta enfermedad. El estrés laboral está relacionado directamente con la satisfacción de los colaboradores, la cual es la manera cómo estos se comprometen con la empresa de manera eficaz para lograr metas en común.

Según Villanueva (2021), columnista del portal RCN de Colombia, detalló los resultados de un estudio realizado a 14,600 personas, el cual dio como resultado que, luego de la pandemia el 62% de las personas manifestaron que sus funciones fueron muy estresantes debido a la sobrecarga laboral que tuvieron en el año 2021. Además, las personas que realizaron teletrabajo, cumplían doble rol: atención familiar y laboral y esto también una de las principales causas de la condición de estrés que presentaron.

El portal Forbes (2019), mencionó que la satisfacción laboral es producto de las buenas acciones que aplica la empresa para que sus trabajadores cumplan de manera óptima su trabajo y se desenvuelvan dentro de un ambiente agradable. A nivel mundial, México presenta un alto índice de insatisfacción laboral, con un 60% de trabajadores desmotivados, un 28% completamente insatisfecho y sólo un 12% se siente a gusto en su trabajo.

Hoy en día, las personas que trabajan en las empresas tienen claro cuál es el factor más importante que detona un alto nivel de satisfacción, estamos hablando de la cultura empresarial. Excepto los trabajadores alemanes, al resto del mundo opinaron que la cultura, los valores, el estilo del liderazgo y la línea de carrera son fundamentales para elevar su nivel de satisfacción (América Economía, 2019).

Asimismo, los efectos post-pandemia también han repercutido directamente sobre algunos factores relacionados con los trabajadores, como la satisfacción, productividad y desempeño. De estos, el más saltante es la satisfacción de los trabajadores, ya que de ello depende lograr compromiso con el trabajo y con el logro de metas. Por ello, las empresas deben poner en práctica algunos cambios que mejoren las condiciones y carga de trabajo para no impactar negativamente los niveles de satisfacción de sus colaboradores (Harvard Deusto, 2021).

A nivel Perú, la Universidad ESAN (2021), mostró datos sobre el estrés laboral y pudo evidenciar que el 70 % de trabajadores presente síntomas de estrés generado por efecto de sus nuevos horarios de trabajo en pandemia. Las estadísticas recientes indican que siete de cada diez trabajadores experimentan este mal psicológico. Las consecuencias directas de esta situación son: merma la productividad laboral hasta en un 41%, incremento de inasistencias, insatisfacción, altos niveles de rotación, gastos del proceso de reclutamiento, entre otros.

Al respecto, el diario El Comercio (2022) señaló que, a nivel nacional más de 312 mil casos fueron atendidos en los establecimientos de salud por temas de salud mental; por lo que recomendaron a las empresas a mejorar sus programas de trabajo y carga laboral, de tal modo que no repercuta sobre sus trabajadores y se priorice un equilibrio trabajo – familia y no deteriore su salud física ni mental.

Las consecuencias del exceso de trabajo es una de las causas más comunes de estrés laboral y si esta situación continua, el trabajador puede presentar el síndrome de Burnot que se traduce en un agotamiento tanto físico como mental, desinterés por cumplir con las actividades diarias y bajo nivel de productividad. Las causas frecuentes son: percepción de un clima laboral desfavorable, mala relación con los superiores, horarios extensos de trabajo, presión laboral por logro de metas (Gestión, 2022).

El diario oficial El Peruano (2022), informó que sólo el 24% de peruanos está satisfecho con su trabajo. El experto, Manuel Celi, recomendó que los administradores de las compañías deben asegurar tres puntos vitales: las condiciones de trabajo, la manera en que se ejecutan los procesos y gestión del capital humano. Con ello, no sólo se asegura una alta satisfacción de parte de las personas, sino también un nivel de felicidad al ejecutar su trabajo.

La Universidad ESAN (2018), recomendó aplicar la encuesta NPS (Net Promotor Score) para evaluar los niveles de satisfacción de sus trabajadores, la cual evalúa factores como: satisfacción laboral, compromiso, lealtad con la compañía y si estuviera dispuesto a recomendar a la empresa para trabajar allí. De acuerdo a los hallazgos, la empresa aplica medidas correctivas para mejorar los factores indicados.

A nivel local, la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C. se dedica al rubro de exportación de cultivo de cereales desde el año 2008. Cuenta con una oficina principal centralizada en la ciudad de Trujillo, desde donde opera sus actividades comerciales, el personal es de 10 colaboradores en el área de ventas. En una entrevista con el gerente de la empresa, se le cuestionó sobre la percepción que tiene sobre qué tan motivados y qué tanto toma en cuenta a los trabajadores, para lo que él respondió que no realizan actividades extralaborales recreativas, generalmente las reuniones son cada dos semanas, por motivos

de laborales, no celebran acontecimientos importantes, y la presión de la carga de trabajo es considerable, lo cual puntualiza como motivo del porque no se realiza lo mencionado.

A raíz de esto, los trabajadores han comentado de manera informal que sienten una mayor carga de trabajo y la supervisión de las jefaturas se hace cada vez con mayor presión para culminar con las tareas asignadas diariamente. Los trabajadores manifestaron que las tareas diarias les exigen un mayor esfuerzo físico, tanto para desplazarse de un campo a otro, como para ejecutar las labores de siempre, cosecha u otras que les son asignadas y esto trae como consecuencia que terminen su labor diaria y lleguen a sus domicilios con mayor cansancio que no les permite disfrutar tiempo de calidad con su familia y en muchos casos están presentando síntomas de agotamiento. Esta situación no ha sido reportada por ellos, porque temen que no les crean y dejen de percibir su remuneración en los días de descanso que les pueden brindar y otros indicaron que no reportan estos casos porque tienen temor de no ser considerados en un próximo contrato.

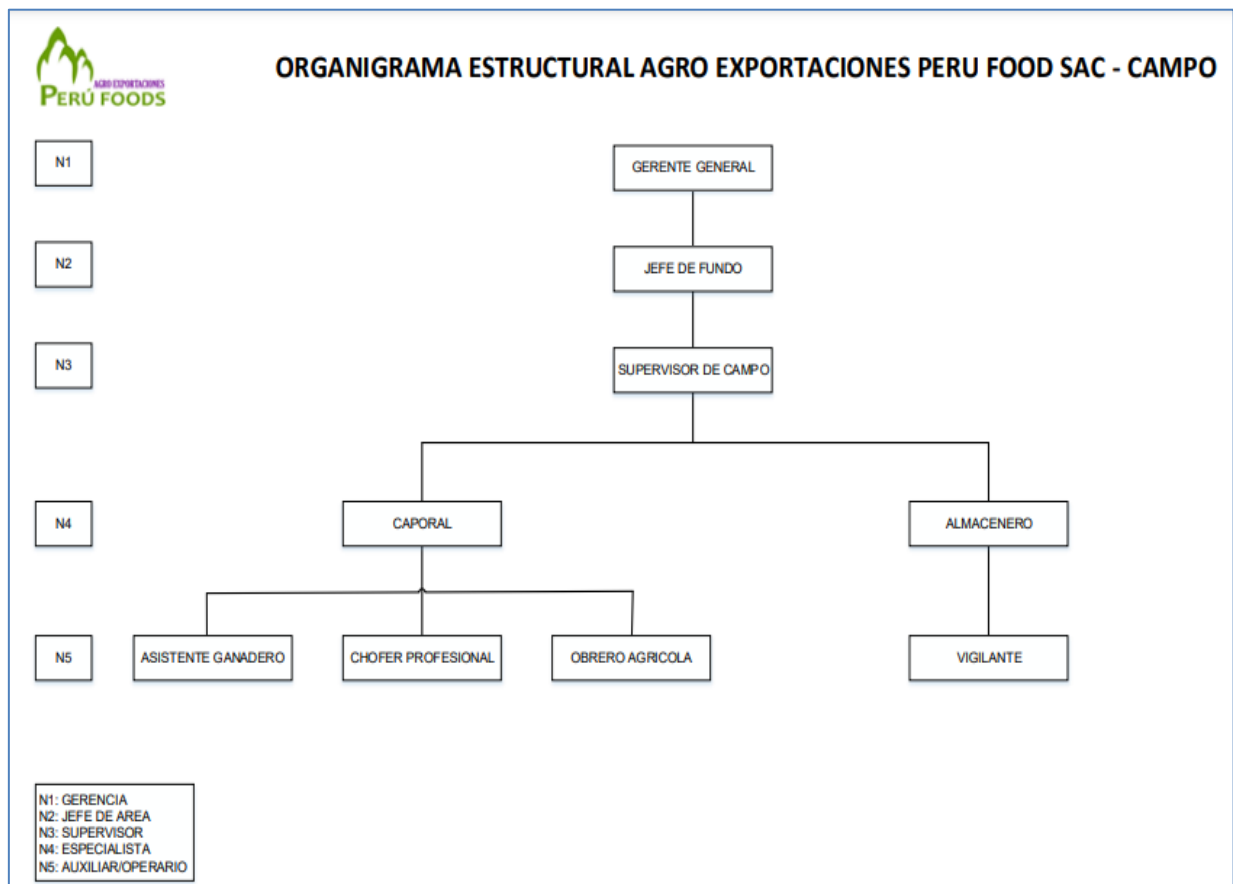
Unidos a estos inconvenientes, también manifestaron que está disconformes con la actitud de sus jefes directos, porque lideran de una forma reacia y su nivel de comunicación es directo, no perciben un trabajo en equipo coordinado y con una comunicación cordial, que los motive a dar lo mejor se sí para cumplir con las actividades programadas. Esto ha traído como consecuencia un nivel de insatisfacción, lo cual también se refleja en un alto nivel de rotación.

Comentó que en los últimos 2 años ha sufrido una caída de comercialización de su producto, lo cual ha sugerido analizar las consecuencias del mismo, siendo uno de ellos analizar el nivel de satisfacción de los colaboradores y el nivel de compromiso con las actividades planificadas que tienen establecidas para lograr las metas establecidas y que la empresa recupere lo perdido. Es por ello, que el presente trabajo pretende analizar si existe

estrés laboral debido a la actual situación de la empresa y el mundo, la cual afecta a sus trabajadores, y directamente a su nivel de satisfacción dentro de la misma.

Figura 1

Organigrama de la empresa



Nota: Organigrama proporcionado por la empresa

Antecedentes internacionales

Shi et al., (2022) en su artículo científico buscó examinar los efectos de los factores estresantes en la satisfacción laboral diaria de los empleados de un hotel de primera línea. También se investigó el apoyo diario de los compañeros de trabajo como moderador de estas relaciones. El estudio fue cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal y tuvo una población de 65 empleados, los mismos que también conformaron la muestra. Cada participante completó cinco encuestas diarias en sus días de trabajo. Los hallazgos

demonstraron que, los factores estresantes del desafío diario influyen positivamente en el compromiso laboral y negativamente en la satisfacción laboral. En los días en que los empleados perciben un mayor apoyo de los compañeros de trabajo, existe una relación positiva entre los factores estresantes del desafío y el compromiso laboral. En los días en que los empleados perciben un menor apoyo de los compañeros de trabajo, existe una relación negativa entre los factores estresantes de obstáculos y la satisfacción laboral.

Thakur et al., (2022) en su artículo científico buscó comprender las experiencias de los profesionales de la enseñanza que trabajan desde casa durante las pandemias. La investigación fue cuantitativa, correlacional y transversal. Los investigadores realizaron una encuesta en línea para medir la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y el estrés. Un total de 302 personas participaron en el estudio. Los hallazgos detallaron que los principales problemas que enfrentaron los docentes fueron: mala conectividad a Internet (45%), dificultad para mantener la disciplina de los estudiantes (29%) y dificultad en la supervisión en línea (24,5%). La mitad de ellos sintió que la enseñanza en persona (44%) es mejor que en línea (35%). El 80% de los participantes cambia a los métodos tradicionales de enseñanza en el aula. Los cambios en su patrón de trabajo (42,9 %) fueron la preocupación más común, seguida por un aumento en la carga de trabajo (22,6 %), pérdida de trabajo (14 %), pérdida de pago regular (12 %) y disminución de ingresos (10 %).

Padmanabhan (2021) en su artículo científico investigó el papel del control laboral en el estrés laboral y la satisfacción laboral. La investigación fue cuantitativa, no experimental, de tipo correlacional. Se seleccionaron un total de 65 personas (muestra igual que la población). Se utilizaron como instrumentos, la encuesta de satisfacción laboral de Paul E. Spector y la encuesta de estrés laboral del Instituto Americano del Estrés. Los hallazgos indican que no hubo una diferencia significativa en el lugar de control del trabajo, la satisfacción laboral y el estrés laboral en relación con el género. Los datos se analizaron

utilizando el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados también mostraron que el lugar de control del trabajo y el estrés se correlacionaron positivamente; el lugar de control del trabajo y la satisfacción laboral se correlacionaron negativamente; el estrés laboral y la satisfacción laboral se correlacionaron negativamente.

Mejia et al., (2019) en su artículo de investigación científico, buscó asociar y relacionar los factores sociolaborales con el estrés de empelados en empresas de América Latina. El estudio fue cuantitativo, no experimental y correlacional y la población fue de 2,608 personas y la muestra fue de 2,490 personas que trabajan en diversas empresas. Se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario adaptado para medir los niveles de estrés. Los hallazgos mostraron que los trabajadores venezolanos presentan mayor nivel de estrés (63% de la muestra), con una incidencia mayor en las mujeres. Los datos estuvieron clasificados por: edad, años en el puesto y tipo de empleado. Los trabajadores peruanos, colombianos, hondureños y panameños estuvieron por debajo de los de Venezuela.

Hight y Park (2019), en su artículo científico buscó confirmar cuál de las dos premisas abarca mejor la relación entre el estrés de rol y el consumo de alcohol entre los meseros de restaurante en los Estados Unidos. La investigación fue cuantitativa, de tipo correlacional, no experimental. La muestra fue igual que la población conformada por 277 trabajadores. Para la recopilación de datos, se desarrolló una encuesta y los datos se recopilaron a través de un software estadístico que permite a los investigadores administrar cuestionarios de forma anónima. Los resultados indicaron que, se encontró que los roles tenían un impacto positivo significativo en el consumo de alcohol y un impacto negativo en la satisfacción laboral. El consumo de alcohol aumentó significativamente la satisfacción laboral, y tuvo un efecto indirecto positivo en la relación entre la ambigüedad del rol y la

satisfacción laboral. La satisfacción laboral tuvo un impacto negativo significativo en las intenciones de rotación.

