

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

**MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

**ESTRÉS LABORAL Y PATRÓN DE CONDUCTA TIPO A EN
ESTUDIANTES DE MAESTRÍA DE UNA UNIVERSIDAD
PRIVADA DE TRUJILLO 2023.**

Tesis para optar el grado de **MAESTRA** en:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autora

Bachiller Gina Abenell Alvarado Lachira

Asesora

Doctora. Romy Angélica Díaz Fernández

<https://orcid.org/0000-0001-8421-3561>

Perú

2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud Pública y Poblaciones Vulnerables

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud Ocupacional

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	MG. JOSE LUIS GARCIA SAAVEDRA	10805767
Presidente	Nombre y Apellidos	N.º DNI

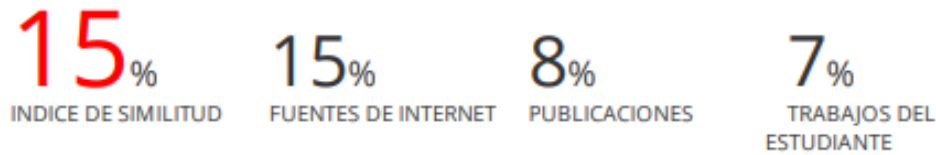
Jurado 2	MG. PATRICIA NELLY KAMISATO GUSHI	08214386
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	MG. CESAR AUGUSTO MONTOYA RAMIREZ	09534411
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Informe similitud

Estrés Laboral y patrón de conducta

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	s3.amazonaws.com Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
9	scielo.isciii.es Fuente de Internet	<1%

Resumen

El objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre el Estrés Laboral y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023. La investigación fue cuantitativa y aplicada, de nivel correlacional y diseño no experimental – transversal, donde 24 estudiantes de maestría de una universidad privada de Trujillo conformaron la muestra. Se empleó para el acopio de datos, los instrumentos tales como: la Escala de Estrés Laboral de la OIT - OMS y el Cuestionario Patrón de Conducta Tipo A de Eysenck y Fulker. Los hallazgos indicaron que la asociación entre el Estrés Laboral y el Patrón de Conducta tipo A en estudiantes de Maestría de una institución privada de Trujillo es inversa, moderada ($r = -0,387$) y no significativa ($p = 0,449$), según el coeficiente R de Pearson. Asimismo, todas fueron inversas y no significativas respecto a la relación entre las dimensiones del estrés laboral con el Patrón de Conducta Tipo A. Respecto al Estrés Laboral, el 46% de los estudiantes presentaron “bajos” niveles de estrés laboral, en tanto el 29 % y el 25%, niveles “intermedio” y de “estrés” respectivamente. Por otro lado, ningún estudiante mostró nivel de estrés laboral “alto”. Sobre el Patrón de Conducta Tipo A, los resultados arrojaron que sólo el 25% de los estudiantes presentó el referido patrón de conducta. Finalmente, la conclusión del estudio reveló que en los estudiantes de Maestría de una institución privada de Trujillo 2023, existe una relación inversa y no significativa entre el Estrés Laboral y el Patrón de Conducta Tipo A.

Palabras claves: Estrés laboral, Patrón de Conducta Tipo A.

Abstract

The main objective of the study was to determine the relationship between Job Stress and Type A Behavior Pattern in Master's Degree students at a private university in Trujillo 2023. The research was quantitative and applied, of correlational level and non-experimental - transversal design, where 24 master's degree students at a private university of Trujillo formed the sample. Instruments such as the ILO-WHO Work Stress Scale and the Eysenck and Fulker Type A Behavior Pattern Questionnaire were used for data collection. The findings indicated that the association between Job Stress and Type A Behavior Pattern in Master's students of a private institution in Trujillo is inverse, moderate ($r = -0.387$) and not significant ($p = 0.449$), according to Pearson's R coefficient. Likewise, all were inverse and not significant with respect to the relationship between the dimensions of work stress and Type A Behavior Pattern. Regarding Job Stress, 46% of the students presented "low" levels of job stress, while 29% and 25%, "intermediate" and "stress" levels respectively. On the other hand, no student showed "high" levels of job stress. Regarding the Type A Behavior Pattern, the results reported that only 25% of the students presented the referred behavior pattern. Finally, the conclusion of the study revealed that in Master's students of a private institution in Trujillo 2023, there is an inverse and non-significant relationship between Job Stress and Type A Behavior Pattern.

Key words: Job Stress, Type A Behavior Pattern.

Dedicatoria

A Dios por darme la vida y por su infinita bondad.

A mis padres y hermanos por sus palabras de aliento y acompañamiento permanente en mis estudios de la maestría y la elaboración del presente trabajo.

Agradecimientos

A mis asesores por sus enseñanzas, consejos, disposición y feedback oportuno.

A mis profesores, por los conocimientos y experiencias compartidas.

A la Universidad y compañeros de estudio, por brindarme los medios y el apoyo necesario para efectuar esta investigación.

Tabla de contenidos

Línea y Sub-Línea de Investigación.....	ii
Jurado Evaluador	iii
Informe Similitud	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Dedicatoria y agradecimiento.....	vii
Tabla de contenidos	viii
Índice de tablas y figuras.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
I.1. Realidad problemática	1
I.2. Pregunta de investigación.....	4
I.2.1. Pregunta general	4
I.2.2. Preguntas específicas.....	4
I.3. Objetivos de la investigación.....	5
I.3.1. Objetivo general	5
I.3.2. Objetivos específicos.....	5
I.4. Justificación de la investigación	5
I.5. Alcance de la investigación	6
II. MARCO TEÓRICO.....	7
II.1. Antecedentes	7
II.1.1. Antecedentes internacionales.....	7
II.1.2. Antecedentes nacionales.....	9
II.1.3. Antecedentes locales.....	12
II.2. Bases teóricas	14
II.3. Marco conceptual (terminología)	18
III. HIPÓTESIS.....	20
III.1. Declaración de hipótesis	20
III.1.1. Hipótesis general	20
III.1.2. Hipótesis específicas	20
III.2. Operacionalización de variables	22
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS.....	25
IV.1. Tipo de investigación	25

IV.2.	Nivel de investigación	25
IV.3.	Diseño de investigación.....	25
IV.4.	Método de investigación.....	25
IV.5.	Población.....	25
IV.6.	Muestra.....	26
IV.7.	Técnicas de recolección de datos.....	26
IV.7.1.	Técnica	26
IV.7.2.	Instrumento.....	26
IV.8.	Presentación de resultados.....	28
V.	RESULTADOS.....	29
VI.	DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	37
VI.1.	Discusión.....	37
VI.2.	Conclusiones	45
VI.3.	Recomendaciones.....	47
	Lista de referencias	49
	Apéndice	54

Índice de tablas

Tabla 1: Coeficiente Alfa de Cronbach de los Instrumentos que miden las variables Estrés Laboral y Patrón de Conducta Tipo A.....	28
Tabla 2: Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para los datos de la variables Estrés Laboral y Patrón de Conducta Tipo A.....	28
Tabla 3: Relación entre el Estrés Laboral y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.....	29
Tabla 4: Relación entre el Estrés Laboral, dimensión Clima Organizacional y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.....	30
Tabla 5: Relación entre el Estrés Laboral, dimensión Estructura Organizacional y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.....	31
Tabla 6: Relación entre el Estrés Laboral, dimensión Territorio Organizacional y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.....	32
Tabla 7: Relación entre el Estrés Laboral, dimensión Tecnología y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.....	33
Tabla 8: Relación entre el Estrés Laboral, dimensión Influencia del Líder y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.....	34
Tabla 9: Relación entre el Estrés Laboral, dimensión Falta de Cohesión y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.....	35
Tabla 10: Relación entre el Estrés Laboral, dimensión Respaldo del Grupo y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.....	36
Tabla 11: Niveles de Estrés Laboral en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.....	64
Tabla 12: Patrón de Conducta A y B en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.....	65
Tabla 13: Correlación entre el nivel de Estrés Laboral y Patrón de Conducta Tipo A-B en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.....	66

Índice de figuras

Figura 1: Distribución de los Niveles de Estrés Laboral en estudiantes de una universidad Privada de Trujillo 2023	64
Figura 2: Distribución del Patrón de Conducta A en estudiantes de una universidad Privada de Trujillo 2023	65

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

El 44% de la población mundial en el año 2021 admitió padecer de estrés laboral según el estudio efectuado por la firma consultora Gallup a través del informe “State of the Global Workplace: 2022” (Jackson, 2022).

El COVID-19 provocó un cambio significativo en la humanidad, y en el mercado laboral propició un aumento de nuevos peligros que repercuten en la salud y bienestar (mental, física y social) de los colaboradores. La nueva normalidad trajo consigo el cierre de negocios, desempleo, reducción de presupuestos y la exposición de otros riesgos de salud. Estos cambios propiciaron un ambiente laboral con una gran demanda de puestos de trabajo para una limitada oferta, despidos, implementación de nuevas formas de trabajo (remoto/teletrabajo) y restricciones contractuales sobre condiciones laborales. Lo antes mencionado, repercute negativamente en los trabajadores ya que su salud mental se ve amenazada, pues fomenta un estado de angustia y temor, restringe el liderazgo, dificulta las comunicaciones y relaciones sociales e impacta en el rendimiento laboral. (Bellido et al., 2021).