Song y Kim (2019) en su artículo científico, investigaron el estrés relacionado con el trabajo de los dentistas. El estudio fue cuantitativa, no experimental, de tipo correlacional. Se utilizaron cuestionarios de estrés laboral del dentista para explorar las relaciones entre los factores sociodemográficos, el estrés laboral y los indicadores de salud mental, incluido el estrés psicosocial, la depresión, ansiedad y sueño entre dentistas coreanos. Se realizó una encuesta en línea que incluyó a 1,520 dentistas utilizando el Instrumento Escala de Depresión del Centro de Estudios Epidemiológicos, el Índice de Ansiedad Estado-Rasgo y el índice de calidad del sueño de Pittsburgh. Resultados: el cuestionario de estrés laboral del dentista constaba de factores ambientales y vocacionales y el coeficiente α de Cronbach fue de 0,69. El estrés laboral de los dentistas se asoció significativamente con los ingresos, el tiempo de trabajo y la satisfacción laboral. Se encontró que la depresión, la satisfacción laboral y la calidad del sueño estaban asociadas con el estrés laboral de los dentistas, y este modelo representó el 37,9%. Conclusiones: los hallazgos de este estudio revelaron que el estrés laboral de los dentistas se asoció con la depresión, la satisfacción laboral y la calidad del sueño.

Antecedentes nacionales

Mejía y Pineda (2021), evaluaron la posible relación entre el estrés y la satisfacción laboral entre los trabajadores de las estaciones. El estudio fue cuantitativo y correlacional. Tuvo una población de 566 personas y una muestra fue de 369 trabajadores que participaron del registro de 2 cuestionarios. El instrumento validado que evaluó cinco dimensiones del estrés. Los hallazgos indicaron que existe una relación inversa y significativa entre las variables evaluadas. Asimismo, a todas las dimensiones de la variable estrés tiene una relación inversa y significativa con la satisfacción laboral.

Aguilar (2018) en su tesis de titulación se propuso analizar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral entre trabajadores de un reconocido banco. El estudio fue cuantitativo, correlacional, no experimental. La muestra fue igual a la población, con participación de 35 personas que opinaron a través de dos cuestionarios, su percepción sobre las variables analizadas. La fiabilidad de los cuestionarios fue muy aceptable (0.821). Los resultados fueron: el 45% de encuestados presenta un nivel regular de estrés laboral y el 57% afectan. Así mismo, respecto a la satisfacción laboral, el 57,1% respondió que no está satisfecho en su trabajo el 91,4% indicó que el factor económico influye en su trabajo, el 62,9% percibe que no tiene muchas oportunidades de desarrollarse, el 85,7% percibió no ha buen nivel de compañerismo. Se concluyó que las variables se relacionan de manera significativa y fuerte ($\rho = -0.948$).

Huamanchumo (2016) persiguió mostrar la relación entre el estrés y el nivel de satisfacción de los profesores de una entidad educativa d nivel superior. La investigación fue de tipo correlacional cuantitativa. La población inicial fue de 80 individuos y la muestra hallada fue de 64 profesores y los cuestionarios utilizados fueron la Escala de Estresores Laborales y la Escala de Satisfacción Laboral. El nivel de estrés hallado en los docentes fue del 59.3% y el grado de satisfacción laboral tuvo un porcentaje de nivel medio (42.2%) El indicador de correlación obtenido fue de nivel medio y negativo. Los indicadores estadísticos determinaron un alto nivel de relación en las dimensiones evaluadas.

Estrada (2020) en su tesis buscó determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en los empleados de la Microred Cono Sur Tacna. Para ellos desarrollaron una investigación cuantitativa, correlacional. Su muestra fue de tipo censal (igual a la población) conformada por 161 participantes. El instrumento aplicado fue el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS y el cuestionario La Fort Roja modificada para evaluar la satisfacción. Los participantes estuvieron en el rango de edad de 45 - 54 años, entre 11 a 20

años de trabajo en la empresa. El nivel de estrés laboral encontrado fue bajo y el nivel de satisfacción predominantes tuvo un nivel regular (53.42%). El nivel de estrés encontrado fue de nivel medio (28.17%). La conclusión final fue la existencia de nivel bajo de relación entre las variables estudiadas.

Angeles (2019) en su trabajo para titulación intentó identificar una correlación entre el estrés y la satisfacción de los trabajadores de una institución del estado peruano que brinda servicios de bienestar familiar. La investigación fue de tipo correlacional y cuantitativa, la cual trabajó con una población de 68 colaboradores de la organización, su muestra fue censal. El estudio tomó como instrumento la escala de OIT – OMS adaptada para evaluar el nivel de estrés y para medir satisfacción laboral se utilizó la encuesta del Personal de Salud del Ministerio de Salud adaptada. Como hallazgo se identificó que el nivel de estrés mayoritariamente es regular con un 42.6% en los colaboradores y ellos opinaron también que su nivel de satisfacción fue del 60% (bajo nivel). Los estadísticos correlacionales demostraron una relación negativa entre los constructos evaluados en la organización CAR Renacer.

Las bases teóricas abordadas fueron:

Estrés:

Le Scanf y Bertsch (2021), conceptualizan al estrés como cualquier tipo de cambio que causa tensión física, emocional o psicológica. El estrés es la respuesta de su cuerpo a cualquier cosa que requiera atención o acción.

Werther et al., (2019) señala que el estrés se genera por una mala planificación de las actividades de parte de los ejecutivos. Es una consecuencia de la constante presión por lograr objetivos que previamente no se planificaron de manera correcta y son los miembros del equipo lo que sufren las consecuencias. Es importante que los líderes identifiquen claramente

las causas de los niveles de estrés en sus equipos para aplicar rápidamente estrategias de recuperación de la salud de sus colaboradores, porque las consecuencias son a nivel personal y a nivel de productividad de la organización.

Smeltzer et al., (2017) señalaron que el estrés implica un estresor y una respuesta al estrés. El estímulo inminente o percibido que inicia la respuesta de estrés se denomina estresor. Si una persona está bajo una carga de estrés demasiado alta durante un período demasiado largo, el cerebro inconsciente pierde una capacidad de recuperación similar a la del resorte mecánico. Esto conduce a una disfunción de la respuesta adaptativa al estrés transitorio y a una variedad de disfunciones físicas, mentales, emocionales, psicológicas y sociales.

Estrés laboral:

Chiavenato (2019), señaló que el estrés laboral se produce cuando las actividades del grupo se sobrecargan y además existe una presión de la empresa por cumplir con las metas trazadas. Esta es una situación que, definitivamente recae de manera negativa en los trabajadores en su nivel de desempeño.

Para Robbins y Coulter (2018) el estrés laboral es "la reacción adversa que presentan los individuos ante la presión excesiva a que se ven sometidos debido a demandas, restricciones u oportunidades extraordinarias" (p. 222). El estrés no sería perjudicial si se orientara al logro de metas en circunstancias especiales y en un tiempo específico; con el objetivo de generar compromiso en ello.

Vidal (2018) detalla que el estrés laboral es una reacción del ser humano ante exigencias acumuladas y presiones del mismo trabajo en el que se desenvuelve, siendo generalmente inherentes a sus aptitudes y capacidades, lo que corresponde poner a prueba y tratar de afrontar la situación. El estrés puede aparecer en diferentes situaciones laborales,

pero siempre se presenta cuando una sola persona realiza una labor repetidas veces o en la mayoría de las ocasiones no recibe el apoyo meritorio para cumplir con su tarea.

Según la OIT (2016), el estrés es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las demandas percibidas y los recursos y habilidades percibidos de las personas para hacer frente a esas demandas. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales y ocurre cuando las demandas del trabajo no coinciden o exceden las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.

Dimensiones del estrés laboral

Las dimensiones fueron extraídas del cuestionario de la OIT

Clima organizacional:

Chiavenato (2019), define al clima laboral como: "es el ambiente psicológico y social que existe en una organización que condiciona el comportamiento de sus miembros. Trabajar en un clima organizacional agradable hace que las personas se sientan más satisfechas con el trabajo" (p. 78).

Para la OIT (2016), el clima afecta el comportamiento de los empleados en todas las empresas, ya sea una pequeña empresa nueva o una organización multinacional. Por ello, su estudio y análisis es muy importante para mantener el personal comprometido.

Para Arbaiza (2014), se refiere a los elementos que componen el entorno en el que los empleados trabajan y afectan a los trabajadores. esto puede decantar en un mayor o menor nivel de satisfacción.

Estructura organizacional:

Para Chiavenato (2019), señala que la estructura organizativa es la manera en que está conformada la empresa a nivel de cargos y puestos, los cuales deben responder a los requerimientos de ejecución de las operaciones de la empresa.

Para la OIT (2016), la estructura de la organización permite evaluar quién ejerce la autoridad y quién tiene la responsabilidad de proyectos u objetivos particulares. Dichos cargos deben ser bien evaluados para garantizar un buen desenvolvimiento de las funciones asignadas.

Para Arbaiza (2014), la estructura debe adaptarse a las necesidades del mercado. Asimismo, debe actualizarse para que tanto los puestos y cargos sean lo idóneos para cumplir con los objetivos de la organización.

Territorio organizacional:

Chiavenato (2019), indica que se refiere al ámbito de acción de los trabajadores. Para las empresas pequeñas, éste puede ser los límites físicos y de funciones de cada área. En cambio, para las grandes empresas internacionales, el territorio puede estar referenciado por una región o grupo de países donde operan.

Para la OIT (2016), son los comportamientos en los que un organismo establece límites físicos a su alrededor, reclama el espacio o territorio dentro de esos límites y lo protege de la invasión de personas ajenas.

Para Arbaiza (2014), es el espacio de trabajo donde se desenvuelve los trabajadores. Dicho espacio es gestionado por las jefaturas de cada área. Es decir, es el alcance que tienen las diferentes áreas respecto a sus funciones.

Tecnología:

Es una herramienta que utilizan las organizaciones para mejorar su desempeño, tanto a nivel organizacional, de procesos y de personas. La tecnología ayuda mucho a la empresa, no sólo a nivel de los flujos de trabajo, sino también a nivel del manejo de información para la toma de decisiones. (Chiavenato, 2019).

Para la OIT (016); la tecnología es parte del equipamiento tecnológico con que cuenta los trabajadores para ejecutar su función. Asimismo, es un factor inherente a las organizaciones de todo tamaño y tipo; ya que sin ella no hay producción ni competitividad.

Es uno de los factores visibles de las organizaciones, que permite estar a la par del avance tecnológico en el mundo, la tecnología es un factor primordial en toda organización y debe ser utilizada para elevar el nivel de productividad a nivel de empresas y personas (Arbaiza, 2014).

Influencia del líder:

Capacidad de gestión de los comportamientos de las personas en el trabajo. En la medida de que el nivel de influencia sea positivo, se obtendrán mejores resultados. Lo contrario, puede traer consecuencias negativas no sólo en el logro de metas sino también en la interacción interna de los grupos de trabajo (Chiavenato, 2019).

Es el nivel de liderazgo que aplican los jefes. La influencia es la capacidad de afectar el comportamiento de otros en una dirección particular, aprovechando tácticas clave que los involucran, conectan e inspiran (OIT, 2016).

Es la gestión de personas que aplican los supervisores en la organización y debe ser llevada a cabo de la mejor manera para elevar los niveles de compromiso en los trabajadores para el cumplimiento de las metas (Arbaiza, 2014).

Falta de cohesión:

Nivel de asociación con los miembros del equipo para el trabajo diario. La unión de las personas dentro de su ámbito laboral es una tarea de las jefaturas y líderes en las organizaciones. Un equipo cohesionado, brindará mayores posibilidades de éxito en el logro de las estrategias empresariales (Chiavenato, 2019).

Evalúa la percepción sobre la unión y compañerismo entre los miembros de las áreas de trabajo. En sentido contrario, la cohesión del equipo es la fuerza y el alcance de la conexión interpersonal que existe entre los miembros de un grupo (OIT, 2016).

Falta de unión entre los colaboradores para ejecutar sus actividades. Esto es muy probable que se deba a una falta de influencia de los líderes en la organización. el trabajo equipo ayuda a cohesionar a los miembros para ejecutar de mejor manera los trabajos asignados (Arbaiza, 2014).

Respaldo del grupo:

Actitud del grupo para sustentar el trabajo y comportamiento de los miembros en todo momento. Es una característica que en muchos casos no requiere un líder que identifique al grupo, sino que son los miembros los que toman acción sobre ello (Arbaiza, 2014).

Grado en que el grupo se une para avalar el trabajo y sus resultados. Dos factores importantes que sirven como respaldo del grupo son: la calidad de trabajo entregado y la mejora continua en las actividades diarias (Chiavenato, 2019).

Evalúa la forma en que el grupo protege a cada miembro ante situaciones especiales, tanto laborales como situaciones internas que pueden presentarse en el quehacer diario dentro de la organización. Es una forma de cohesión en el grupo (OIT, 2016).

Satisfacción laboral

Es un sentimiento que puede producir un efecto positivo o negativo hacia los roles y responsabilidades de uno en el trabajo y agregaron que es importante comprender el concepto de satisfacción laboral ya que no hay una sola manera. para satisfacer a todos los trabajadores en el lugar de trabajo. Más específicamente, la satisfacción laboral se puede explicar como la actitud general de un empleado hacia el trabajo. Es un sentimiento placentero que resulta de la percepción de un empleado de lograr el nivel deseado de necesidad o satisfacción. La satisfacción laboral satisface las necesidades psicológicas y fisiológicas de un individuo a través del proceso organizacional (Robbins y Coulter, 2018).

Según Arbaiza (2014), la satisfacción laboral se puede definir como un estado emocional feliz u optimista que resulta de la evaluación del propio trabajo o experiencias laborales. Este sentimiento positivo se deriva de la comprensión del trabajo de uno como el cumplimiento o la posibilidad de cumplir con los valores laborales significativos de uno, siempre que estos valores sean consistentes con las necesidades de uno.

La satisfacción laboral es el conjunto interconectado de circunstancias psicológicas, fisiológicas y ambientales que permiten a los trabajadores admitir que están contentos con su empleo. Además, se enfatiza el papel de los empleados en el lugar de trabajo, ya que hay un efecto de diferentes elementos en un empleado dentro de la organización (Chiavenato, 2019).

Si alguien se siente feliz, relajado, valorado y motivado, su rendimiento aumenta. Los beneficios de una buena satisfacción laboral dentro de una empresa. Baja rotación: si sus empleados están contentos y se sienten satisfechos con su función, es menos probable que busquen empleo en otro lugar; Fidelización: si existen trabajadores satisfechos y felices, es más probable que se mantengan leales a la empresa. Mayores ganancias: algunos

empleados pueden rechazar ofertas de salarios más altos en otros lugares, para permanecer en una empresa en la que tienen una gran satisfacción laboral (Moslehpour et al., 2022).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Según Nuñez y Palma (2021), la satisfacción laboral puede evaluarse considerando las siguientes dimensiones:

Significación de la tarea:

Según Nuñez y Palma (2021), es el valor que el trabajador da a sus actividades diarias. Su desempeño se ve afectado cuando percibe que las diversas condiciones no son favorables para él o no calzan con sus expectativas.

Según Robbins y Coulter (2018), es la actitud que muestra el trabajador para el cumplimiento de sus funciones. Los niveles de desempeño dependen en gran medida de factores como: liderazgo, motivación, compromiso y desarrollo personal.

Para Evans y Lindsay (2015), es la medida de calidad en la ejecución de sus labores. Es el valor esperado por la organización sobre de comportamiento que un individuo lleva a cabo durante un período de tiempo específico en su puesto de trabajo. Los gerentes tienen el reto de asegurar un nivel de desempeño sostenible en el tiempo, que permita alcanzar los planes organizacionales.

Condiciones de trabajo:

Según Nuñez y Palma (2021), son los materiales que el trabajador dispone para que pueda trabajar adecuadamente. Esto es básico para que el correcto desarrollo y desenvolvimiento de las personas dentro su espacio de trabajo.

Para Robbins y Coulter (2018), estas condiciones estimulan a los trabajadores a brindar todo su esfuerzo. De lo depende su desempeño a nivel de trabajador y a nivel de área, ya que las herramientas con las que cuenta deben estar alineadas a sus funciones.

Para Evans y Lindsay (2015), permiten que el empleado trabaje de manera satisfactoria y cumpla con todas las funciones asignadas, según su puesto. Si la empresa no cumple con este requisito, los niveles de desempeño pueden verse afectados de forma negativa.

Reconocimiento personal y/o social:

Según Nuñez y Palma (2021), este indicador mide el grado de satisfacción con respecto a la recompensa y/o reconocimiento a los colaboradores de la empresa. Si el indicador es positivo, permitirá un trabajo en equipo fructífero; lo contrario afectaría conseguir los resultados esperados.

Según Robbins y Coulter (2018), las relaciones dentro de la empresa son importantes ya que sirven de influencia positiva o negativa para los grupos internos de trabajadores. El clima tiene un efecto directo sobre este indicador, por lo que es tarea de los administradores aplicar prácticas adecuadas para reconocer el esfuerzo del trabajador en las tareas asignadas y que están bajo su responsabilidad.

Para Evans y Lindsay (2015), este tipo de reconocimiento pueden generar compromiso y la organización deben enfocarse en ello para que las personas estén motivadas, cohesionadas y comprometidas con su trabajo y con los objetivos planteados por la organización.

Beneficios económicos:

Según Nuñez y Palma (2021), es el nivel de satisfacción que muestra el empleado con respecto a su retribución económica por su trabajo. Es un elemento básico que los trabajadores evalúan para decidir su continuidad laboral.

Para Robbins y Coulter (2018), permiten que los trabajadores sientan un mayor nivel de satisfacción y brinden un mayor compromiso con la compañía. Si dichas condiciones no se cumplen según las expectativas del trabajador, los niveles de satisfacción se ven afectados directamente.

Para Evans y Lindsay (2015), la capacitación al personal es un beneficio que toda empresa debe considerar para mejorar los aportes al trabajo. El tema remunerativo sigue siendo un punto importante a la hora de negociar la continuidad o incorporación de un nuevo talento a la empresa; por ello, este factor debe estar bien definido en la empresa para retener sus mejores empleados.

Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022?

¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022?

¿Cuál es la relación entre el territorio organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022?

¿Cuál es la relación entre la tecnología y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022?

¿Cuál es la relación entre la influencia del líder y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022?

¿Cuál es la relación entre la falta de cohesión y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022?

¿Cuál es la relación entre el respaldo del grupo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022?

Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Determinar la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Determinar la relación entre el territorio organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Determinar la relación entre la tecnología y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Determinar la relación entre la influencia del líder y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Determinar la relación entre la falta de cohesión y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Determinar la relación entre el respaldo del grupo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Hipótesis general

H0: No existe una relación positiva entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

H1: Existe una relación positiva entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Hipótesis específicas

H1: Existe una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

H2: Existe una relación positiva entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

H3: Existe una relación positiva entre el territorio organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

H4: Existe una relación positiva entre la tecnología y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

H5: Existe una relación positiva entre la influencia del líder y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

H6: Existe una relación positiva entre la falta de cohesión y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

H7: Existe una relación positiva entre el respaldo del grupo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Justificación

El presente trabajo de investigación se justifica a nivel teórico, porque detalla de manera clara los conceptos básicos de estrés y de satisfacción laboral; además describe las principales dimensiones, la cuales sirven para identificar en los factores más importantes de cada variable.

La justificación práctica radica en que la investigación pretende proponer la aplicación de estrategias para reducir no sólo el nivel de estrés de sus trabajos, sino también de las consecuencias de ello, como por ejemplo el ausentismo y el nivel de rotación de los colaboradores.

A nivel social, el presente estudio aporta con resultados fiables a las empresas de este rubro, que sirvan para que la empresa tome medidas adecuadas y reduzcan los factores que puedan afectar la salud de sus trabajadores y su nivel de satisfacción al ejecutar sus respectivas labores; esto traerá como resultado un mayor compromiso y el incremento de su nivel de satisfacción de todos los colaboradores.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Diseño

El diseño fue No Experimental, porque no se pretende manipular las variables de estudio, ni se controlará su desarrollo natural. Según Hernández y Mendoza (2018), "lo que efectúas en la investigación no experimental es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural, para analizarlas" (p. 174).

Enfoque

El estudio tiene un enfoque cuantitativo; según Hernández y Mendoza (2018), en este enfoque "los datos se encuentran en forma de números (cantidades) y, por tanto, su recolección se fundamenta en la medición" (p. 6).

Tipo

El estudio es correlacional, porque persigue determina cierto grado de relación entre las variables: estrés y satisfacción laboral. Según Hernández y Mendoza (2018), las investigaciones correlacionales "tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular" (p. 109).

Población

Bernal (2016), señala que la población está conformada por "la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia" (p. 210).

La población incluyó a 179 colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C. Trujillo 2019.

Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018), la muestra es un "subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta, si se desean generalizar los resultados" (p. 196).

Debido al tamaño de la población, la muestra fue extraída gracias a un muestreo probabilístico simple haciendo uso de la siguiente fórmula para calcular su tamaño:

En donde:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 P \cdot Q}$$

N se refiere al tamaño de la población: 179 colaboradores

P se refiere a la probabilidad de éxito: 50

Q se refiere a la probabilidad de fracaso: 50

Nivel de confianza: 95%, es decir $Z = 1,96$

E se refiere al margen de error: 5

Reemplazando:

$$n = \frac{(179) \cdot (1.96^2) \cdot (50) \cdot (50)}{(179-1) \cdot (5^2) + (1.96^2) \cdot (50) \cdot (50)}$$

n = 122 colaboradores

Criterio de inclusión

No se tuvo en cuenta ningún criterio en específico para seleccionar la muestra, se incluyó a todo el recurso humano que labora en la empresa para profundizar el estudio y obtener diferentes perspectivas en el mismo.

Criterio de exclusión

Se excluyeron a los trabajadores que tenían menos de 3 meses en la empresa, para que el recojo de información no varíe respecto a los trabajadores con más tiempo en la empresa.

Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta. Según Bernal (2016) la encuesta es un medio que permite al investigador recolectar datos que son la base para el desarrollo de la investigación.

Instrumentos

Para Bernal (2016), "cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos de un proyecto de investigación." (p. 245).

Como instrumento, se tomó en cuenta el cuestionario de estrés de la OIT-OMS, que consta de 25 ítems que evalúan a siete dimensiones y con una escala de Likert, este instrumento también fue utilizado por algunos antecedentes que forman parte de la presente investigación, como la tesis de Estrada (2020) y Angeles (2019). Asimismo, dicho instrumento fue validado a nivel internacional por Medina et al, (2013), quienes aplicaron dicho instrumento a 254 trabajadores de empresas mexicanas y obtuvieron un valor de 0.92 como Alfa de Cronbach; lo cual indica un nivel altamente aceptable. Asimismo, a nivel Perú, Suárez (2013), validó la confiabilidad de este instrumento, obteniendo un valor en 0.96 (nivel altamente aceptable).

Tabla 1

Instrumento para la variable estrés

Autor	Andrés Nuñez y Sonia Palma (1989).
Cantidad de preguntas	25
Dimensiones	. Clima organizacional . Estructura organizacional . Territorio organizacional . Tecnología . Influencia del líder . Falta de cohesión . Respaldo del grupo
Aplicación	Individual

También se tomó en cuenta a la Escala Satisfacción en el Trabajo, cuyos autores son Andrés Nuñez y Sonia Palma, cuestionario que presenta 26 ítems, para evaluar la satisfacción laboral a través de cuatro dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. La versión inicial fue de 1999, donde se evaluaba 7 dimensiones; pero el instrumento que se aplicó en la presente investigación corresponde al año 2021.

Tabla 2

Instrumento para la variable satisfacción laboral

Autor	Andrés Nuñez y Sonia Palma (2021).
Cantidad de preguntas	26
Dimensiones	. Significación de la tarea . Condiciones de trabajo . Reconocimiento personal y/o social . Beneficios económicos
Aplicación	Individual

Validez

Los cuestionarios fueron revisados a detalle por profesores expertos en la materia relacionada a cada variable. Según Hernández y Mendoza (2018), la “validez de expertos: se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema” (p. 235).

Tabla 3

Docentes que validaron los instrumentos

Nombre del especialista	Grado	Institución
Luz Moncada Vergara	Magister	Universidad Privada del Norte
Robert Neciosup Guibert	Magister	Universidad Privada del Norte
Edwards Vela Gonzales	Magister	Universidad Privada del Norte

Nota: Datos adicionales de los expertos

Confiabilidad

Según Hernández y Mendoza (2018) "la confiabilidad o fiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo, caso, muestra produce resultados iguales" (p. 228).

Para este caso, se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach a ambos cuestionarios.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad para los cuestionarios

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N de elementos
Estrés laboral	0,911	25
Satisfacción laboral	0,899	26

Nota: valores de confiabilidad obtenidos de SPSS v.25

Procedimiento de recolección de datos

Para Hernández y Mendoza (2018) señalaron que "la recolección de los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que te conduzcan a reunir datos con un propósito específico" (p. 226).

En la investigación, dicha recolección se hizo a través de la aplicación de los cuestionarios de manera virtual creados en Google Forms, a todas las personas que formaron parte de la muestra, pero fuera del horario laboral para no interferir con las actividades de las personas. Previo a esta actividad, se solicitó el permiso respectivo del área de Recursos Humanos.

Análisis de datos

Este proceso correspondió al procesamiento de todos los datos que se recopilaban luego de la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores que conformaron la muestra. Los datos se trabajaron en el software Excel, para armar los cuadros preliminares.

El primer procedimiento fue el cálculo de información estadística descriptiva, correspondiente a porcentajes y frecuencias de las dimensiones y variables.

El siguiente procedimiento fue la prueba de normalidad, donde se ejecutó la prueba de Kolgomorov-Smirnov, utilizado para muestras mayor a 30 elementos (la investigación tiene una muestra de 122 elementos). Con dicho resultado se ejecutaron las pruebas de correlación utilizando el estadístico Rho de Spearman.

Finalmente, con todos los resultados, se respondieron a los objetivos planteados

Aspectos éticos

Los aspectos éticos considerados, están alineados según el Código de Ética la Universia Privada el Norte:

Notificación de nuevos hallazgos: Comunicar a la empresa y/o representante legalmente en forma oportuna de nueva información que pudiera ser importante para decida seguir o no en el estudio.

Confidencialidad: La información y/o registros que identifican al participante se mantendrán en forma confidencial. En ninguna circunstancia se harán públicos. En caso de realizarse la publicación de los resultados del estudio, la identidad del participante se mantendrá confidencial.