Asimismo, se tienen conocimiento que un trabajador frente a cuadros de estrés puede impactar de manera negativa a las organizaciones, generando por tanto situaciones de ausentismo laboral, baja productividad, rotación, etc. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestra que el estrés es responsable de hasta el 60% de las causas de días de trabajo perdidos, siendo los países como Japón y Taiwán, donde se han presentado mayores estudios al respecto; contexto que no se ha dado en América Latina, pues el número de investigaciones sobre el particular es limitado. En Chile por ejemplo, se realizó un estudio que llegó a determinar que, existe una mayor probabilidad de que los trabajadores asalariados que fueron subyugados a factores estresantes laborales, padezcan de depresión. Otras investigaciones realizadas en Colombia y Perú, identificaron como uno de los efectos más típicos del estrés laboral extremo al Síndrome de Burnout, siendo los trabajadores del sector salud los que mostraron mayores niveles y que no sólo impactaron su salud sino también su productividad; sin embargo, se hace necesario su estudio en otros contextos y realidades (Mejía et al., 2019).

En el Perú, Vasallo (2021) hace referencia que los entornos altamente competitivos, la sobrecarga de trabajo, las expectativas de desempeño, los deadlines o el deseo constante de ser reconocidos, son elementos que contribuyen al estrés laboral en el mundo moderno y ante la inestabilidad económica y política del país, los trabajadores deben continuar laborando en un ambiente y condiciones poco atractivas y muchas veces por necesidad. Las señales de alerta que se suscitan pueden ser físicas (rigidez muscular, aceleramiento del ritmo cardiaco), emocionales (miedo, enojo, tristeza) o conductuales (baja productividad, atención disminuida, impedimentos para solucionar problemas, desacuerdos en las relaciones con otros individuos en el entorno personal y laboral).

El Instituto Nacional de Salud Mental (2021) refiere “el 57.2% de la población de Lima Metropolitana sufre de estrés de moderado a severo, causado principalmente por la COVID-19 y los problemas de salud, económicos o familiares que trajo consigo” (p.1).

Por otra parte, Lizama (2021) en el Diario El Comercio, menciona que en una encuesta aplicada a 2,050 peruanos y efectuada por Trabajando.com, más del 50% adolece de estrés laboral crónico debido al desempleo y trabajo remoto, siendo las causas principales: 39% el origen del empleo, 27% el desempleo y el 18% las responsabilidades. Asimismo, el 70% refirió padecer de estrés laboral y el 71% ocasionó en ellos depresión laboral. Sólo el 29% indicó no haber padecido de estrés laboral crónico.

Rojas (2017), Psicóloga y docente de la Universidad Privada del Norte (UPN) resaltó “según reportes de salud, cerca del 60% de la población del Perú sufre estrés y el 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral” (p.1).

Continuando con el contexto nacional, Martínez (2020) analiza el valor de medir el estrés laboral en las organizaciones, haciendo uso de diferentes herramientas de evaluación previamente validadas tales como: entrevistas, cuestionarios, focus grupo, observaciones, entre otros, ello permitirá contar con valiosa información que permita identificar factores de riesgo (físicos, mentales y sociales) o estresores en tiempos oportunos y proceder a implementar planes de acción pertinentes en base a los hallazgos que sean evidenciados, para ello se hace necesario el involucramiento y participación activa tanto del empleador como del trabajador durante todo el proceso.

Por otro lado, como parte y complemento de la problemática ligada al estrés laboral y que es motivo de esta investigación, se presenta el Patrón de Conducta Tipo A, según la

opinión de Montgomery (2022), es un tema de importante interés de estudio dentro de la psicología de la personalidad y su influencia marcada en temas de salud, ya que los individuos con este patrón de personalidad pueden, inclusive llegar a padecer trastornos principalmente cardiovasculares. Sus principales características se encuentran en que son personas con una marcada orientación a ser muy competitivos, motivados por el éxito, con apetito de control e hiperactividad y en ocasiones se exponen a situaciones amenazantes con el propósito de conseguir sus metas que reafirmen por tanto su necesidad de sobresalir y figurar; asimismo suelen presentar tensión muscular, ansiedad, impaciencia, gesticulación pronunciada, lenguaje enérgico y hasta violento en su desenvolvimiento con el entorno.

Sobre el efecto de la nueva normalidad post pandemia COVID-19 y su relación con los estudiantes que realizan estudios de post grado, Morris (2021) hace referencia al nuevo escenario en donde las organizaciones requieren replantear sus estrategias de contratación y por ende, las instituciones de estudios, el reestructurar sus programas de posgrado que se ajusten al nuevo escenario denominado BANI (frágil, ansioso, no lineal e incomprensible). Las oportunidades de empleabilidad cada vez son más restringidas en el mercado laboral, por tanto se hace una necesidad la incorporación de nuevas competencias y habilidades gerenciales, esperando que a partir del 2022 se vislumbren mejoras en la economía, mayores oportunidades laborales y los egresados se encuentren mejores preparados para hacer frente al entorno antes mencionado. Por tanto, se requiere que los trabajadores se encuentren actualizados, tomando en consideración acciones contingentes, pues los cambios son inevitables.

Para Berrio et al. (2022), existen estudios que han identificado los factores que motivan a las personas a cursar estudios de posgrado, precisando los siguientes: mayores oportunidades laborales, tutorías, factores económicos y aumento de calidad de vida, sin embargo se requiere ser ampliados para un mayor conocimiento.

Finalmente, y ante la importancia del tratamiento de éstos temas, se hace necesario el estudio del estrés laboral y su relación con el Patrón de Conducta Tipo A en los estudiantes de Maestría, pues si bien existen estudios de las variables realizadas, éstos son limitados incluyendo el contexto descrito, por lo que es requerido su abordaje ante la presencia de un mercado laboral cada vez más competitivo e incierto, el mismo que expone a los estudiantes a situaciones de riesgos de salud y con desenlaces que podrían

ser irreversibles sino se cuentan con el conocimiento previo y se toman medidas adecuadas.

I.2. Pregunta de investigación

I.2.1. Pregunta general

¿Existe relación entre el Estrés Laboral y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023?

I.2.2. Preguntas específicas

- ¿Cuál es la relación entre el Estrés Laboral, dimensión clima organizacional y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el Estrés Laboral, dimensión Estructura organizacional y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el Estrés Laboral, dimensión Territorio organizacional y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el Estrés Laboral, dimensión Tecnología y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el Estrés Laboral, dimensión Influencia del líder y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el Estrés Laboral, dimensión Falta de cohesión y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el Estrés Laboral, dimensión Respaldo del grupo y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el Estrés Laboral y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023?

I.3. Objetivos de la investigación

I.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Estrés Laboral y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

I.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión clima organizacional y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.
- Establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión Estructura organizacional y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.
- Establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión Territorio organizacional y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.
- Establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión Tecnología y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.
- Establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión Influencia del líder y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.
- Establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión Falta de cohesión y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.
- Establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión Respaldo del grupo y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

I.4. Justificación de la investigación

El presente estudio se hizo para que se logren ampliar las teorías existentes respecto a la relación de las variables Estrés Laboral y el Patrón de Conducta Tipo A y su impacto en la unidad de análisis elegida.

Sobre su justificación práctica, a través de los hallazgos resultantes respecto a determinar el grado de relación que existe entre el Estrés Laboral y el Patrón de Conducta Tipo A en los estudiantes de maestría de una universidad privada de Trujillo, se pretende plantear recomendaciones que ayuden en su tratamiento. Asimismo, se busca aportar con información relevante para futuras investigaciones dado su limitado estudio en el presente y otros contextos, pues es una problemática cada vez más presente en nuestra realidad.

Cabe precisar que, la justificación teórica se basó en el marco definido por la Organización Mundial de la Salud - OMS (2007), que sostiene que los colaboradores experimentan un patrón de reacciones conocido como estrés laboral cuando se enfrentan a expectativas que superan el alcance de sus conocimientos, talentos o habilidades. Asimismo, para la variable Patrón de Conducta Tipo A, en la teoría de Chiavenato (2009), que lo conceptualiza como la sumatoria de comportamientos y emociones observables en personas que desean alcanzar metas excesivas en el menor tiempo posible. De incumplir el objetivo, tienden a frustrarse; generando por tanto consecuencias que impacten la salud, debido a que muestran una correspondencia estrecha con el estrés.