Participación voluntaria y retiro: La participación del sujeto en el estudio es voluntaria. El sujeto puede negarse a participar en el estudio o retirarse del mismo en cualquier momento, sin que por ello sufra ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como sujeto.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

4.1 Resultados por variables y dimensiones

Tabla 5

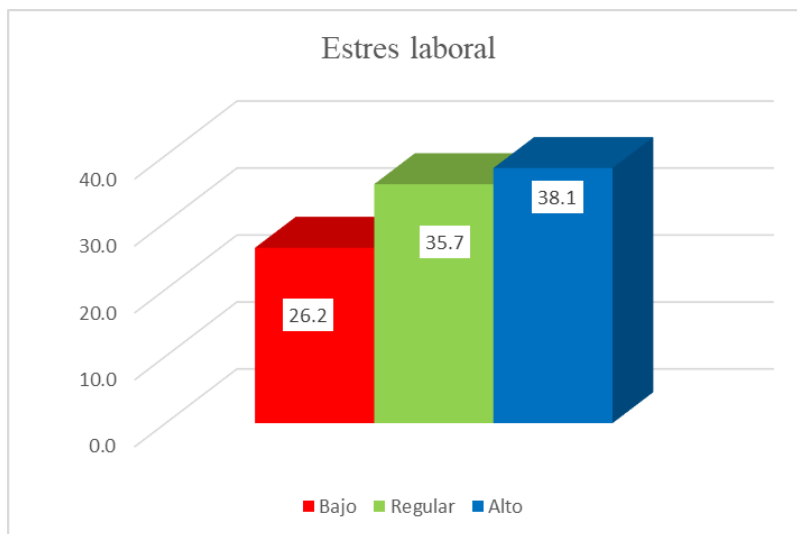
Resultados de la variable Estrés Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32	26.2
Regular	44	35.7
Alto	46	38.1
Total	122	100.0

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

Figura 2

Resultados de la variable Estrés Laboral



Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

La figura 2 muestra que un 38.1% de encuestados presenta un alto nivel de estrés, principalmente por influencia del clima de la empresa, el tipo de liderazgo y la falta de respaldo de grupo. El 35.7% presenta un nivel medio de estrés y el 26.2% presenta un bajo nivel de estrés en los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Tabla 6

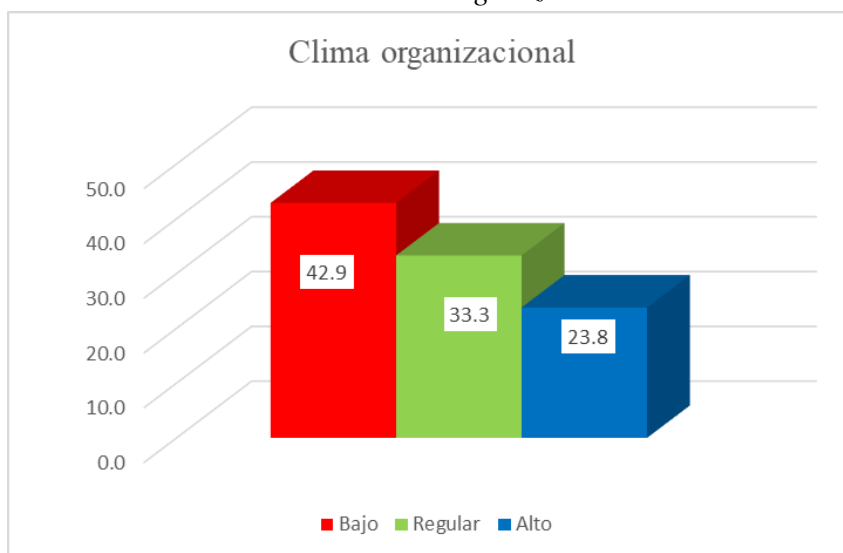
Resultados de la dimensión clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	42.9
Regular	41	33.3
Alto	29	23.8
Total	122	100.0

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

Figura 3

Resultados de la dimensión clima organizacional



Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

La figura 3 muestra que un 42.9% de encuestados perciben un clima organizacional desfavorable, principalmente porque el personal no comprende la misión y metas de la organización. El 33.3% percibe un clima organizacional aceptable y el 23.8% percibe un clima favorable que genera un buen nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Tabla 7

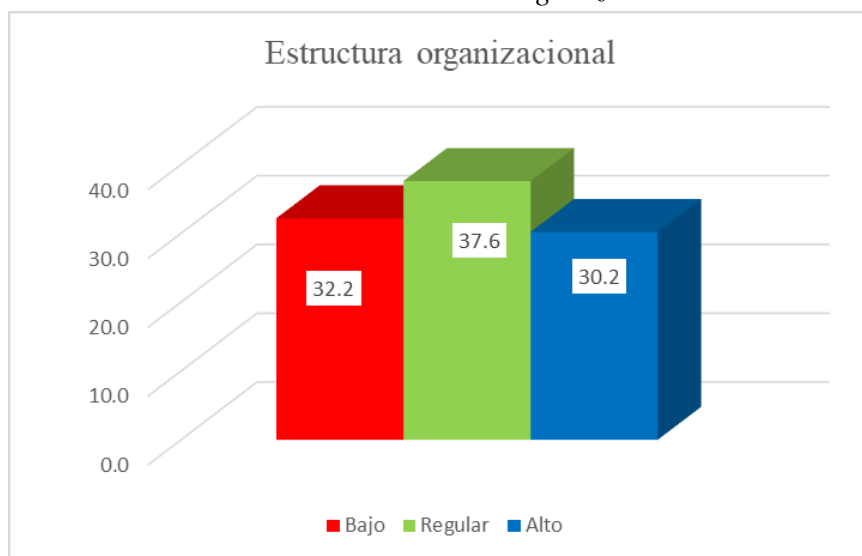
Resultados de la dimensión estructura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	42.9
Regular	41	33.3
Alto	29	23.8
Total	122	100.0

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

Figura 4

Resultados de la dimensión estructura organizacional



Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

La figura 4 muestra que un 32.2% de encuestados perciben que la estructura organizacional no es la adecuada, porque existe en la empresa existe demasiado papeleo para realizar ciertos trámites o para el envío de información sobre las actividades diarias. El 37.6% percibe una estructura organizacional aceptable y el 30.2% percibe una estructura organizacional favorable que genera un buen nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Tabla 8

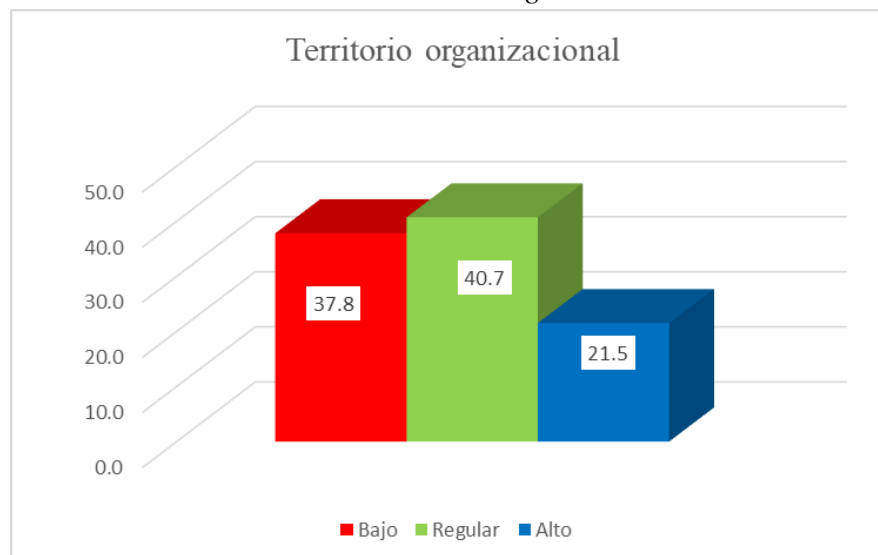
Resultados de la dimensión territorio organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	46	37.8
Regular	50	40.7
Alto	26	21.5
Total	122	100.0

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

Figura 5

Resultados de la dimensión territorio organizacional



Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

La figura 5 muestra que un 37.8% de encuestados perciben que el territorio organizacional no es la adecuado, porque los colaboradores no están en condiciones de controlar sus actividades asignadas. El 40.7% percibe que su territorio organizacional es aceptable y el 21.5% percibe su territorio organizacional favorece la ejecución de sus actividades diarias y genera un buen nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Tabla 9

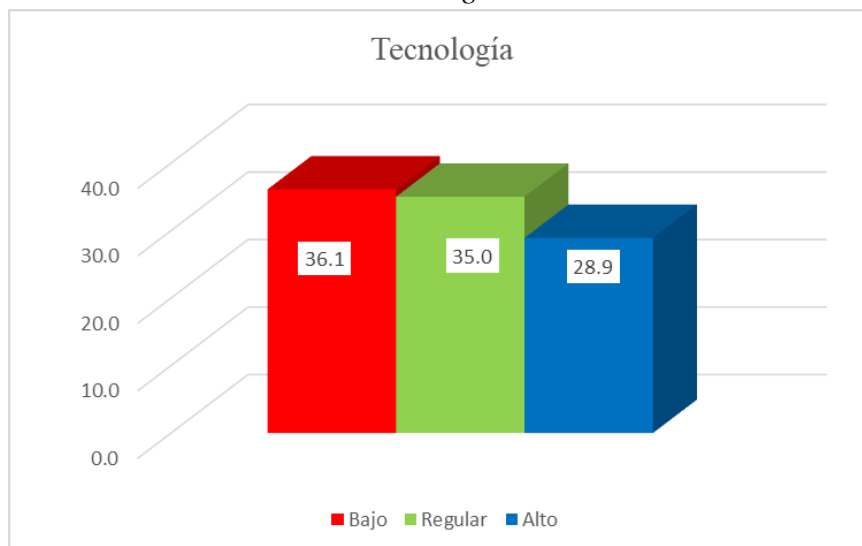
Resultados de la dimensión tecnología

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44	36.1
Regular	43	35.0
Alto	35	28.9
Total	122	100.0

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

Figura 6

Resultados de la dimensión tecnología



Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

La figura 6 muestra que un 36.1% de encuestados perciben que un bajo nivel de uso de tecnología en sus labores, principalmente en sus herramientas y equipos de trabajo. El 35.0% percibe que el uso de tecnología es nivel medio y el 28.9% que la tecnología favorece la ejecución de sus actividades diarias y genera un buen nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Tabla 10

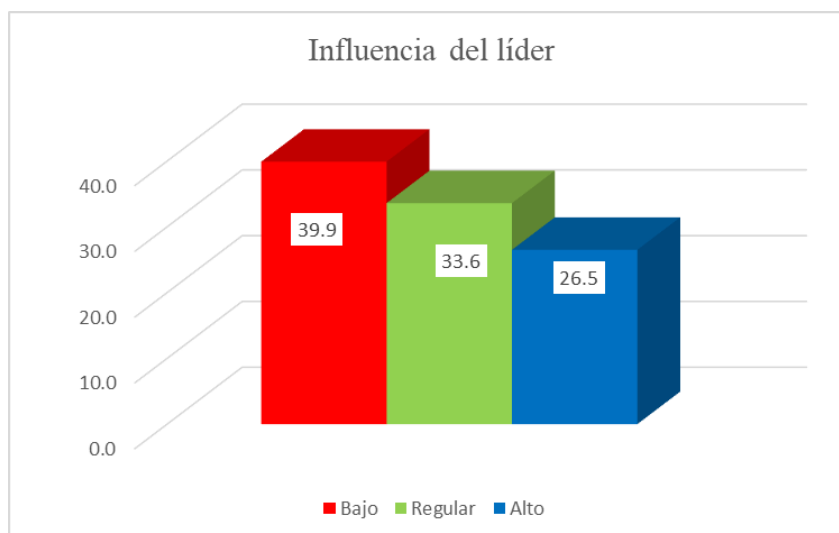
Resultados de la dimensión influencia del líder

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	39.9
Regular	41	33.6
Alto	32	26.5
Total	122	100.0

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

Figura 7

Resultados de la dimensión influencia del líder



Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

La figura 7 muestra que un 39.9% de encuestados opinaron que la influencia de líder es negativa, porque los supervisores no se preocupan por el bienestar del personal. El 33.6% opinó que la influencia del líder es medianamente aceptable y el 26.5% que los supervisores practican un liderazgo aceptable que genera un buen nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Tabla 11

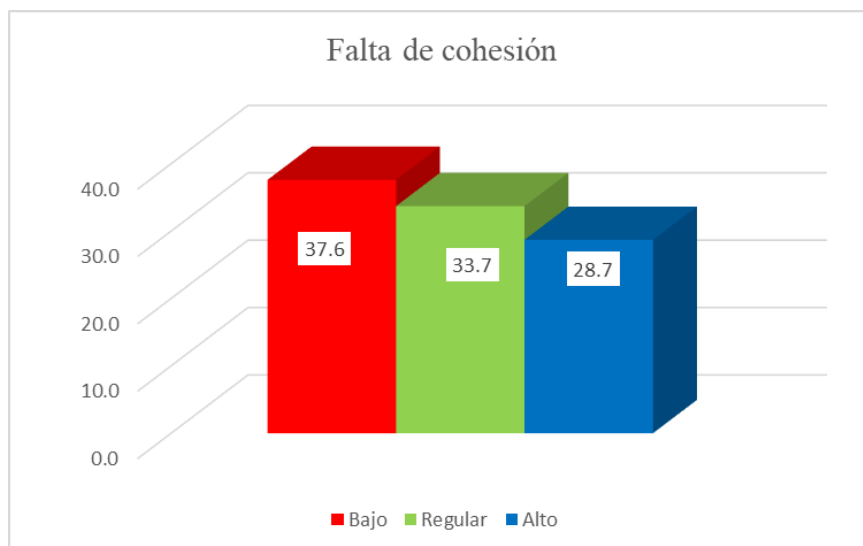
Resultados de la dimensión falta de cohesión

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	46	37.6
Regular	41	33.7
Alto	35	28.7
Total	122	100.0

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

Figura 8

Resultados de la dimensión falta de cohesión



Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

La figura 8 muestra que un 37.6% de encuestados opinaron que existe una falta de cohesión en las áreas operativas de la empresa porque consideran que no hay una colaboración estrecha entre ellos. El 33.7% opinó que la cohesión entre el equipo es de nivel regular y el 28.7% respondió que el equipo de trabajo está cohesionado y unido, lo que genera un buen nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Tabla 12

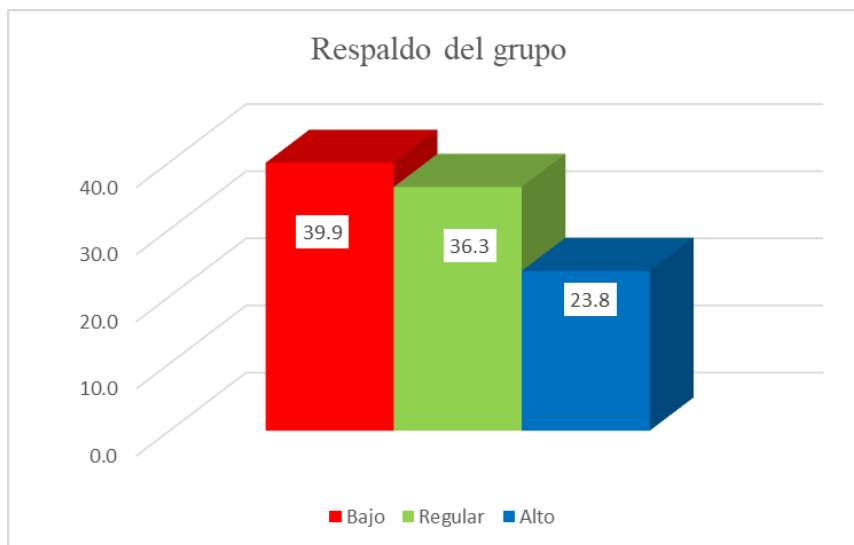
Resultados de la dimensión respaldo de grupo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	39.9
Regular	44	36.3
Alto	29	23.8
Total	122	100.0

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

Figura 9

Resultados de la dimensión respaldo de grupo



Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

La figura 9 muestra que un 39.9% de encuestados opinaron que no existe un respaldo de grupo en las áreas operativas de la empresa porque no me brindan apoyo a los pedidos de cambio en las condiciones de trabajo. El 36.3% opinó que sí existe un respaldo de grupo, pero de nivel regular y el 23.8% opinó que el equipo de trabajo está cohesionado y unido, lo que genera un buen nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Tabla 13

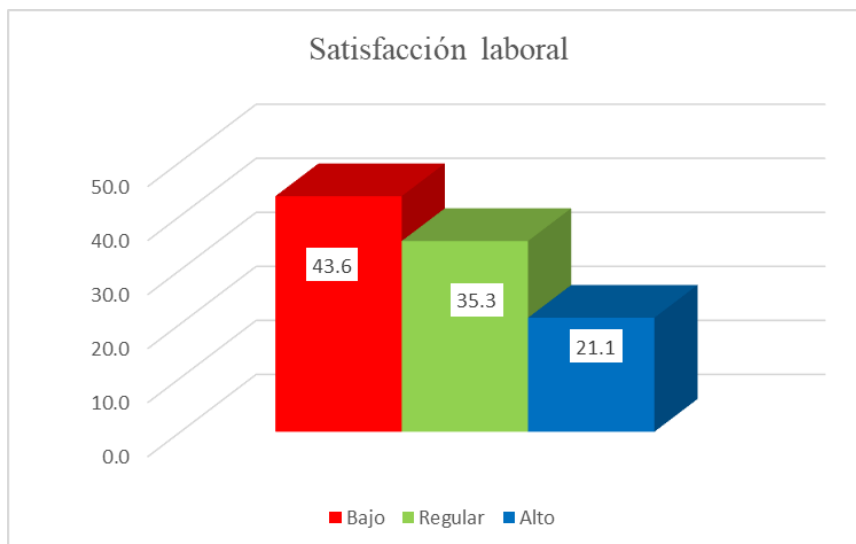
Resultados de la variable satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	53	43.6
Regular	43	35.3
Alto	26	21.1
Total	122	100.0

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

Figura 10

Resultados de la variable satisfacción laboral



Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

La figura 10 muestra que un 43.6% de encuestados respondieron que su nivel de satisfacción en la empresa es bajo, principalmente porque considera que la empresa no ofrece beneficios adecuados y reconocimientos por su labor diaria. El 35.3% respondió que su nivel de satisfacción es regular y el 21.1% respondió que presente un alto nivel de satisfacción en la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Tabla 14

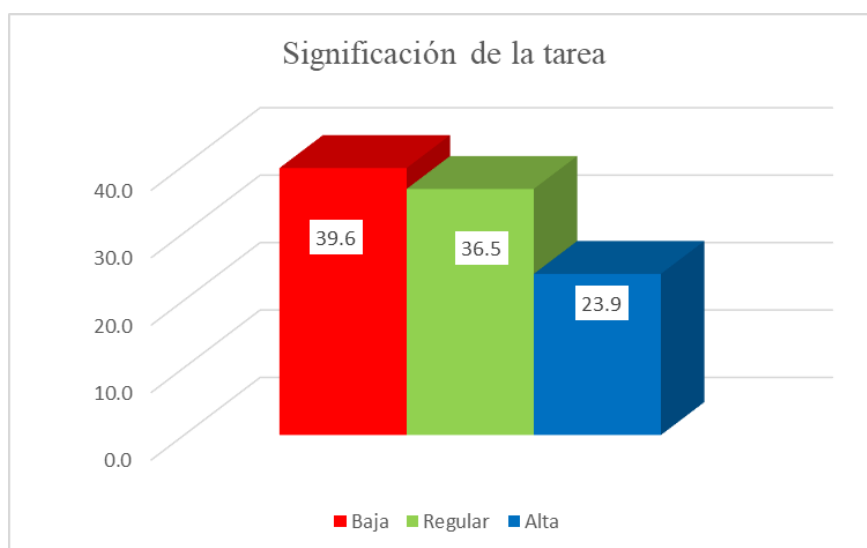
Resultados de la dimensión significación de la tarea

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	48	39.6
Regular	45	36.5
Alta	29	23.9
Total	122	100.0

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

Figura 11

Resultados de la dimensión significación de la tarea



Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

La figura 11 muestra que un 39.6% de encuestados respondieron que el nivel de significancia de su labor es bajo, porque considera que el trabajo que realiza no tiene la importancia debida para el logro de resultados en la empresa. El 36.5% respondió que el significado de su trabajo tiene un nivel de importancia regular y el 23.9% indicó que percibe que su trabajo tiene un alto nivel de significancia para la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Tabla 15

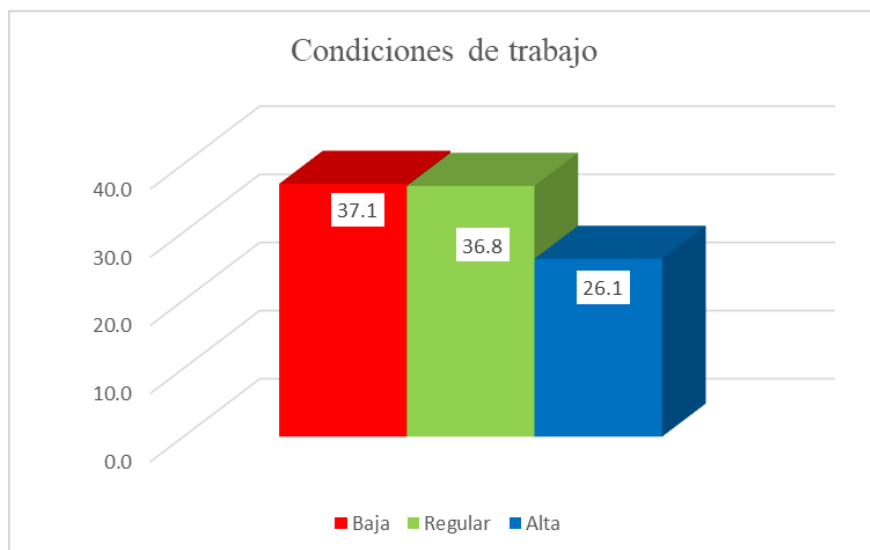
Resultados de la dimensión condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	45	37.1
Regular	45	36.8
Alta	32	26.1
Total	122	100.0

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

Figura 12

Resultados de la dimensión condiciones de trabajo



Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

La figura 12 muestra que un 37.1% de encuestados respondieron que las condiciones de trabajo no son las más adecuadas, porque considera que el lugar y las condiciones de trabajo no facilitan el desarrollo de sus labores. El 36.8% respondió que las condiciones de trabajo podrían mejora y el 26.1% indicó que percibe excelentes condiciones de trabajo para ejecutar sus labores diarias en la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Tabla 16

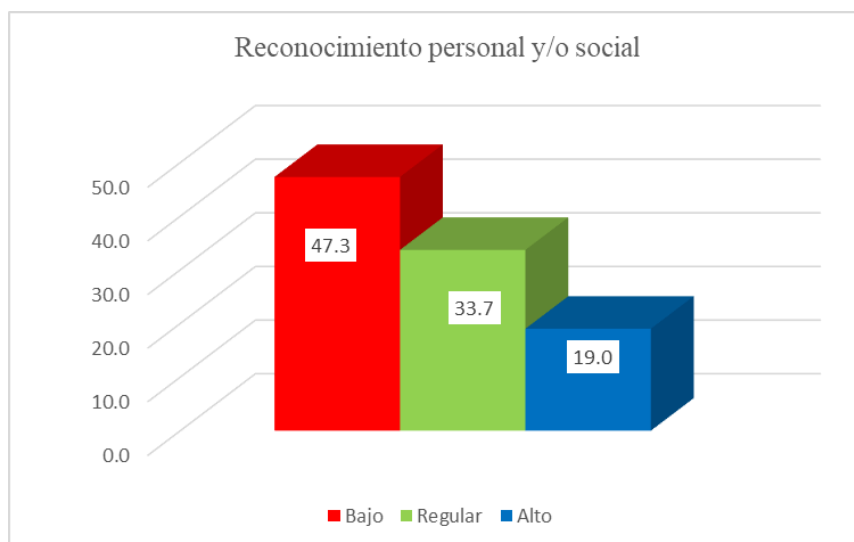
Resultados de la dimensión reconocimiento personal y/o social

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	58	47.3
Regular	41	33.7
Alto	23	19.0
Total	122	100.0

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

Figura 13

Resultados de la dimensión reconocimiento personal y/o social



Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

La figura 13 muestra que un 47.3% de encuestados respondió que la empresa no brinda reconocimiento a sus trabajadores por sus aportes. El 33.7% respondió que la empresa brinda reconocimiento no de manera frecuente y el 19.0% indicó que sí existe un reconocimiento especial a los mejores trabajadores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Tabla 17

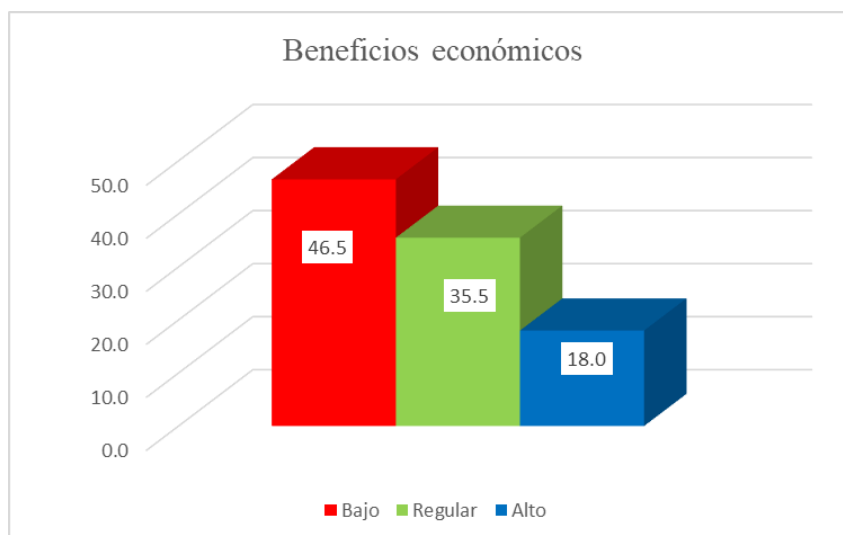
Resultados de la dimensión beneficios económicos

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	57	46.5
Regular	43	35.5
Alto	22	18.0
Total	122	100.0

Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

Figura 14

Resultados de la dimensión reconocimiento personal y/o social



Nota: Valores obtenidos del sistema SPSS

La figura 14 muestra que un 46.5% de respondió que los contratos de trabajo que ofrece la empresa no tienen beneficios económicos favorables para ellos. El 35.5% respondió que la empresa ofrece beneficios económicos de nivel regular y el 18.0% indicó que sí reciben bueno beneficios económicos por parte de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

4.2 Prueba de Normalidad

Pera proceder con las pruebas de correlación y responder a los objetivos, se ejecutó una prueba de normalidad para poder utilizar un estadístico idóneo para dichas pruebas.

La prueba aplicada corresponde a Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra es de 122 personas.

H₀: Los datos provienen de una distribución normal.

H_a: Los datos no provienen de una distribución normal.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTRÉS	,163	122	,000	,914	122	,000
SATISFACCION	,186	122	,000	,932	122	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados arrojaron un nivel de significancia Sig. = ,000 y como es menor a 0,05; se rechazó hipótesis nula; con lo cual se concluye que los datos **no** tienen una distribución normal.

Con dicho resultado, se decidió utilizar una prueba **No Paramétrica** con el estadístico **Rho de Spearman** en las pruebas de hipótesis.

4.3 Resultados el objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022

Tabla 18

Correlación entre estrés y satisfacción laboral

			Estrés laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-,741**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	122	122
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-,741**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	122	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: resultado procesado en SPSS v.25

La tabla 18 muestra los resultados indican una correlación considerable entre las variables estrés y satisfacción laboral. El nivel de significancia es cero (sig. = ,000) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El valor negativo del indicador (rho = -,741) significa que, actualmente el estrés tiene un alto nivel de manifestación en los trabajadores, por lo que está relacionado con el nivel de satisfacción que manifiestan los colaboradores. Si la empresa aplica medidas correctivas tendientes a mejorar aspectos como el clima, la tecnología y se mejora la gestión de las personas a través de un buen liderazgo, es probable que también repercuta en una mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Foods S.A.C.

4.2 Resultados el objetivo específico 1: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Tabla 19

Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,889**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	122	122
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,889**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	122	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: resultado procesado en SPSS v.25

La tabla 19 muestra el valor del indicador ($\rho = ,889$) significa que, existe una correlación fuerte entre el clima organizacional y el estrés laboral. Los resultados indican que actualmente el clima laboral tiene un bajo nivel de aceptación por parte de los trabajadores, por lo que está relacionado con el bajo nivel de satisfacción que manifiestan los colaboradores. Si la empresa aplica medidas correctivas tendientes a mejorar el clima de la organización, como apoyo y reconocimiento por el trabajo fuerte que realizan los trabajadores, es probable que también repercuta en una mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Foods S.A.C.

4.3 Resultados el objetivo específico 2: Determinar la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022

Tabla 20

Correlación entre estructura organizacional y satisfacción laboral

			Estructura organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,611**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	122	122
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,611**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	122	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: resultado procesado en SPSS v.25

La tabla 20 muestra el valor del indicador ($\rho = ,611$) significa que, existe una correlación considerable entre la estructura organizacional y el estrés laboral. Los resultados indican que actualmente la dimensión estructura organizacional tiene un alto nivel de inconformidad por parte de los trabajadores porque sienten que tiene poca participación para aportar mejoras a sus respectivas actividades; ello está relacionado con el bajo nivel de satisfacción que manifiestan los colaboradores. Si la empresa aplica medidas correctivas tendientes a mejorar la estructura organizacional, como por ejemplo: actualización del organigrama, definición de perfiles, puesto, funciones y/o roles; es probable que también repercuta en una mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Foods S.A.C.

4.4 Resultados el objetivo específico 3: Determinar la relación entre el territorio organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022

Tabla 21

Correlación entre territorio organizacional y satisfacción laboral

			Territorio organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Territorio organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,601**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	122	122
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,601**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	122	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: resultado procesado en SPSS v.25

La tabla 21 muestra el valor del indicador ($\rho = ,601$) significa que, existe una correlación considerable entre el territorio organizacional y el estrés laboral. Los resultados indican que actualmente la dimensión territorio organizacional tiene un nivel medio de conformidad por parte de los trabajadores porque perciben que no pueden aplicar mejoras a las actividades que se les asignan; ello está relacionado con el bajo nivel de satisfacción que manifiestan los colaboradores. Si la empresa aplica medidas correctivas tendientes a mejorar la comprensión de la delegación de tareas; es probable que también repercuta en una mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Foods S.A.C.