I.5. Alcance de la investigación

El estudio fue aplicado, correlacional y no experimental, y buscó determinar la asociación entre el Estrés Laboral y el Patrón de Conducta Tipo A en los estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo de la mención de Dirección y Gestión del Talento Humano matriculados en el periodo 2022-2 que cursaban el seminario de tesis. Los resultados obtenidos ampliarán las fronteras del conocimiento, pues en la actualidad presenta limitados estudios respecto a cómo interactúan las variables antes mencionadas, incluido el sector abordado.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

II.1.1. Antecedentes internacionales

Peralta y Villalba (2019), en el artículo académico titulado *“Estrés laboral y desarrollo de trastornos psicosomáticos en estudiantes de posgrado”* realizado en el Estado de Veracruz – México, presentó como propósito, averiguar el grado de estrés de los estudiantes de posgrado con sobrecarga de trabajo. En el estudio correlacional participaron 63 alumnos, 36 de los cuales estaban casados, tenían uno o más trabajos y estaban realizando su tesis en ese momento (fines de semana). La conclusión de la investigación fue la presencia de una asociación significativa del estrés y los trastornos psicosomáticos (trastornos: sueño, gástricos, neuróticos, dolor, ansiedad, psicosexuales, depresivos); asimismo, los estudiantes que tenían pareja, presentaron mayor estrés y afectaciones significativas según la Escala de Desgaste Ocupacional, pues mostraron un agotamiento continuo cuya causa sería trastornos del sueño, considerando que además de afrontar una carga académica, debían atender exigencias familiares y laborales. Ante lo revelado, se aconsejó reflexionar sobre la contratación de especialistas en salud mental para propiciar el bienestar de los alumnos de postgrado. El estudio aporta a la investigación, información relevante respecto al comportamiento de la variable estrés laboral en estudiantes de posgrado, pues se exploró información adicional que la enriquecen, como es la carga familiar y el contexto que implica las responsabilidades académicas, más aún en la etapa la elaboración de tesis.

García-Sorrentino y Fantin-Salas (2013), en su artículo académico titulado *“Patrón de Conducta Tipo A en trabajadores de la ciudad de San Luis, su relación con actitudes disfuncionales”* efectuado en la Provincia de San Luis - Argentina, planteó como interrogante, el descubrir la presencian de una asociación entre el patrón de conducta A y las distorsiones cognitivas. Asimismo, el propósito fue estudiar la asociación de las variables antes mencionadas. La metodología aplicada fue exploratoria, descriptiva y correlacional. 63 trabajadores conformaron la muestra. Actividad, Ambición y Ausencia de Represión en proporciones sugerentes, fue la conclusión del estudio. Los autores aconsejaron seguir ahondando sobre las conexiones del estrés y la conducta A, los trastornos del

estado de ánimo y las dimensiones de personalidad; así como otros elementos del entorno social y cultural que puedan estar implicados. Este antecedente contribuye a la investigación debido a que muestra la aplicación del instrumento para medir la conducta tipo A así como las definiciones operacionales que se usarán en este estudio.

Alvarado-Sotomayor et al. (2013) en el artículo académico titulado “*Patrón de conducta tipo A, estrés ocupacional y síntomas musculoesqueletales en empleados de cuello blanco*” realizado en el sur de Puerto Rico, presentó como objetivo, el analizar la relación entre el patrón de conducta tipo A, los síntomas del dolor musculoesquelético y el estrés ocupacional, teniendo en cuenta esta última como factor mediador en esta relación. Una de las hipótesis propuestas, basada en los factores que se examinarán en el presente estudio, era que existe una asociación significativa entre el patrón de comportamiento de tipo A y el estrés ocupacional. Se utilizó un diseño de estudio no experimental transversal-correlacional, donde 100 trabajadores constituyeron la muestra. La conclusión respecto a la hipótesis planteada, fue que hay asociación directa positiva entre un nivel alto (.264) y promedio alto (.354) de estrés ocupacional y el patrón de conducta tipo A; asimismo, una relación directa negativa al contrastar el patrón de conducta tipo A con un nivel de estrés laboral promedio bajo (-.389) y bajo (-.249). Asimismo, se identificó que los colaboradores con el referido patrón de conducta, se encuentran propensos al estrés y presentan mayores posibilidades de sufrir molestias, dolores o adormecimiento de la espalda alta y zona del cuello. Las recomendaciones dadas por los investigadores fueron: a) realizar otros estudios similares considerando el uso de diseños longitudinales para analizar los cambios psicofisiológicos de los sujetos de estudio en el tiempo, b) el diseño de instrumentos adecuados para la medición de estas variables, los mismos que deben contar con la confiabilidad y validez exigida, c) la inclusión de ejecutivos con nivel gerencial del sector privado y d) el diseño de programas que ayuden a los empleados a modificar su conducta. El aporte que presenta este estudio es que muestra el comportamiento de las variables elegidas para esta investigación, según lo indica una de las hipótesis planteadas.

Padilla et al. (2006), en el artículo académico titulado “*Patrones de personalidad tipo A o B, estrés laboral y correlatos psicofisiológicos*”, realizado en el Estado de Nuevo León – México, tuvo como finalidad, establecer la existencia de la relación de las mediciones psicofisiológicas, personalidad tipo A y el nivel de estrés laboral, considerando adicionalmente, variaciones en función a los factores tales como: cargo (empleados y jefes de departamento), sexo, tipo de personalidad A o B y el nivel de estrés. Una de las hipótesis planteadas y relacionadas con el presente estudio fue que, las personas con personalidades de tipo A, en comparación con las que tienen personalidad de tipo B, son más expuestas a soportar mayores cantidades de estrés. El estudio correlacional, en el que participaron 30 empleados, no se encontró correlación entre el tipo de personalidad y el estrés laboral; además, significativas diferencias entre la tipología de personalidad y el estrés ($x^2 = 0,7$ y $p = 0,39$) tampoco se hallaron; y finalmente, el hecho de que una persona sea del tipo A no implica que vaya a experimentar estrés laboral, ya que éste depende de cuanto control se tiene sobre la tarea en cuestión (teoría de demanda-control). La recomendación fue el utilizar en investigaciones de estas características, diseños longitudinales para identificar en los sujetos de estudio, la presencia de cambios psicofisiológicos. El aporte de esta antecedente es que muestra la relación de las variables planteadas para la presente investigación.

II.1.2. Antecedentes nacionales

Vargas y Varona (2020) en la tesis titulada “*Patrón de Conducta Tipo A y Estrés*” y presentada en la Universidad Señor de Sipán de la ciudad de Pimentel – Perú, hace referencia respecto al problema planteado, el conocer los resultados científicos arrojados en el estudio de la asociación de las variables “Patrón de Conducta Tipo A y el Estrés” para periodo 2013 – 2020 y tuvo como finalidad principal, el examinar los resultados científicos del estudio de las variables y periodo antes mencionado. La investigación fue cualitativa, básica o teórica y diseño no experimental – transversal, donde 9 estudios académicos (tesis, artículos, entre otros) conformaron la población. Según el estudio realizado por los autores, el estrés agudo episódico (debido a una carga abrumadora de obligaciones) es el que más se asocia a la personalidad de tipo A. La asociación de las variables resultó directa. Los investigadores llegaron a la conclusión de que

las personas con problemas cardiovasculares, muestran una correlación muy significativa entre el comportamiento tipo A y las formas de gestión del estrés; por otro lado, precisaron que existen pocos estudios que relacionan éstas variables, siendo las investigaciones encontradas en su mayoría de las décadas de los 80 y 90. Las recomendaciones planteadas fueron: a) realizar más estudios sobre estas dos variables u otros estrechamente relacionados, para mejorar la salud mental y la prevención de enfermedades y b) fomentar en los sujetos con ésta conducta, a través del diseño de programas, mejoras en su estilo de vida. El aporte de esta tesis es que muestra y analiza los resultados obtenidos por otros investigadores sobre el comportamiento de las variables abordadas en la presente, demostrando que es una problemática poco tratada y con escasas investigaciones recientes.

Fabián (2019), en la tesis denominada “*Nivel de estrés laboral y patrón de conducta en el personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019*”, presentada en la referida casa de estudios de la ciudad de Huánuco - Perú, tuvo por finalidad, evaluar el impacto del estrés laboral en el patrón de conducta en la unidad de análisis antes mencionada. El problema que se planteó estuvo enfocado en el impacto del nivel de estrés laboral en el patrón de conducta, en tanto la hipótesis se basó en que, el estrés laboral influye en el patrón de conducta. La investigación fue de nivel explicativo, así como también transversal, prospectivo, observacional y analítico. 40 trabajadores administrativos conformaron la población muestral, concluyéndose la influencia significativa de ambas variables ($\text{Chi}^2 = 31,807$ y $p=0,00$). Las principales recomendaciones fueron: a) organizar semestralmente, programas de gestión del estrés para empleados administrativos y b) realizar una evaluación periódica para la toma oportuna de acciones. El valor de este antecedente a la investigación es que ilustra la asociación de las variables de abordadas.