4.5 Resultados el objetivo específico 4: Determinar la relación entre la tecnología y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Tabla 22

Correlación entre tecnología y satisfacción laboral

			Tecnología	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Tecnología	Coefficiente de correlación	1.000	,637**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	122	122
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,637**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	122	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: resultado procesado en SPSS v.25

La tabla 22 muestra el valor del indicador ($\rho = ,637$) significa que, existe una correlación considerable entre la tecnología y el estrés laboral. Los resultados indican que actualmente la dimensión tecnología tiene un nivel alto de inconformidad por parte de los trabajadores porque perciben que los equipos y herramientas disponibles para llevar a cabo su trabajo son limitados y eso les causa estrés; ello está relacionado con el bajo nivel de satisfacción que manifiestan los colaboradores. Si la empresa aplica medidas correctivas tendientes a mejorar la asignación de los equipos y herramientas, como el diseño, ergonomía u otras características; es probable que también repercuta en una mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Foods S.A.C.

4.6 Resultados el objetivo específico 5: Determinar la relación entre la influencia del líder y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022

Tabla 23

Correlación entre influencia del líder y satisfacción laboral

			Influencia del líder	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Influencia del líder	Coefficiente de correlación	1.000	,877**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	122	122
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,877**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	122	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: resultado procesado en SPSS v.25

La tabla 23 muestra el valor del indicador ($\rho = ,877$) significa que, existe una correlación fuerte entre la influencia del líder y el estrés laboral. Los resultados indican que actualmente la dimensión influencia del líder tiene un nivel alto de inconformidad por parte de los trabajadores porque perciben que sus superiores solo están pendientes del cumplimiento de las tareas y no tanto así en el bienestar de los trabajadores; ello está relacionado con el bajo nivel de satisfacción que manifiestan los colaboradores. Si la empresa aplica medidas correctivas tendientes a mejorar la sensación en los trabajadores de que sus jefes y gerente valoran sus habilidades y cualidades personales; es probable que también repercuta en una mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Foods S.A.C.

4.7 Resultados el objetivo específico 5: Determinar la relación entre la falta de cohesión y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022

Tabla 24

Correlación entre la falta de cohesión y satisfacción laboral

			Falta de cohesión	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Falta de cohesión	Coefficiente de correlación	1.000	,794**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	122	122
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,794**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	122	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 24 muestra el valor del indicador ($\rho = ,794$) significa que, existe una correlación fuerte entre la falta de cohesión y el estrés laboral. Los resultados indican que actualmente la dimensión influencia del líder tiene un nivel alto de inconformidad por parte de los trabajadores porque perciben que no existen equipos de trabajo bien organizados para realizar las labores y lograr metas en común; ello está relacionado con el bajo nivel de satisfacción que manifiestan los colaboradores. Si la empresa aplica medidas correctivas tendientes a mejorar la camaradería y la unidad que son importantes para el éxito y también son partes vitales para establecer un alto nivel de satisfacción laboral; es probable que también repercuta en una mejora de dicha variable en los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Foods S.A.C.

4.8 Resultados el objetivo específico 5: Determinar la relación entre el respaldo del grupo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022

Tabla 25

Correlación entre el respaldo del grupo y satisfacción laboral

			Respaldo de grupo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Respaldo de grupo	Coefficiente de correlación	1.000	,782**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	122	122
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,782**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	122	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 23 muestra el valor del indicador ($\rho = ,794$) significa que, existe una correlación fuerte entre el respaldo del grupo y el estrés laboral. Los resultados indican que actualmente la dimensión respaldo del grupo tiene un nivel alto de inconformidad por parte de los trabajadores porque perciben que no tienen apoyo del resto de trabajadores para hacer reclamos de mejoras laborales y tampoco perciben un soporte a nivel técnico para el uso y mantenimiento de sus equipos de trabajo; ello está relacionado con el bajo nivel de satisfacción que manifiestan los colaboradores. Si la empresa aplica medidas correctivas tendientes a mejorar el trabajo en equipo eficiente para que los trabajadores puedan lograr las metas de sus áreas respectivas y generar unidad en un grupo; es probable que también repercuta en una mejora de dicha variable en los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Foods S.A.C.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Limitaciones

Las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la presente investigación estuvieron ligadas a la renuencia de los trabajadores para ejecutar los cuestionarios, ya que algunos no querían tener contacto directo con los investigadores, por temor a ser identificados por sus jefaturas y otros por temas de tiempo, aduciendo que estaban apurados y pensaban que los cuestionarios les tomaría mucho tiempo. Para solucionar dicha situación, se les pidió su apoyo y los cuestionarios fueron colocados cerca de la zona de marcación de asistencia y fueron ellos mismos los que manipulaban los formatos físicos, no interactuando físicamente con los investigadores.

Interpretación comparativa

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C, Trujillo 2022. Dicho objetivo fue corroborado por un resultado positivo respecto a la relación entre las variables evaluadas. Esto es corroborado por Chiavenato (2019), quien indica que el estrés en el trabajo se genera por sobrecarga de actividades y, en muchos casos, por presión de la empresa por el logro de los objetivos trazados, trayendo como consecuencia una baja motivación y satisfacción de los trabajadores. Del mismo modo, Robbins y Coulter (2018) señalan que el estrés laboral sobreviene por una inadecuada distribución de funciones y puede mejorarse con una planificación oportuna de acciones que permitan trabajar con tiempo para lograr las metas empresariales; esto definitivamente mejora los niveles de satisfacción en el ámbito laboral. En esa misma línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), manifiesta que el estrés es causado por un desbalance entre lo que debe hacer y lo que puede hacer a nivel de actividades laborales; generando

inconvenientes en los trabajadores como: desmotivación, ausencia al centro de labores, bajo nivel de desempeño y un bajo nivel de satisfacción.

Respecto a la interpretación comparativa, los hallazgos obtenidos indican que se respondió al objetivo general, ya que se obtuvo una correlación negativa pero significativa ($\rho = -0.741$) entre el estrés y la satisfacción laboral. Hallazgo que es similar a la tesis de Mejía y Pineda (2021), donde hallaron una correlación alta entre las mismas variables, con un valor de -0.859 , ya que se halló un nivel de estrés considerable en el personal administrativo del Metro de Lima. Igualmente, la tesis de Aguilar (2018) obtuvo un nivel de correlación alto entre el estrés y satisfacción de sus trabajadores, ya que el indicador fue de -0.948 , ya que el estrés del personal de la institución bancaria se genera por las relaciones interpersonales. Otro antecedente fue la tesis de Huamanchumo (2016), donde se halló un coeficiente de -0.547 , que significa un nivel medio de correlación entre las variables evaluadas y donde el nivel de estrés hallado en los docentes fue del 59.3%. También la tesis de Estrada (2020) determinó la relación entre el estrés y la satisfacción, hallando un coeficiente con valor de -0.503 el cual denota una relación significativa, pero en este caso el nivel de estrés fue de un nivel medio en los trabajadores del centro asistencial de salud. Finalmente, la tesis de Angeles (2019) evaluó las mismas variables y obtuvo un coeficiente de -0.576 , que implica una correlación considerable, ya que se halló un nivel estrés regular con un 42.6% en los colaboradores del centro asistencial.

Con relación al objetivo específico 1, se obtuvo un coeficiente con valor de 0.889, corroborando una alta correlación entre la dimensión "clima organizacional" y la "satisfacción laboral" de los colaboradores de la empresa en estudio y se halló que un 42.9% de colaboradores perciben un clima poco favorable, porque las políticas de la empresa no motivan un alto desempeño en los trabajadores. Esto es similar a la tesis de Huamanchumo (2016), en la cual se halló un coeficiente de 0.617, que indica un nivel considerable de

correlación entre el "clima organizacional" y la "satisfacción laboral", ya que los encuestados opinaron que la relación entre trabajadores y jefes no es la más adecuada y esto perjudica el clima. También la tesis de Estrada (2020), halló un coeficiente de 0.658, el cual denota una relación significativa y además hubo un 48% de trabajadores que calificaron al clima organizacional con un bajo nivel, porque la supervisión de parte de sus jefes es muy estresante. De la misma manera, la tesis de Angeles (2019) concuerda con la presente investigación porque obtuvo un coeficiente de 0.732 que significa un nivel alto de correlación, ya que un 58% de trabajadores calificó con un bajo nivel el clima que percibe en la institución, porque muchos de ellos no tienen claro los objetivos de la institución.

Con relación al objetivo específico 2, se obtuvo un coeficiente con valor de 0.611, corroborando una correlación considerable entre la dimensión "estructura organizacional" y la "satisfacción laboral" de los colaboradores de la empresa en estudio, ya que un 32.2% de encuestados perciben que la estructura no es la adecuada, porque existe en la empresa existe demasiada burocracia para la gestión documentaria. Este hallazgo es similar a la tesis de Huamanchumo (2016), en la cual se halló un coeficiente de 0.644, que indica un nivel considerable de correlación entre el "estructura organizacional" y la "satisfacción laboral", ya que consideran que la institución tiene una estructura muy jerárquica que no facilita una comunicación horizontal. También la tesis de Estrada (2020), halló un coeficiente de 0.558, el cual denota una relación significativa, ya que un 44% de trabajadores manifestaron que la estructura de la institución no les permite aportar con ideas de mejora. De la misma manera, la tesis de Angeles (2019) concuerda con la presente investigación porque obtuvo un coeficiente de 0.523 que significa un nivel medio de correlación, ya que un 55% de trabajadores indicó que la estructura jerárquica no les permite interactuar directamente con sus superiores.

Con relación al objetivo específico 3, se obtuvo un coeficiente con valor de 0.601, corroborando una correlación considerable entre la dimensión "territorio organizacional" y la "satisfacción laboral" de los colaboradores de la empresa en estudio y donde se halló que un 37.8% de encuestados perciben que el territorio organizacional no es el adecuado, porque los colaboradores no están en condiciones de controlar sus actividades asignadas. Este hallazgo es similar a la tesis de Huamanchumo (2016), en la cual se halló un coeficiente de 0.511, que indica un nivel medio de correlación entre el "territorio organizacional" y la "satisfacción laboral", esta situación se corroboró con un 51% de encuestados que indicaron que los jefes muchas veces no son accesibles para coordinar de mejor manera las actividades planificadas. También la tesis de Estrada (2020), halló un coeficiente de 0.503, donde un 60% calificó esta dimensión con un nivel bajo porque el personal de mayor nivel jerárquico no participa de reuniones de mejora, porque aduce que no está dentro de sus funciones. De la misma manera, la tesis de Angeles (2019) concuerda con a la presente investigación porque obtuvo un coeficiente de 0.688 que significa un nivel considerable de correlación y obtuvo un 56% de encuestados que manifestaron su disconformidad con la actitud de sus superiores para apoyar las actividades del centro asistencial.

Con relación al objetivo específico 4, se obtuvo un coeficiente con valor de 0.637, corroborando una correlación considerable entre la dimensión "tecnología" y la "satisfacción laboral" de los colaboradores de la empresa en estudio, donde un 36.1% de encuestados perciben que un bajo nivel de uso de tecnología, principalmente en sus herramientas y equipos de trabajo. Este hallazgo es similar a la tesis de Huamanchumo (2016), en la cual se halló un coeficiente de 0.639, que indica un nivel considerable de correlación entre el "tecnología" y "satisfacción laboral", esto porque un 66% de encuestados respondió que la institución carece de tecnología adecuada para apoyar el avance de sus actividades. También la tesis de Estrada (2020), halló un coeficiente de 0.671, el cual denota una relación

significativa, también la opinión del 54% de encuestados fue similar al aducir que no son capacitados para el uso de tecnología que ayude con sus procesos. De la misma manera, la tesis de Angeles (2019) concuerda con a la presente investigación porque obtuvo un coeficiente de 0.734 que significa un nivel considerable de correlación y obtuvo un 50% de disconformidad con la tecnología que cuenta la institución.

Con relación al objetivo específico 5, se obtuvo un coeficiente con valor de 0.877, corroborando un alto nivel de correlación entre la dimensión "influencia del líder" y la "satisfacción laboral" de los colaboradores de la empresa y además un 39.9% de encuestados opinaron que la influencia de líder es negativa, porque los supervisores no se preocupan por el bienestar del personal. Este hallazgo es similar a la tesis de Mejía y Pineda (2021), en la cual se halló un coeficiente de 0.767, que indica un nivel alto de correlación entre el "influencia del líder" y "satisfacción laboral", ya que un 47% de trabajadores afirmó que no tiene buena relación su líder de equipo. También la tesis de Aguilar (2018), halló un coeficiente de 0.771, el cual denota una relación significativa alta y un 57% de colaboradores opinó que la relación con su líder no es la adecuada y eso afecta la influencia positiva en el grupo. De la misma manera, la tesis de Angeles (2019) concuerda con a la presente investigación porque obtuvo un coeficiente de 0.833 que significa un nivel alto de correlación y con un 51.5% que calificaron con un bajo nivel la influencia que ejerce su líder sobre ellos.

Con relación al objetivo específico 6, se obtuvo un coeficiente con valor de 0.794, corroborando un alto nivel de correlación entre la dimensión "falta de cohesión" y la "satisfacción laboral" de los colaboradores de la empresa en estudio, porque un 37.6% de encuestados opinaron que existe una falta de cohesión en las áreas operativas de la empresa porque consideran que no hay una colaboración estrecha entre ellos. Este hallazgo es similar a la tesis de Mejía y Pineda (2021), en la cual se halló un coeficiente de 0.667, que indica un

nivel considerable de correlación entre el "falta de cohesión" y "satisfacción laboral", que un 42% del personal percibe un conflicto de roles entre los trabajadores. También la tesis de Aguilar (2018), halló un coeficiente de 0.565, el cual denota una relación significativa media, con un 51% de encuestados que indicaron que el personal carece de cohesión y no trabaja en equipo. De la misma manera, la tesis de Angeles (2019) concuerda con a la presente investigación porque obtuvo un coeficiente de 0.788 que significa un nivel alto de correlación, con un 48.5% de encuestados que calificaron con bajo nivel la unión y cohesión del personal.