Palomino y Ramos (2019), en la tesis titulada “*Patrones de conducta A-B y modos de afrontamiento al Estrés en pacientes con Enfermedades Cardiovasculares del Hospital Base II – Essalud Huánuco 2019*”, presentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de la ciudad de Huánuco – Perú y en base a la relación con el presente estudio, uno de sus objetivos fue determinar si existía una asociación entre las variables (general) y si había alguna conexión entre el patrón

de comportamiento A y el modo de afrontar el estrés (específico), mostrándose en la misma línea, el problema e hipótesis planteadas. 89 pacientes con enfermedades cardiovasculares constituyeron la muestra de este estudio descriptivo-correlacional, la misma que fue no probabilística de tipo intencional. Con $p=0,002$ ($p=0,05$), los autores encontraron que los individuos con cardiopatías, conductas A y B, y el afrontamiento del estrés, muestran relación estadísticamente significativa. Además descubrieron, una relación del tipo A y las formas de afrontar del estrés entre los sujetos con cardiopatía evaluados ($p=0,036$). La recomendación realizada fue que, las enfermedades cardiovasculares deben identificarse y atenderse a partir de la fase preventiva y de rehabilitación, considerando además variables físicas, emocionales y conductuales. La contribución del presente antecedente es que muestra el impacto del estrés y la conducta tipo A en pacientes que ya han desarrollado enfermedades cardiovasculares, es decir, la consecuencia física a la que estarían expuestas, así como también, la aplicación del instrumento seleccionado para este estudio respecto al patrón de conducta.

Chipoco et ál. (2018), en la tesis denominada "*Felicidad y Estrés Laboral de los Trabajadores en una Agencia de Aduanas del Callao*", presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú de la ciudad de Lima - Perú, según su relación con la investigación actual y considerando su unidad de análisis, tuvo como objetivo principal, el determinar la presencia de una asociación de los factores del estrés laboral y la felicidad; como problema, el descubrir si existe una asociación entre éstas y como hipótesis, la presencia de una correlación negativa. La investigación fue cuantitativa, correlacional, de diseño no experimental, tipo transeccional o transversal. 128 trabajadores de diferentes áreas conformaron la muestra. La conclusión reveló una correlación negativa, significativa y débil, es decir, de $-0,210$ ($P 0,05$), donde de las 7 dimensiones del Estrés Laboral según el instrumento aplicado (Escala de la OIT-OMS), tanto el "territorio organizacional" ($-0,280$, $-0,269$) como la "estructura organizacional" ($-0,253$, $-0,256$) mostraron una asociación significativa con la satisfacción de la vida y el sentido positivo de ésta. Sobre el resultado obtenido, las principales recomendaciones fueron, el tomar medidas para ayudar a los empleados que tenían un nivel de "felicidad muy bajo" y adoptar las buenas prácticas de la denominada "Gerencia de la Felicidad". El

aporte del presente antecedente, son las definiciones operacionales de las dimensiones del estrés laboral, así como también, el instrumento para su medición.

Romero y León (1989), en el artículo académico titulado “*Conducta tipo A: Un estudio en un grupo de adolescentes de una zona deprivada de Lima (Perú), con el inventario de Eysenck y Fulker*”, aplicado en la ciudad de Lima – Perú, tuvo por finalidad, efectuar una investigación del patrón de conducta tipo A, como respuesta a diversas inquietudes teóricas formuladas por estudiosos del tema, siendo por tanto, el primer encuentro con una herramienta psicométrica que evaluó este tipo de comportamiento en Perú; y para tal efecto, realizaron una versión en castellano de la Escala Tipo A de Eysenck y Fulker (1983). En la investigación se aplicaron los habituales procedimientos de la estadística como distribuciones de frecuencias absolutas y relativas para identificar los individuos que expresaron respuestas de Tipo A. Se utilizó la técnica de chi-cuadrado (X^2), para ubicar las diferencias por sexo en base a los resultados en algunos ítems. La población la conformó 304 estudiantes del 3ero al 5to. de Secundaria de una institución educativa estatal (135 hombres y 169 mujeres). Se llegó a concluir que los hombres muestran conductas de autoafirmación mayores que las mujeres, es decir, son más ambiciosos, activos y menos reprimidos. Se recomendó para otras investigaciones, considerar adolescentes con poder adquisitivo mayor y la determinación de diferencias entre sexos respecto a condicionantes genéticos, ya que estudiados y ahondados adecuadamente, podrán prevenir trastornos coronarios, haciéndose necesario, la puesta en marcha de acciones preventivas. El aporte del presente antecedente a la investigación es que nos proporciona el instrumento para medir el Patrón de Conducta Tipo A, el mismo que ha sido adecuado a la realidad peruana y probado en diversos contextos.

II.1.3. Antecedentes locales

Melitón y Quintana (2022) en la tesis denominada “*Estrés y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo, 2022*”, presentada en la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI de la ciudad de Trujillo – Perú y considerando su relación con el presente estudio y la unidad de análisis elegida, tuvo dentro de sus objetivos, conocer la relación entre el estrés y desempeño laboral (general), así como también, del desempeño laboral y las dimensiones del

estrés laboral (específico). El problema general identificado se basó en descubrir la asociación de las referidas variables. Se planteó como hipótesis, la existencia de una asociación entre el estrés y el desempeño laboral (general) y así como también entre desempeño laboral y las dimensiones de estrés laboral (específica). El tipo de investigación fue aplicada, cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional; donde 111 trabajadores constituyeron la muestra. Se concluyó que existe una correlación inversa estadísticamente práctica entre el estrés y el desempeño laboral (hipótesis general) con efecto pequeño ($r_s = -0,17$); por otra parte, existe una relación inversa estadísticamente práctica entre el desempeño laboral y la dimensión de influencia del líder (variable estrés laboral), con un tamaño de efecto pequeño, y un resultado significativo de $r_s = -0,24$ (hipótesis específica). Como principales recomendaciones se solicitó: a) controlar periódicamente el grado de estrés de los colaboradores y b) poner en marcha iniciativas destinadas a reducir el estrés y aumentar así el desempeño con la participación activa de los niveles de supervisión. La contribución del presente estudio es el uso del instrumento para evaluar la variable estrés laboral, el mismo que se empleó en esta investigación, permitiendo por tanto, aportar información relevante a través de los resultados presentados.

Tejada (2018) en la tesis titulada *“El estrés laboral y su relación con la productividad de los colaboradores en las salas de entretenimiento y tragamonedas de la corporación PJ en la ciudad de Trujillo en el año 2018”*, presentada por la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo – Perú, considerando su relación con el presente estudio y la unidad de análisis determinada, tuvo como principal finalidad, conocer la relación entre el estrés laboral y la productividad; se identificó como problema, el descubrir la relación entre las referidas variables y como hipótesis, si existe una relación inversa entre éstas, así como también, la relación de las 7 dimensiones de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS con la productividad. La metodología utilizada fue no experimental, descriptivo correlacional y transversal, donde 210 participantes conformaron la muestra. Sobre la conclusión, se evidenció que las variables presentaron un Tau- b de Kendall $r = - 0.330$; asimismo, una relación inversa y significativa (0.000). Sobre la relación de la productividad con las dimensiones del estrés laboral, éstas son inversas, bajas y altamente significativas. Dentro de

las principales recomendaciones vertidas por el tesista estuvieron: a) la implementación de programas que propicien un balance entre la vida laboral y personal, b) la incorporación de: incentivos para mejorar la satisfacción laboral, reforzar los canales de comunicación informales, adquisición de mobiliario ergonómico y c) el implementar procedimientos para el tratamiento de información sensible, trato equitativo e intercambio de conocimientos entre los equipos. La contribución que brinda el presente antecedente a la investigación, es el uso del instrumento para evaluar la variable estrés laboral, el que se empleó de igual manera para este estudio, permitiendo por tanto, aportar información relevante a través de los resultados presentados.

II.2. Bases teóricas

II.2.1 Estrés Laboral

II.2.1.1. Definición

Según Patlán (2020), es un estado psicológico con reacciones de tipo: emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento. Asimismo, es una respuesta física, emocional, cognitiva y psicológica que tiene su origen en hechos laborales que sobre pasan los recursos de los trabajadores (personales y laborales) y que al no tener control para enfrentarlos, los exponen a riesgos que pueden afectar su salud.

Para la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016), el estrés laboral se define por cómo se organiza y diseña el trabajo, así como por las relaciones laborales. Éste se produce cuando los conocimientos, las capacidades, los recursos, las habilidades o requerimientos del trabajador o de un grupo no están a la altura de lo que se requiere para el trabajo o no se ajustan a la cultura organizacional de una entidad.

Según Dolan, et ál. (2007), argumenta que el estrés laboral se ajusta a las teorías de la motivación, pues éste no se presentaría siempre y cuando el colaborador sienta que en su ambiente de trabajo tiene la posibilidad de satisfacer sus necesidades.

En tal sentido, la presente investigación tomará la definición conceptual de la Organización Mundial de la Salud – OMS (2007), quien define que “el estrés relacionado con el trabajo, es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación”. (p.10).

Finalmente, respecto a la definición operacional, también se consideró la realizada por la Organización Internacional del Trabajo - Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS), a través de la Escala de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo - Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS) expuesta por Ivancevich y Matteson (1989) (Chipoco, et ál., 2018), la misma que cuenta con 7 dimensiones para medir el estrés laboral: “Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional, Tecnología, Influencia del Líder, Falta de Cohesión y Respaldo del Grupo” (Llaneza, 2009, p. 482).

II.2.1.2. Dimensiones del Estrés Laboral

Chipoco, et ál. (2018) las conceptualiza como sigue:

A. Clima Organizacional:

"Hace referencia a las características que presenta el entorno del trabajador, las cuales están compuestas por factores propios del comportamiento del trabajador y la organización" (Chipoco, et ál.,2018, p. 44).

B. Estructura Organizacional:

“Hace referencia a como está organizado el trabajo para que los trabajadores puedan realizar sus labores y alcanzar sus objetivos" (Chipoco, et ál.,2018, p. 44).

C. Territorio Organizacional:

“Refiere a la relación entre las áreas de trabajo, considerando diversos factores como el conocimiento entre áreas, el control y evaluación de las actividades" (Chipoco, et ál.,2018, p. 45).

D. Tecnología:

“Busca conocer la relación entre las herramientas tecnológicas utilizadas y las capacidades de los trabajadores, incluyendo conocimientos y que las herramientas contribuyan al trabajo” (Chipoco, et ál.,2018, p. 45).

E. Influencia del Líder:

"Busca entender la relación entre el liderazgo que reciben los trabajadores y su relación con alcanzar los objetivos" (Chipoco, et ál.,2018, p. 45).

F. Falta de Cohesión:

“Evalúa tanto la relación como el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa” (Chipoco, et ál.,2018, p. 45).

G. Respaldo del Grupo:

“Evalúa el soporte que se brindan los integrantes de un grupo de trabajo con relación a alcanzar las metas propuestas” (Chipoco, et ál.,2018, p. 45).

II.2.2 Patrón de Conducta Tipo A**II.2.2.1. Definición**

Según Fang, et ál., (2022) los individuos con rasgo de personalidad tipo A se muestran extrovertidos, decididos, agresivos, impacientes, estrictamente organizados, así como también, competitivos, adictos al trabajo y orientados al logro de sus objetivos.

Otras características de personas con este tipo de conducta según Herrera, et ál., (2018) es que denotan rapidez en el habla, tono de voz alto, gesticulación pronunciada y tensa, hostilidad, ira, hiperactividad, urgencia de tiempo extrema, orientación al éxito, eminente afán competitivo, ambición, necesidad de control ambiental, entre otras relacionadas. Es importante mencionar que, este patrón de conducta puede precipitar enfermedades cardiovasculares, ya que los individuos presentan una constante sobrecarga de actividades, como respuesta a las demandas del entorno.

Llaneza (2009) manifiesta que los individuos que exhiben esta conducta, son muy capaces en mantener el esfuerzo necesario para lograr sus propios objetivos autoseleccionados, pero mal definidos con frecuencia. Algunas de sus características son la urgencia de reconocimiento, el estado de alerta constante y su intervención en actividades que fomentan la competencia y rivalidad.

El presente estudio tomará la definición conceptual de Chiavenato (2009) quien refiere que:

Es el conjunto de conductas y emociones que se observa en personas empeñadas en alcanzar cada vez más en menos tiempo. Se trata de individuos que se imponen metas excesivas y se frustran cuando no las alcanzan. Por tal motivo, este tipo muestra una relación muy cercana con el estrés y sus peligrosas consecuencias físicas, como los problemas cardíacos. (p.383).

Finalmente, para la definición operacional, se utilizó la realizada por Eysenck y Fulker (1983) a través del Cuestionario Patrón de Conducta Tipo A, trasladado al castellano y verificado para la realidad peruana por León y Romero (1989), el cual presenta 4 dimensiones para medir el Patrón de Conducta Tipo A: Tensión, Actividad, Ambición y Ausencia de Represión. (García-Sorrentino y Fantin-Salas 2014).

II.2.2.2. Dimensiones del Patrón de Conducta Tipo A

García-Sorrentino y Fantin-Salas (2014) conceptualizan las 4 dimensiones del Patrón de Conducta Tipo A como sigue:

A. Tensión:

"Predominio de activación fisiológica de carácter vegetativo en situaciones de demandas ambientales" (García-Sorrentino y Fantin-Salas, 2018, p. 135).

B. Actividad:

"Comportamiento propositivo, esforzado y dirigido a metas concretas" (García-Sorrentino y Fantin-Salas, 2018, p. 135).

C. Ambición:

"Expectativas acerca del logro de metas vinculadas a la obtención de poder y reconocimiento" (García-Sorrentino y Fantin-Salas, 2018, p. 135).

D. Ausencia de Represión:

"Libre expresión de los sentimientos y pensamientos" (García-Sorrentino y Fantin-Salas, 2018, p. 135).

II.3. Marco conceptual (terminología)

Calidad de vida: Según Salinas (2022), es “el indicador multidimensional del bienestar material y espiritual de las personas, así como la manera en que perciben su existencia dentro de un marco social, cultural, de valores, creencias, expectativas, normas e inquietudes” (p. 9). Las personas pueden verse afectadas de forma positiva o negativa; es decir, genera una sensación de bienestar que impacta favorablemente su estado de salud para el primer caso o afectarla (emocional, física y mental) de presentarse el segundo.

Enfermedades Cardiovasculares: Según Herrera, et ál., (2018) se presentan de forma abrupta por lo general y “se deben a trastornos del corazón y de los vasos sanguíneos, como las cardiopatías coronarias (ataques cardíacos), las enfermedades cerebrovasculares (apoplejía), el aumento de la tensión arterial (hipertensión), las vasculopatías periféricas, las cardiopatías reumáticas y congénitas y la insuficiencia cardíaca” (p. 122).

Estrés: Se produce cuando un individuo se enfrenta a una demanda, oportunidad o restricción con respecto a lo que desea. Es un conjunto de respuestas (físicas, químicas y mentales) que acontecen a causa de elementos o estímulos de tensión ubicados en su entorno (Chiavenato, 2009). Si el estrés ayuda a las personas a la acción, es decir presenta una función de “adaptación”, éste es positivo o llamado también “eutrés”; en tanto si muestra un efecto negativo, entonces se le llama “distrés”. Los niveles moderados de estrés, motivan al individuo a la acción y

por ende al logro, permitiendo responder positivamente a sus expectativas y las del entorno (Llaneza, 2009).

Estrés Laboral: Según Salinas (2022), se genera por “incremento de la presión dentro del trabajo las cuales no corresponden o exceden a las exigencias y capacidades del trabajador, puede afectar la salud mental del personal y se pueden presentar síntomas como ansiedad, irritabilidad, falta de concentración, entre otros” (p. 6).

Personalidad: Según Schultz y Schultz (2009) “es un conjunto duradero y peculiar de rasgos que cambian en respuesta a distintas situaciones” (p. 9).

Patrón de Conducta: Según Manzano (2023), son formas de pensar y/o respuestas que una persona presenta en determinadas ocasiones. También es un comportamiento obtenido por la experiencia y adquirido mediante la interacción del individuo con la familia y el entorno desde que nace, y quienes a su vez, tienen la función de regular su comportamiento. Asimismo, surgen de las experiencias personales del individuo y, en función de los resultados, se conservan para ser empleados de forma positiva o negativa.

Patrón de Conducta Tipo A: Llamados también “workholics”, son individuos fanáticos del trabajo, y al tener una dedicación impetuosa a cumplir sus objetivos, están propensos a padecer más estrés con relación a otros. El presentar inadecuados hábitos de trabajo y de descanso, poca paciencia y autoestima, intolerancia a situaciones poco claras, sedentarismo, entre otras, le generan reacciones negativas al estrés, pudiendo encontrar su origen en problemas personales, conyugales, familiares, laborales, económicos o legales. (Chiavenato, 2009).

Patrón de Conducta Tipo B: Según Ivancevich, et ál., (2006), las personas que presentan un comportamiento de tipo B por lo general, no experimentan conflictos con el tiempo ni con las personas del entorno. Pueden ser individuos extremadamente dinámicos y trabajadores, pero con una seguridad en sí mismos que les permite trabajar a un ritmo equilibrado y no competir con el reloj. Se caracterizan por ser tolerantes, relajados, formales e incluso pacientes, contrariamente al de tipo A.

Sobrecarga de trabajo: Según Llaneza (2009), se refiere a “cuando las exigencias ligadas a la realización de la tarea superan la capacidad del sujeto para responder a ellas” (p. 410). Puede ser cuantitativa o cualitativa; es decir, se deben hacer muchas actividades para el primer caso, o éstas son demasiado difíciles de realizar, para el segundo.

Workholic: Según Llaneza (2009) indica que “el término anglosajón que define al adicto al trabajo es “workholic”, que vincula el concepto de trabajo con una adicción tan común como la del alcohol” (p. 535).