Con relación al objetivo específico 7, se obtuvo un coeficiente con valor de 0.782, corroborando un alto nivel de correlación entre la dimensión "respaldo del grupo" y la "satisfacción laboral" de los colaboradores de la empresa en estudio, ya que un 39.9% de encuestados opinaron que no existe un respaldo de grupo en las áreas operativas de la empresa porque no me brindan apoyo a los pedidos de cambio en las condiciones de trabajo. Este hallazgo es similar a la tesis de Shi et al. (2022), en la cual se halló un coeficiente de 0.530, que indica un nivel medio de correlación entre el "respaldo del grupo" y "satisfacción laboral", ya que empleados sólo perciben un mayor apoyo de los compañeros de trabajo cuando existe una mayor actividad en la empresa. También la tesis de Aguilar (2018), halló un coeficiente de 0.692, el cual denota una relación significativa considerable, porque un 47% de encuestados respondió de manera negativa sobre el respaldo y apoyo de algunos miembros del equipo de trabajo. De la misma manera, la tesis de Angeles (2019) concuerda con a la presente investigación porque obtuvo un coeficiente de 0.674 que significa un nivel considerable de correlación, con un 61.8% de trabajadores que manifestaron una falta de compromiso y unión de parte del personal de las áreas de trabajo.

Implicancias

Las implicancias teóricas se identificaron en los antecedentes revisados, en los cuales existen diversas formas de evaluar las variables “estrés” y satisfacción laboral”; por ejemplo: la presente investigación evaluó la primera variable con las dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Pero la investigación de Shi et al. (2022) utilizó las dimensiones: factores estresantes por obstáculos, factores estresantes por desafío diarios, compromiso laboral, respaldo de grupo y orientación laboral. También la investigación de Thakur et al., (2022), utilizó las dimensiones: estrés psicosocial, depresión, ansiedad y sueño. La tesis de Mejía y Pineda (2021) utilizó las dimensiones: carga laboral, conflicto de roles, relaciones humanas, influencia del líder y falta de cohesión. Para evaluar la variable “satisfacción laboral”, la presente investigación aplicó las dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. En cambio, la tesis de Aguilar (2018), la evaluó con las dimensiones: factores extrínsecos y factores intrínsecos. Asimismo, la tesis de Estrada (2020) lo hizo con las dimensiones: satisfacción, presión laboral, competencias profesionales, desarrollo profesional, relaciones interpersonales, jerarquía. En ambas evaluaciones de las variables principales, vemos que existen diferencias que se deben a los instrumentos utilizados en cada investigación, ya que están basados en los objetivos que pretender medir.

Las implicancias prácticas se identificaron en los antecedentes revisados, ya que las variables fueron evaluadas en diferentes tipos de empresas; por ejemplo: la tesis de Mejía y Pineda (2021) se aplicó a una empresa de transporte público; la tesis de Aguilar (2018) se desarrolló en una institución bancaria; la tesis de Huamanchumo (2016) se desarrolló en una institución educativa pública; la tesis de Estrada (2020) se desarrolló en una institución de salud. Esto demuestra la aplicación práctica que tiene el estudio de las variables evaluadas,

no habiendo impedimentos para aplicarlos en diferentes rubros de empresas, ya que tanto el estrés como la satisfacción son variables que toda empresa deben saber identificar si tienen los niveles adecuados para que sus trabajadores tengan un equilibrio entre trabajo y salud.

Las implicancias metodológicas que se identificaron en los antecedentes revisados fueron que, todos ellos cumplieron con el proceso que indica la metodología científica; es decir, desarrollaron las fases: introducción, metodología, resultados, discusión y conclusiones. En ese sentido, las tesis de Mejía y Pineda (2021) Huamanchumo (2016) Estrada (2020), Angeles (2019) Shi et al., (2022), Thakur et al., (2022), Padmanabhan (2021) y Mejía et al., (2019).

4.2 Conclusiones

Con relación al objetivo general, se concluye que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, corroborado por un coeficiente de -0.741 . Ya que actualmente predomina un nivel alto de estrés con un 38.1% y a respecto a la satisfacción laboral, predomina un nivel bajo del 43.6% en los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.

Con relación al objetivo específico 1, se concluye que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; corroborado por un coeficiente de 0.889 . Esto implica que, si la empresa aplica medidas correctivas tendientes a mejorar el clima de la organización, como apoyo y reconocimiento por el trabajo fuerte que realizan los trabajadores, es probable que también repercuta en una mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Foods S.A.C.

Con relación al objetivo específico 2, se concluye que existe una relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral; corroborado por un coeficiente de 0.611 . Esto implica que, si la empresa aplica medidas correctivas tendientes

a mejorar la estructura organizacional, como por ejemplo: actualización del organigrama, definición de perfiles, puesto, funciones y/o roles; es probable que también repercuta en una mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Foods S.A.C.

Con relación al objetivo específico 3, se concluye que existe una relación significativa entre el territorio organizacional y la satisfacción laboral; corroborado por un coeficiente de 0.601. Esto implica que, si la empresa aplica medidas correctivas tendientes a mejorar la comprensión de la delegación de tareas; es probable que también repercuta en una mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Foods S.A.C.

Con relación al objetivo específico 4, se concluye que existe una relación significativa entre la tecnología y la satisfacción laboral; corroborado por un coeficiente de 0.637. esto implica que, si la empresa aplica medidas correctivas tendientes a mejorar la asignación de los equipos y herramientas, como el diseño, ergonomía u otras características; es probable que también repercuta en una mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Foods S.A.C.

Con relación al objetivo específico 5, se concluye que existe una relación significativa entre la influencia del líder y la satisfacción laboral; corroborado por un coeficiente de 0.877. Esto implica que, si la empresa aplica medidas correctivas tendientes a mejorar la sensación en los trabajadores de que sus jefes y gerente valoran sus habilidades y cualidades personales; es probable que también repercuta en una mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Foods S.A.C.

Con relación al objetivo específico 6, se concluye que existe una relación significativa entre la falta de cohesión y la satisfacción laboral; corroborado por un

coeficiente de 0.794. Esto implica que, si la empresa aplica medidas correctivas tendientes a mejorar la camaradería y la unidad que son importantes para el éxito y también son partes vitales para establecer un alto nivel de satisfacción laboral; es probable que también repercuta en una mejora de dicha variable en los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Foods S.A.C.

Con relación al objetivo específico 7, se concluye que existe una relación significativa entre el respaldo del grupo y la satisfacción laboral; corroborado por un coeficiente de 0.782. Esto implica que, si la empresa aplica medidas correctivas tendientes a mejorar el trabajo en equipo eficiente para que los trabajadores puedan lograr las metas de sus áreas respectivas y generar unidad en un grupo; es probable que también repercuta en una mejora de dicha variable en los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Foods S.A.C.

REFERENCIAS

- Aguilar, K. Y. (2018). Estrés laboral y satisfacción laboral del personal del banco Interbank, tiendas Huacho y Huaral, 2018. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2674>
- América Economía (2020). *Advierten que el 76% de los latinoamericanos sufre “síndrome de trabajador quemado”*. (2022, marzo 10).
<https://www.americaeconomia.com/advierten-que-el-76-de-los-latinoamericanos-sufre-sindrome-de-trabajador-quemado>
- Angeles Salazar, C. (2019). Estrés laboral y satisfacción laboral del personal del centro de atención residencial Renacer. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38418>
- América Economía (2019, septiembre 19). *Estos son los factores que fomentan la satisfacción laboral, según Glassdoor*.
<https://www.americaeconomia.com/articulos/notas/estos-son-los-factores-que-fomentan-la-satisfaccion-laboral-segun-glassdoor>
- Arbaiza, L. (2014). *Administración organizacional; un enfoque contemporáneo* (1ra Ed.). Buenos Aires: Cengage Learning.
- Bernal, C. A. (2016), *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4ta Ed.). Colombia: Pearson.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. (10ma Ed.). México: McGraw Hill Interamericana.
- El Comercio (2022, abril 26). *Cuatro claves para mejorar la salud mental de los trabajadores en pospandemia | Psicología | Trabajo Remoto | Presencial | Estrés laboral*. <https://elcomercio.pe/casa-y-mas/ideas-y-diseno/cuatro-claves-para-mejorar-laboral>.

[la-salud-mental-de-los-trabajadores-en-pospandemia-psicologia-trabajo-remoto-presencial-estres-laboral-noticia/](#)

ESAN (2021). *¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial?* | Conexión ESAN.

Recuperado 10 de junio de 2022, de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial>

ESAN (2018). *NPS del empleado: El indicador de su fidelidad ante la empresa* | Conexión

ESAN. Recuperado 26 de julio de 2022, de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/nps-del-empleado-el-indicador-de-su-fidelidad-ante-la-empresa>

Estrada Aro, G. P. (2020). Nivel de estrés laboral y su relación con el nivel de satisfacción laboral en trabajadores asistenciales de la Microred Cono Sur Tacna, año 2019.

Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4063>

Evans, J. R, y Lindsay W. M. (2015). *Administración y control de la calidad* (9na Ed.).

México: Cengage Learning.

Farfán Yovera, M. E. (2020). Estrés laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad

Provincial de Piura – 2019. *Repositorio Institucional - UCV.*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46826>

Forbes (2019, junio 13). *Satisfacción laboral, un factor que impacta la salud de los*

colaboradores. Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/satisfaccion-laboral-un-factor-que-impacta-la-salud-de-los-colaboradores/>

Gestión (2022, mayo 26). *Burnout: Síndrome del trabajador quemado y cómo identificar*

sus síntomas | *ECONOMÍA.* [https://gestion.pe/economia/management-](https://gestion.pe/economia/management-
empleo/burnout-sindrome-del-trabajador-quemado-y-como-identificar-sus-sintomas-
nnda-nnlt-noticia/)

[empleo/burnout-sindrome-del-trabajador-quemado-y-como-identificar-sus-sintomas-
nnda-nnlt-noticia/](https://gestion.pe/economia/management-
empleo/burnout-sindrome-del-trabajador-quemado-y-como-identificar-sus-sintomas-
nnda-nnlt-noticia/)

- Harvard Deusto (2021). *Experimentos y datos para organizar el trabajo de la era pos-COVID-19* Recuperado 26 de julio de 2022, de <https://www.harvard-deusto.com/experimentos-y-datos-para-organizar-el-trabajo-de-la-era-pos-covid-19>
- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana
- Hight, S. K., & Park, J.-Y. (2019). Role stress and alcohol use on restaurant server's job satisfaction: Which comes first? *International Journal of Hospitality Management*, 76, 231-239. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.05.012>
- Huamanchumo Alfaro, L. C. (2016). Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una Institución educativa nacional de Trujillo. *Universidad Privada Antenor Orrego*. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/1975>
- Le Scanff, C. & Bertsch, J. (2021). *Estrés y rendimiento*. Editorial INDE.
- Martínez, J. M. (2004). *Estrés laboral: guía para empresarios y empleados*. México: Pearson Educación.
- Medina, S., Preciado, M. de L., & Pano, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *RESPYN Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4), Article 4. <https://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., García-Espinosa, Y. A., Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Mejía Vásquez, A. E., y Pineda Paredes, E. G. (2021). *Estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en el Metro de Lima, 2021.*

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5198>

Moslehpour, M., Chang, M.-L., Pham, V. K., & Dadvari, A. (2022). Adopting the configurational approach to the analysis of job satisfaction in Mongolia. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100179.

<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100179>

OIT (2016). Estrés en el trabajo. Un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo.

Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2, 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>

Núñez, A. y Palma, S. (2021). Escala Satisfacción en el Trabajo

Robbins, S. P., y Coulter, M. (2018). *Administración* (13 Ed). México: Pearson Educación.

Shi, X. (Crystal), Gordon, S., & Adler, H. (2022). Challenging or hindering? Understanding the daily effects of work stressors on hotel employees' work engagement and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 103, 103211. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103211>

Smeltzer, S., Bare, B., Hinkle, J., & Cheever, K. (2017). *Enfermería médico quirúrgica* (12va Ed.). Wolters Kluwer,

Song, K.-W., & Kim, H.-K. (2019). Job stress and its related factors among Korean dentists: An online survey study. *International Dental Journal*, 69(6), 436-444.

<https://doi.org/10.1111/idj.12513>

- Thakur, M., Hn, J., Sharma, R., Mohanan, K., & Hari Hara, S. (2022). Job satisfaction, psychological well-being, and perceived stress among teachers during the pandemic. *Asian Journal of Psychiatry*, 71, 103049. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2022.103049>
- Vargas, L. F. A. (2015). La ética de la investigación científica (con énfasis en las ciencias del movimiento humano). *Pensar en Movimiento: Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud*, 13(2), 7.
- Vidal, V. (2018). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. Zaragoza, España: Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Villanueva, E. (2021). *El 62% de los trabajadores afirma que el 2021 ha sido el año más estresante laboralmente*. (2021, diciembre 10). RCN Radio. <https://www.rcnradio.com/salud/el-62-de-los-trabajadores-afirma-que-el-2021-ha-sido-el-ano-mas-estresante-laboralmente>
- Werther, W. B., Davis, K., & Guzmán, P. (2019). *Administración del capital humano*. (8a. ed.). McGraw-Hill Interamericana.

ANEXOS

Anexo N° 01: Cuestionarios

Cuestionario de Estrés Laboral

Estimado colaborador, a continuación, se le presenta un cuestionario de preguntas para evaluar cuidadosamente el estrés laboral del personal de la empresa. Seleccione con una única respuesta para cada pregunta que se le presenta colocando un aspa (X) en el cuadro que corresponda (siempre, frecuente algunas veces, nunca), asimismo no existen respuestas buenas ni malas.

TOTALMENTE INSATISFECHO	INSATISFECHO	INDIFERENTE	SATISFECHO	TOTALMENTE SATISFECHO
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5
Clima organizacional					
1) El personal 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.					
Estructura organizacional					
5) La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.					
6) Una 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.					
Territorio organizacional					
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					
Tecnología					
12) El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.					
13) No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					

14) No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					
Influencia del líder					
15) Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.					
16) Mi supervisor no me respeta.					
17) Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.					
18) Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo					
Falta de cohesión					
19) No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.					
20) Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					
21) Mi equipo se encuentra desorganizado.					
22) Mi equipo me presiona demasiado.					
Respaldo del grupo					
23) Mi equipo no respalda mis metas profesionales					
24) Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes					
25) Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario					

Cuestionario de Satisfacción Laboral

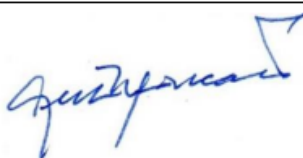
Instrucciones: Estimado colaborador a continuación hallará propuestas sobre aspectos vinculados a la satisfacción laboral que Ud, percibe en la empresa. Cada una de las proposiciones tienen cinco elecciones para manifestar de acuerdo a lo que describa mejor su Satisfacción laboral. Lea cuidadosamente y plante el número que usted cree conveniente, según su punto de vista. Conteste todas las preguntas, asimismo no existen respuestas buenas ni malas.