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de hipótesis

III.1.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el Estrés Laboral y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

III.1.2. Hipótesis específicas

La relación es directa y significativa entre el Estrés Laboral, dimensión clima organizacional y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

La relación es directa y significativa entre el Estrés Laboral, dimensión Estructura organizacional y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

La relación es directa y significativa entre el Estrés Laboral, dimensión Territorio organizacional y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

La relación es directa y significativa entre el Estrés Laboral, dimensión Tecnología y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

La relación es directa y significativa entre el Estrés Laboral, dimensión Influencia del líder y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

La relación es directa y significativa entre el Estrés Laboral, dimensión Falta de cohesión y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

La relación es directa y significativa entre el Estrés Laboral, dimensión Respaldo del grupo y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

III.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Categorías o Dimensiones	Definiciones	Indicador	Ítem	Valor
Estrés Laboral	Según la Organización Mundial de la Salud - OMS (2007) el estrés relacionado al trabajo "es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación." (p.10).	La Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, creada por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud Ivancevich y sustentada por Matteson (1989), presenta 7 dimensiones para medir el estrés laboral: "Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional, Tecnología, Influencia del Líder, Falta de Cohesión y Respaldo del Grupo" (Llaneza, 2009, p.482).	Clima Organizacional	Según Chipoco, et ál. (2018) "hace referencia a las características que presenta el entorno del trabajador, las cuales están compuestas por factores propios del comportamiento del trabajador y la organización" (p.44).	Nivel de percepción del trabajador del estrés laboral con relación al clima laboral.	1, 10, 11, 20	1 Si la condición NUNCA es fuente de estrés. 2 Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés. 3 Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés. 4 Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
			Estructura Organizacional	Según Chipoco, et ál. (2018) "hace referencia a como está organizado el trabajo para que los trabajadores puedan realizar sus labores y alcanzar sus objetivos" (p.44).	Nivel de percepción del trabajador del estrés laboral con relación al estructura organizacional.	2, 12, 16, 24	5 Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés. 6 Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés. 7 Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.
			Territorio Organizacional	Según Chipoco, et ál. (2018) "refiere a la relación entre las áreas de trabajo, considerando diversos factores como el conocimiento entre áreas, el control y evaluación de las actividades" (p.45).	Nivel de percepción del trabajador del estrés laboral con relación al territorio organizacional.	3, 15, 22	
			Tecnología	Según Chipoco, et ál. (2018) "busca conocer la relación entre las herramientas tecnológicas utilizadas y las capacidades de los trabajadores, incluyendo conocimientos y que las herramientas	Nivel de percepción del trabajador del estrés laboral con relación a la tecnología.	4, 14, 25	

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Categorías o Dimensiones	Definiciones	Indicador	Ítem	Valor
				contribuyan al trabajo" (p.45)			
			Influencia del líder	Según Chipoco, et ál. (2018) "busca entender la relación entre el liderazgo que reciben los trabajadores y su relación con alcanzar los objetivos" (p.45)	Nivel de percepción del trabajador del estrés laboral con relación a la influencia del líder.	5, 6, 13, 17	
			Falta de Cohesión	Según Chipoco, et ál. (2018) "evalúa tanto la relación como el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa" (p.45).	Nivel de percepción del trabajador del estrés laboral con relación a la falta de cohesión.	7, 9, 18, 21	
			Respaldo del grupo	Según Chipoco, et ál. (2018) "evalúa el soporte que se brindan los integrantes de un grupo de trabajo en relación a alcanzar las metas propuestas" (p.45).	Nivel de percepción del trabajador del estrés laboral con relación al respaldo del grupo.	8, 19, 23	
Patrón de Conducta Tipo A	Según Chiavenato (2009) "es el conjunto de conductas y emociones que se observa en personas empeñadas en alcanzar cada vez más en menos tiempo. Se trata de individuos que se imponen metas excesivas y se frustran cuando no	El Cuestionario Patrón de Conducta Tipo A, creado por Eysenck y Fulker (1983) traducido al castellano y validado para la realidad peruana por León y Romero (1989), presenta 4 dimensiones para medir el Patrón de Conducta Tipo A: Tensión,	Tensión	Según García-Sorrentino y Fantin-Salas (2014) "predominio de activación fisiológica de carácter vegetativo en situaciones de demandas ambientales" (p.135).	Nivel de tensión en personas con Patrón de Conducta Tipo A	2, 3, 5, 6, 8, 10, 11, 14, 19, 21, 22, 23, 28, 29	N = Nunca CN = Casi nunca R = Regularmente CS = Casi siempre S = Siempre (algunos ítems presentan calificación inversa)
			Actividad	Según García-Sorrentino y Fantin-Salas (2014) "comportamiento propositivo, esforzado y dirigido a metas concretas" (p.135).	Nivel de actividad en personas con Patrón de Conducta Tipo A	4, 13, 15, 18, 20, 25, 26	

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Categorías o Dimensiones	Definiciones	Indicador	Ítem	Valor
	las alcanzan. Por tal motivo, este tipo muestra una relación muy cercana con el estrés y sus peligrosas consecuencias físicas, como los problemas cardiacos". (p.383).	Actividad, Ambición y Ausencia de Represión. (García-Sorrentino y Fantin-Salas, 2014).	Ambición	Según García-Sorrentino y Fantin-Salas (2014) "expectativas acerca del logro de metas vinculadas a la obtención de poder y reconocimiento" (p.135).	Nivel de ambición en personas con Patrón de Conducta Tipo A	1, 5, 7, 12, 24, 25, 27	
			Ausencia de Represión	Según García-Sorrentino y Fantin-Salas (2014) "libre expresión de los sentimientos y pensamientos" (p.135).	Nivel de ausencia de represión en personas con Patrón de Conducta Tipo A	1, 4, 9, 15, 16, 17	

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1. Tipo de investigación

Es cuantitativa pues permitirá probar las hipótesis planteadas, identificar patrones de comportamiento y corroborar teorías, para lo cual se requiere recolectar información numérica a través de procedimientos estandarizados y efectuar un estudio estadístico para obtener las conclusiones (Hernández, et ál., 2014). Se empleó la encuesta como técnica y la ficha de encuesta como instrumento. Asimismo, es aplicada, pues busca tener un propósito, es decir solucionar problemas o producir cambios en un determinado sector (Carrasco, 2006).

IV.2. Nivel de investigación

Es correlacional, ya que pretende establecer a través de hipótesis, si existe una grado de vinculación o vínculo entre las variables del presente estudio. Carrasco (2006) menciona que este tipo de estudios, permite al investigador descubrir el nivel de influencia de las variables, es decir cómo se afectan e interactúan.

IV.3. Diseño de investigación

Es no experimental es decir, sin que las variables de estudio se alteren intencionadamente, ya que simplemente se observan en su forma natural, vale decir, no se tiene control directo sobre las mismas (Hernández, et ál., 2014).

IV.4. Método de investigación

Es análisis – síntesis porque ambos procesos son complementarios y permiten conocer la realidad y problemática de la investigación, pues facilita el estudio de las variables de forma aislada (análisis), para luego conocer su comportamiento de forma integral y el grado de influencia que puede existir entre ellas (síntesis) (Bernal, 2016).

IV.5. Población

24 estudiantes de la Maestría en la especialidad de Dirección y Gestión del Talento Humano de una universidad privada de la ciudad de Trujillo (2022-2) que se encontraban realizando el curso de metodología de investigación para la preparación de su tesis conformó la población. Bernal (2016), la

define como el “conjunto de los sujetos o elementos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p. 214).

IV.6. Muestra

Se consideró como muestra a toda la población, es decir, los 24 estudiantes, por tanto ésta fue de tipo no probabilística - intencionada. Carrasco (2006), refiere que este tipo de muestra, es aquella en la que el investigador, elige a los participantes del estudio según su propio criterio, independientemente de cualquier pauta matemática o estadística.

IV.7. Técnicas de recolección de datos

IV.7.1. Técnica

Para la elaboración de esta investigación se utilizó la encuesta como método de obtención de datos, la misma que consiste en formular una serie de preguntas a la unidad de análisis, ya sea de forma directa o indirecta, con el fin de recopilar los datos necesarios para cumplir los objetivos del estudio (Carrasco, 2006).

IV.7.2. Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario. Es tipo de instrumento es el más usado y está conformado por varias preguntas que guardan concordancia con las variables de estudio, así como su correcta orientación respecto al problema, objetivos e hipótesis de investigación. Su redacción debe ser clara, precisa y objetiva para obtener los resultados consistentes (Carrasco, 2006).

Para medir la variable Estrés Laboral, se empleó la “Escala de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud OIT-OMS” que fue tomada de la investigación realizada por Chipoco et ál. (2018) y quienes a su vez la adaptaron de sus autores originales, la Organización Internacional del Trabajo y a la Organización Mundial de la Salud, siendo sustentado por Ivancevich y Matteson en el año 1989. Este cuestionario ha sido el más utilizado en Latinoamérica por adaptarse a diversos entornos y países de la región, así como también por su facilidad de aplicación (autoadministrable, individual o grupal) y rapidez (tiempo máximo 15 minutos) (Suárez, 2013). Ver Anexo N° 01.

Cuenta con 25 ítems divididos en 7 dimensiones: Clima Organizacional (ítems 1, 10, 11, 20), Estructura Organizacional (ítems 2, 12, 16, 24) Territorio Organizacional (ítems 3, 15, 22), Tecnología (4, 14, 25), Influencia del Líder (ítem 5, 6, 13, 17), Falta de Cohesión (7, 9, 18, 21) y Respaldo del Grupo (8, 19, 23), con formato de respuesta en escala tipo Likert del 1 al 7, que van desde 1 que es “nunca” hasta 7 que es “siempre”, siendo los niveles resultantes según puntajes: bajo nivel de estrés (< 90.20), nivel intermedio ($\geq 90.3 - < 117.2$), estrés ($\geq 117.3 - < 153.2$) y alto nivel de estrés (> 153.3) (Llaneza, 2009).

Respecto a la variable Patrón de Conducta Tipo A, se utilizó el “Cuestionario Patrón de Conducta Tipo A de Eysenck y Fulker”. Éste fue tomado de la investigación efectuada en Perú por Romero y León (1989) quienes lo adaptaron de la versión original realizada por Eysenck y Fulker en 1983 (incluye su traducción al castellano). Presenta 29 ítems divididos en 4 dimensiones: Tensión (ítems 2, 3, 5, 6, 8, 10, 11, 14, 19, 21, 22, 23, 28, 29), Actividad (ítems 4, 13, 15, 18, 20, 25, 26), Ambición (ítems 1, 5, 7, 12, 24, 25, 27) y Ausencia de Represión (ítems 1, 4, 9, 15, 16, 17); asimismo, muestra 5 opciones de respuesta tipo Likert: “nunca”, “casi nunca”, “regularmente”, “casi siempre” y “siempre”, con puntajes que van desde 0 a 4, donde algunos ítems se califican de manera inversa, es decir 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 25, 27, 29 de 4 a 0, en tanto 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 20, 24, 26, 28 de 0 a 4 (Romero y León 1989). Ver Anexo N° 02. Las respuestas con puntajes bajos, corresponden al patrón de conducta tipo B (≤ 56 puntos), en tanto los mayores, al patrón de conducta tipo A (≥ 57 puntos) (Palomino y Ramos 2019).

A fin de conocer la confiabilidad de los instrumentos antes descritos para su aplicación en la unidad de análisis considerada en esta investigación, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach mayor a 0.7, mostrando por tanto que ambos son confiables. (Tabla 1).

Tabla 1: *Coeficiente Alfa de Cronbach de los Instrumentos que miden las variables Estrés Laboral y Patrón de Conducta Tipo A*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Estrés Laboral	.972	25
Patrón de Conducta Tipo A	.888	29

IV.8. Presentación de resultados

Habiéndose aplicado los instrumentos, los resultados fueron ingresados en el programa estadístico de Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versión 29 para el procesamiento de datos y la posterior creación de tablas, las que mostraron la parte descriptiva de éstos.

Asimismo, se utilizó la estadística descriptiva para el análisis de los datos y la prueba estadística R de Pearson para la estadística inferencial, con el fin de determinar si el Estrés Laboral y el Patrón de Conducta Tipo A en los estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023 se encuentran correlacionadas. (Tabla 2).

Tabla 2: *Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para los datos de la variables Estrés Laboral y Patrón de Conducta Tipo A.*

Variables	Kolmogorov-			Shapiro-Wilk		
	Smirnov					
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	.119	24	.200	.957	24	.384
Patrón de Conducta Tipo A	.101	24	.200	.943	24	.189

El valor significativo de la variable estrés laboral es 0.384, mientras que el de la variable patrón de comportamiento de tipo A es 0.189, según la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk ($n < 50$) de la Tabla 2. Ambos resultados implicaron que las variables, mostraron una distribución normal, es decir, ambos son mayores que 0,05 (5%). Por tanto, para contrastar las hipótesis del

estudio, se empleó la prueba estadística paramétrica a través del coeficiente de correlación de R de Pearson.

V. RESULTADOS

Resultado 1 del Objetivo General: Determinar la relación entre el Estrés Laboral y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

Tabla 3: *Relación entre el Estrés Laboral y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.*

			Estrés Laboral	Patrón de Conducta Tipo A
R de Pearson	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1	-.387
		Sig. (bilateral)		.449
		N	24	6
	Patrón de Conducta Tipo A	Coeficiente de correlación	-.387	1
		Sig. (bilateral)	.449	
		N	6	6

Se puede observar en la Tabla 3, que $r = -0.387$, indicando por tanto que existe una relación inversa y moderada entre las variables; es decir, que a mayor Estrés Laboral, el Patrón de Conducta Tipo A es menor y viceversa. Asimismo, presenta un valor de significación de 0.449, el cual al ser mayor al 5 %, refiere que no es significativa la relación entre las variables. En base a los hallazgos, se evidencia la existencia de una relación inversa y no significativa entre las referidas variables.

Resultado 2 del Objetivo Específico 1: Establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión clima organizacional y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

Tabla 4: *Relación entre el Estrés Laboral, dimensión Clima Organizacional y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.*

			Clima Organizacional	Patrón de Conducta Tipo A
R de Pearson	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1	-.373
		Sig. (bilateral)		.466
		N	24	6
	Patrón de Conducta Tipo A	Coefficiente de correlación	-.373	1
		Sig. (bilateral)	.466	
		N	6	6

La dimensión “Clima Organizacional” de la variable Estrés Laboral y la variable Patrón de Conducta Tipo A presenta $r = -0.373$, el cual indica que existe una relación inversa y moderada, es decir que a mayor Estrés Laboral por la dimensión Clima Organizacional, menor es el Patrón de Conducta Tipo A y viceversa. Asimismo, el valor de significación es de 0.466, ósea mayor al 5%, mostrando por tanto que la relación no es significativa entre la dimensión y la variable antes mencionada (Tabla 4).

Resultado 3 del Objetivo Específico 2: Establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión Estructura organizacional y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

Tabla 5: *Relación entre el Estrés Laboral, dimensión Estructura Organizacional y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.*

			Estructura Organizacional	Patrón de Conducta Tipo A
R de Pearson	Estructura Organizacional	Coefficiente de correlación	1	-.169
		Sig. (bilateral)		.749
		N	24	6
	Patrón de Conducta Tipo A	Coefficiente de correlación	-.169	1
		Sig. (bilateral)	.749	
		N	6	6

La dimensión “Estructura Organizacional” de la variable Estrés Laboral y la variable Patrón de Conducta Tipo A presenta $r = -0.169$, el cual indica que existe una relación inversa y baja, vale decir que a mayor Estrés Laboral por la dimensión Estructura Organizacional, menor es el Patrón de Conducta Tipo A y viceversa. Asimismo, el valor de significación es de 0.749, es decir mayor al 5%, mostrando por tanto que la relación no es significativa entre la dimensión y variable antes mencionada (Tabla 5).

Resultado 4 del Objetivo Específico 3: Establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión Territorio organizacional y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

Tabla 6: *Relación entre el Estrés Laboral, dimensión Territorio Organizacional y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.*

			Territorio Organizacional	Patrón de Conducta Tipo A
R de Pearson	Territorio Organizacional	Coeficiente de correlación	1	-.454
		Sig. (bilateral)		.366
		N	24	6
	Patrón de Conducta Tipo A	Coeficiente de correlación	-.454	1
		Sig. (bilateral)	.366	
		N	6	6

La dimensión “Territorio Organizacional” de la variable Estrés Laboral y la variable Patrón de Conducta Tipo A presenta $r = -0.454$, el cual indica que existe una relación inversa y moderada, vale decir que a mayor Estrés Laboral por la dimensión Territorio Organizacional, menor es el Patrón de Conducta Tipo A y viceversa. Asimismo, el valor de significación es de 0.366, ósea mayor al 5%, mostrando por tanto que la relación no es significativa entre la dimensión y variable antes mencionada (Tabla 6).

Resultado 5 del Objetivo Específico 4: Establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión Tecnología y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

Tabla 7: *Relación entre el Estrés Laboral, dimensión Tecnología y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.*

			Tecnología	Patrón de Conducta Tipo A
R de Pearson	Tecnología	Coeficiente de correlación	1	-.283
		Sig. (bilateral)		.587
		N	24	6
	Patrón de Conducta Tipo A	Coeficiente de correlación	-.283	1
		Sig. (bilateral)	.587	
		N	6	6

La dimensión “Tecnología” de la variable Estrés Laboral y la variable Patrón de Conducta Tipo A presenta $r = -0.283$, el cual indica que existe una relación inversa y baja, vale decir que a mayor Estrés Laboral por la dimensión Tecnología, menor es el Patrón de Conducta Tipo A y viceversa. Asimismo, el valor de significación es de 0.587, ósea mayor al 5%, mostrando por tanto que la relación no es significativa entre la dimensión y variable antes mencionada (Tabla 7).