TOTALMENTE INSATISFECHO	INSATISFECHO	INDIFERENTE	SATISFECHO	TOTALMENTE SATISFECHO
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5
Significación de la tarea					
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) Pienso que las tareas que realizo tienen poca importancia					
5) Me complace los resultados de mi trabajo					
6) Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
7) Me gusta el trabajo que realizo					
8) Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
9) Me gusta la actividad que realizo					
Condiciones de trabajo					
10) El lugar donde trabajo facilita el desarrollo de mis labores					
11) El ambiente donde trabajo es confortable					
12) Me disgusta mi horario					
13) Considero que mi ambiente de trabajo es sumamente cómodo					
14) Mi horario de trabajo me incomoda					

15) En el ambiente físico que laboro, me siento cómodo					
16) Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
Reconocimiento personal y/o social					
17) En la empresa me siento maltratado					
18) En lo posible evito hacer amigos en el trabajo					
19) Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo					
20) Compartir el trabajo con mis compañeros me resulta aburrido					
21) Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					
Beneficios económicos					
22) Mi sueldo es muy bajo en para la labor que realizo					
23) Me siento explotado en mi trabajo					
24) El sueldo que tengo es bastante aceptable					
25) Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas					
26) Me desagrada que limiten las horas de trabajo para no reconocer las horas extras					

Anexo N° 02: Validación de cuestionarios

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación: “ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRO EXPORTACIONES PERÚ FOODS S.A.C. TRUJILLO 2022”				
Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL				
Apellidos y nombres del experto: MG. LUZ ANGELITA MONCADA VERGARA				
El instrumento de medición pertenece a la variable: ESTRÉS LABORAL				
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Firma del Experto 				

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRO EXPORTACIONES PERÚ FOODS S.A.C. TRUJILLO 2022”

Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL

Apellidos y nombres del experto: MG. LUZ ANGELITA MONCADA VERGARA

El instrumento de medición pertenece a la variable: SATISFACCIÓN LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del Experto



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRO EXPORTACIONES PERÚ FOODS S.A.C. TRUJILLO 2022”

Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL

Apellidos y nombres del experto: MG. ROBERT NECIOSUP GUIBERT

El instrumento de medición pertenece a la variable: ESTRÉS LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del Experto



MBA. Ing. Robert Neciosup Guibert
CIP N° 44864

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRO EXPORTACIONES PERÚ FOODS S.A.C. TRUJILLO 2022”

Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL

Apellidos y nombres del experto: MG. ROBERT NECIOSUP GUIBERT

El instrumento de medición pertenece a la variable: SATISFACCIÓN LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del Experto



MBA. Ing. Robert Neciosup Guibert
CIP N° 44864

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRO EXPORTACIONES PERÚ FOODS S.A.C. TRUJILLO 2022”

Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL

Apellidos y nombres del experto: MG. EDWARDS VELA GONZALES


El instrumento de medición pertenece a la variable: ESTRÉS LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del Experto

*Ms. Edwards
Vela Gonzales* 

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRO EXPORTACIONES PERÚ FOODS S.A.C. TRUJILLO 2022”

Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL

Apellidos y nombres del experto: MG. EDWARDS VELA GONZALES


El instrumento de medición pertenece a la variable: SATISFACCIÓN LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del Experto

Ms. Edwards
 Vela Gonzales 

ANEXO N° 3: Operacionalización de variables

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Variable 1: Estrés laboral	Para la OIT (2016), el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador.	Esta variable será evaluada utilizando las dimensiones del cuestionario estandarizado del OIT-OMS, las cuales son: Clima organizacional, Estructura organizacional, territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo	Clima organizacional <hr/> Estructura organizacional <hr/> Territorio organizacional <hr/> Tecnología <hr/> Influencia del líder <hr/> Falta de cohesión	Visión y visión Estrategias Políticas Objetivos <hr/> Presión Control Burocracia Cadena de mando <hr/> Control de actividades Privacidad Trabajo en equipo <hr/> Disponibilidad de equipos Conocimiento técnico <hr/> Respeto Preocupación Confianza <hr/> Colaboración Reconocimiento Organización Presión del equipo	Ordinal (tipo Likert)

			Respaldo del grupo	Respaldo Protección Apoyo técnico	
Variable 2:	Es una emoción positiva que el trabajador siente sobre el su propio trabajo y que se genera de la percepción de sus características. Por lo que un empleado con alta satisfacción laboral tendrá sensaciones favorables hacia de su trabajo y un empleado con baja o poca satisfacción, tendrá sensaciones negativas o desfavorables (Robbins y Coulter, 2018).	Esta variable será evaluada utilizando las dimensiones del cuestionario estandarizado Satisfacción Laboral SL-SPC, las cuales son: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos	Significación de la tarea	Trabajo justo Tareas con valor Sentido de utilidad	
Satisfacción laboral			Condiciones de trabajo	Ambiente adecuado Ambiente confortable Horario adecuado Ambiente cómodo	Ordinal
			Reconocimiento personal y/o social	Trato al personal Amistad Relación con la jefatura	(tipo Likert)
			Beneficios económicos	Sueldo Expectativas económicas Horas extras	

Nota: Variables de estudio, dimensiones e indicadores

ANEXO N° 4: Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
Problema General	Objetivo General:	Hipótesis general:	Variable 1: Estrés laboral	Enfoque: Cuantitativo	Población 179 trabajadores
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022?	Determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.	H1: Existe una relación positiva entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.	.	Diseño: No Experimental.	Muestra Muestro probabilístico 122 trabajadores
Problemas Específicos	Objetivos Específicos:		Variable 2: Satisfacción laboral	Tipo de investigación: Correlacional	
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.	H0: No existe una relación positiva entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.		Corte Transversal	
¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022?	Determinar la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.	Hipótesis específicas H1: Existe una relación positiva entre el clima organizacional y la		Técnica: Encuesta	
				Instrumento: Cuestionarios	

<p>¿Cuál es la relación entre el territorio organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre el territorio organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.</p>	<p>satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022. H2: Existe una relación positiva entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la tecnología y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la tecnología y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.</p>	<p>H3: Existe una relación positiva entre el territorio organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la influencia del líder y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la influencia del líder y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.</p>	<p>H4: Existe una relación positiva entre la tecnología y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la falta de cohesión y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la falta de cohesión y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.</p>	<p>H4: Existe una relación positiva entre la tecnología y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.</p>

<p>¿Cuál es la relación entre el respaldo del grupo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre el respaldo del grupo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.</p>	<p>Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.</p> <p>H5: Existe una relación positiva entre la influencia del líder y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.</p> <p>H6: Existe una relación positiva entre la falta de cohesión y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.</p> <p>H7: Existe una relación positiva entre el respaldo del grupo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agro Exportaciones Perú Foods S.A.C., Trujillo 2022.</p>
---	---	---

Nota: problema, objetivos, hipótesis y metodología

ANEXO N° 4: Procesamiento en el software SPSS

Correlación entre Estrés y Satisfacción Laboral

Correlaciones no paramétricas				
Correlaciones				
			Estres	SatisfaccionL aboral
Rho de Spearman	Estres	Coefficiente de correlación	1,000	-,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
	SatisfaccionLaboral	Coefficiente de correlación	-,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

Correlación entre Clima organizacional y Satisfacción Laboral

Correlaciones				
			Clima organizaciona l	SatisfaccionL aboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,899**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
	SatisfaccionLaboral	Coefficiente de correlación	,899**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

Correlación entre estructura organizacional y Satisfacción Laboral

Correlaciones			Estructura organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

Correlación entre territorio organizacional y Satisfacción Laboral

Correlaciones no paramétricas			Territorio organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Territorio organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

Correlación entre tecnología y Satisfacción Laboral

Correlaciones no paramétricas				
Correlaciones				
		Tecnologia		SatisfaccionL aboral
Rho de Spearman	Tecnologia	Coefficiente de correlación	1,000	,637**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
	SatisfaccionLaboral	Coefficiente de correlación	,637**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

Correlación entre Influencia del líder y Satisfacción Laboral

Correlaciones no paramétricas				
Correlaciones				
		Influencia del lider		SatisfaccionL aboral
Rho de Spearman	Influencia del lider	Coefficiente de correlación	1,000	,877**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
	SatisfaccionLaboral	Coefficiente de correlación	,877**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

Correlación entre Falta de cohesión y Satisfacción Laboral

Correlaciones			Falta cohesion	SatisfaccionL aboral
Rho de Spearman	Falta cohesion	Coefficiente de correlación	1,000	,794**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
	SatisfaccionLaboral	Coefficiente de correlación	,794**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

Correlación entre Respaldo de grupo y Satisfacción Laboral

Correlaciones			Respaldo grupo	SatisfaccionL aboral
Rho de Spearman	Respaldo grupo	Coefficiente de correlación	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
	SatisfaccionLaboral	Coefficiente de correlación	,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

ANEXO N° 5: Relación de personal

	PLANILLA	CODIGO	NOMBRE	FINGRESO	CARGO
1	REMUNERACIONES EMPLEADOS	73051685	ALVARADO ROJAS DIEGO ANDRE	01/01/2020	Auxiliar de Oficina
2	REMUNERACIONES EMPLEADOS	42945234	ALZA JUSTINIANO SILVIA PAOLA	01/09/2018	Asistente Administrativo
3	REMUNERACIONES EMPLEADOS	18143119	AMAYA CABALLERO PEDRO AUGUSTO	01/12/2016	OBRAERO AGRICOLA
4	REMUNERACIONES EMPLEADOS	41156869	ARMAS CHAVEZ HAROLD HENRY	01/05/2019	Chofer Profesional
5	REMUNERACIONES EMPLEADOS	18217401	CABALLERO ESPINOZA HENRRY IVAN	12/04/2013	Gerente General
6	REMUNERACIONES EMPLEADOS	78288231	CABALLERO MEDINA LUIS ALAIN	01/01/2022	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO
7	REMUNERACIONES EMPLEADOS	27141543	DIAZ LIMAY ALFREDO	15/03/2020	VIGILANTE
8	REMUNERACIONES EMPLEADOS	44773290	ESTACIO HIPOLITO FRANK BEN	17/10/2022	JEFE DE FUNDO
9	REMUNERACIONES EMPLEADOS	74700708	GALLARDO QUISPE KEILA FIORELA	01/07/2020	Contador
10	REMUNERACIONES EMPLEADOS	76660637	HUAMAN SACSACHIN CLEDIZ AYDE	31/10/2022	Almacenero
11	REMUNERACIONES EMPLEADOS	18906262	NIETO TANTALEAN JOSE JAIME	01/11/2010	ASISTENTE GANADERO
12	REMUNERACIONES EMPLEADOS	40470372	NIEVES SAAVEDRA JACQUELINE	01/04/2018	Asistente Administrativo
13	REMUNERACIONES EMPLEADOS	44015381	NUÑEZ GRAU SOFIA KATHERINE	06/09/2021	Asistente Administrativo
14	REMUNERACIONES OBREROS	78339248	AGUILAR ESTACIO ANYHELA BRIYHI	21/10/2022	OBRAERO AGRICOLA
15	REMUNERACIONES OBREROS	60693755	AGUILAR ESTACIO JUNIOR JAIR	21/10/2022	OBRAERO AGRICOLA
16	REMUNERACIONES OBREROS	71472890	BRIONES HUACCHA ANDRES	07/11/2022	OBRAERO AGRICOLA
17	REMUNERACIONES OBREROS	71472892	BRIONES HUACCHA JOSE ROBERTO	16/02/2017	OBRAERO AGRICOLA
18	REMUNERACIONES OBREROS	42090912	BRIONES TAFUR JOSE ISRAEL	18/11/2022	OBRAERO AGRICOLA
19	REMUNERACIONES OBREROS	44092744	CASTREJON CASTILLO JOSE SIMON	17/08/2022	OBRAERO AGRICOLA
20	REMUNERACIONES OBREROS	26640088	CASTREJON LEIVA ANDRES	17/08/2022	OBRAERO AGRICOLA
21	REMUNERACIONES OBREROS	75023775	CONDOR DURAN EVER JHOEL	19/04/2022	OBRAERO AGRICOLA
22	REMUNERACIONES OBREROS	76699891	FALCON TORRES CESAR JOSUE	27/07/2022	OBRAERO AGRICOLA
23	REMUNERACIONES OBREROS	18225026	GEVACIO OLANO EVERT LUIS	12/09/2022	OBRAERO AGRICOLA
24	REMUNERACIONES OBREROS	45576737	MENDOZA BORJA SEGUNDO	04/04/2022	OBRAERO AGRICOLA
25	REMUNERACIONES OBREROS	19571372	MUDARRA SANDOVAL ROSA	12/09/2022	OBRAERO AGRICOLA
26	REMUNERACIONES OBREROS	18865493	NARRO ARANA ELEUTERIO	16/12/2016	OBRAERO AGRICOLA
27	REMUNERACIONES OBREROS	43012327	PEREZ MIRANDA LUCIO	18/11/2022	OBRAERO AGRICOLA
28	REMUNERACIONES OBREROS	76096948	SANCHEZ ASUNCIÓN JHILMAR JHOSET	18/11/2022	OBRAERO AGRICOLA
29	REMUNERACIONES OBREROS	60876564	SANCHEZ ESTACIO ANGEL ALEXIS	21/10/2022	OBRAERO AGRICOLA
30	REMUNERACIONES OBREROS	72800704	SANCHEZ ESTACIO MILAGROS KIMVERLIN	18/11/2022	OBRAERO AGRICOLA
31	REMUNERACIONES OBREROS	44282010	VARGAS SANCHEZ CHRISTIAN LEONEL	24/11/2022	OBRAERO AGRICOLA
32	REMUNERACIONES OBREROS	10875556	VASQUEZ CASTILLO JUAN CARLOS	03/06/2019	CAPORAL
33	REMUNERACIONES OBREROS	46281770	VIERA SOCOLA EDWIN MARTIN	18/11/2022	OBRAERO AGRICOLA
34	VACACIONES OBREROS 30 DÍAS	71472892	BRIONES HUACCHA JOSE ROBERTO	16/02/2017	OBRAERO AGRICOLA
35	LIQUIDACIÓN BB.SS. OBREROS 30 DÍAS	71810397	MATARA ROMERO MARSÍ UVEDELINDA	03/05/2022	OBRAERO AGRICOLA