Resultado 6 del Objetivo Específico 5: Establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión Influencia del líder y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

Tabla 8: *Relación entre el Estrés Laboral, dimensión Influencia del Líder y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.*

			Influencia del Líder	Patrón de Conducta Tipo A
R de Pearson	Influencia del Líder	Coefficiente de correlación	1	-.239
		Sig. (bilateral)		.648
		N	24	6
	Patrón de Conducta Tipo A	Coefficiente de correlación	-.239	1
		Sig. (bilateral)	.648	
		N	6	6

La dimensión “Influencia del Líder” de la variable Estrés Laboral y la variable Patrón de Conducta Tipo A presenta $r = -0.239$, el cual indica que existe una relación inversa y baja, vale decir que a mayor Estrés Laboral por la dimensión Influencia del Líder, mayor es el Patrón de Conducta Tipo A y viceversa. Asimismo, el valor de significación es de 0.648, ósea mayor al 5%, mostrando por tanto que la relación no es significativa entre la dimensión y variable antes mencionada (Tabla 8).

Resultado 7 del Objetivo Específico 6: Establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión Falta de Cohesión y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

Tabla 9: *Relación entre el Estrés Laboral, dimensión Falta de Cohesión y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.*

			Falta de Cohesión	Patrón de Conducta Tipo A
R de Pearson	Falta de Cohesión	Coeficiente de correlación	1	-.712
		Sig. (bilateral)		.112
		N	24	6
	Patrón de Conducta Tipo A	Coeficiente de correlación	-.712	1
		Sig. (bilateral)	.112	
		N	6	6

La dimensión “Falta de Cohesión” de la variable Estrés Laboral y la variable Patrón de Conducta Tipo A presenta $r = -0.712$, el cual indica que existe una relación inversa y muy fuerte, vale decir que a mayor Estrés Laboral por la dimensión Falta de Cohesión, menor es el Patrón de Conducta Tipo A y viceversa. Asimismo, el valor de significación es de 0.112, ósea mayor al 5%, mostrando por tanto que la relación no es significativa entre la dimensión y variable antes mencionada (Tabla 9).

Resultado 8 del Objetivo Específico 7: Establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión Respaldo del Grupo y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

Tabla 10: *Relación entre el Estrés Laboral, dimensión Respaldo del Grupo y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.*

			Respaldo del Grupo	Patrón de Conducta Tipo A
R de Pearson	Respaldo del Grupo	Coefficiente de correlación	1	-.393
		Sig. (bilateral)		.441
		N	24	6
	Patrón de Conducta Tipo A	Coefficiente de correlación	-3.93	1
		Sig. (bilateral)	.441	
		N	6	6

La dimensión “Respaldo del Grupo” de la variable Estrés Laboral y la variable Patrón de Conducta Tipo A presenta $r = -0.393$, el cual muestra que existe una relación inversa y moderada, vale decir que a mayor Estrés Laboral por la dimensión Respaldo del Grupo, menor es el Patrón de Conducta Tipo A y viceversa. Asimismo, el valor de significación es de 0.441, ósea mayor al 5%, mostrando por tanto que la relación no es significativa entre la dimensión y variable antes mencionada (Tabla 10).

VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

VI.1. Discusión

El principal objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el Estrés Laboral y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023. La OMS (2007) manifiesta que el estrés relacionado al trabajo, se refiere a una secuencia de reacciones que se producen cuando las expectativas profesionales de los empleados no coinciden con sus habilidades, destrezas y conocimientos; estas respuestas pueden ser fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales. Según Peralta y Villalva (2019), el desarrollo del estrés puede generar la presencia de trastornos psicosomáticos (sueño, problemas gástricos, problemas neuróticos, dolor, ansiedad, problemas psicosexuales, depresión); y es precisamente que estas respuestas podrían mostrar una cercana asociación con la conducta tipo A, exponiendo por tanto a los sujetos a situaciones de riesgo para la salud (Chiavenato, 2009). Una de las razones por las que actualmente se presta atención a este patrón de comportamiento es por su relación con las afecciones cardíacas. (Romero y León, 1989).

En base a los resultados obtenidos, las variables abordadas en la presente investigación, se relacionaron de forma inversa ($r = -0.387$) y no significativa ($p = 0.449$). Esto se presentó debido a que, si bien existe una relación entre las variables, los estudiantes tienden a mostrar mayor estrés laboral en tanto las particularidades de la conducta tipo A disminuyan y viceversa; sin embargo, ésta no es significativa, debido a que sólo el 25% de la población censal (6 de 24 estudiantes), arrojó este tipo de patrón de conducta.

En el estudio realizado por Alvarado-Sotomayor et al. (2013) sobre la relación del patrón de conducta tipo A y el estrés ocupacional, se evidenció la presencia de una asociación positiva y directa entre un nivel alto y promedio alto de estrés ocupacional y el patrón de conducta tipo A ($r = 0.264$; $p = 0.008$ y $r = 0.354$; $p = 0.000$ respectivamente), en tanto ésta se mostró directa y negativa al contrastar la conducta tipo A con un grado de estrés ocupacional bajo y promedio bajo ($r = -0.249$; $p = 0.012$ y $r = -0.389$; $p = 0.000$ respectivamente), concluyendo que existe una significativa correlación entre

las dos variables, siendo positiva para los niveles altos y promedio altos de estrés ocupacional y negativa para los niveles bajos y promedios bajos. Esto se debería para el primer caso, en la medida en que los individuos con patrones de conducta A están más expuestos a padecer estrés, lo que inclusive les podría conllevar a mostrar molestias físicas (síntomas muscoesqueléticos), considerando que se trata de individuos con nivel de jerarquía media y que laboran en oficina. Los resultados del presente estudio sobre la correlación negativa para niveles de estrés ocupacional de promedio bajo y bajo, guardan similitud con los obtenidos en esta investigación, ya que el grado de estrés laboral mostrados por los estudiantes de maestría, se mantuvieron en el rango de “bajo” (46%), “intermedio” (29%) y “estrés” (25%), no presentándose ninguno que reportase “alto” indicador.

Fabián (2019) sobre la asociación del estrés laboral y el patrón de conducta, también identificó que estas variables presentan una relación significativa ($\chi^2 = 31,807$ y $p=0,00$) es decir, sí se presentó influencia. De iguales resultados, en el realizado por Palomino y Ramos (2019), sobre la relación de los patrones de conducta tipo A-B y modo de afrontamiento del estrés, donde se concluyó que existe asociación significativa entre éstas, con $p = 0.002$ ($p < 0,05$); asimismo, se demostró que en el tipo A y el modo de afrontamiento del estrés, muestran asociación con $p = 0.036$ ($p < 0,05$).

En la investigación efectuada por Chipoco, et ál. (2018) sobre la relación de la felicidad y estrés laboral, se evidenció una relación inversa ($r = -0.210$ y $p < 0.05$) significativa y débil y esto se debería en que a mayor felicidad, menor es el estrés laboral en los colaboradores. Con relación al patrón de comportamiento tipo A, podría darse debido a que el patrón de comportamiento puede indicar la vulnerabilidad o resistencia de las personas hacia las causas que hacen que el trabajo sea estresante (Alvarado-Sotomayor et al., 2013), lo que impactaría finalmente en sus niveles de felicidad.

Por su parte Vargas y Varona (2020) en la revisión de 9 investigaciones académicas dentro del contexto internacional y nacional, reportaron la presencia de una asociación significativa y directa entre el patrón de conducta tipo A y el estrés, lo que contraviene con los resultados del presente, siendo

los posibles motivos, las unidades de análisis donde se aplicaron los estudios, pues en su mayoría corresponden al entorno del sector salud y/o con algún impacto de riesgo de cardiopatías.

En tanto, Padilla et al. (2006) en su estudio realizado a los patrones de personalidad tipo A o B, el estrés laboral y los correlatos psicofisiológicos, concluyó que la tipología de personalidad y el estrés laboral no están relacionados ni presentan significativas diferencias ($\chi^2 = 0.7$ y $p = 0.39$). Esto se debería porque sujetos con conductas tipo A, no necesariamente deben padecer de estrés laboral, ya que éste se puede presentar a consecuencia del nivel de control que se ejerce sobre la tarea (teoría de demanda-control).

Ante lo expuesto, se puede apreciar que los resultados de los estudios efectuados muestran diversos hallazgos respecto a las variables abordadas, es decir, a su correlación y significancia; y esto se debe a los diferentes contextos en que se realizaron las investigaciones, unidades de análisis, tamaño de las muestras, impacto con otras variables, tipo de instrumentos utilizados, etc., por lo que hace necesario seguir ahondando en su estudio, pues en la actualidad este es limitado.

Sobre los objetivos específicos y tomando en cuenta la unidad de análisis elegida para este estudio, es decir, los estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023, el primero de ellos, buscó establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión “Clima Organizacional” y Patrón de Conducta Tipo A; según Chipoco, et ál. (2018) el clima organizacional hace referencia a los rasgos propios del ambiente laboral, que se compone de elementos que afectan tanto al comportamiento de los empleados como al de la organización. Los individuos con patrones de conducta tipo A muestran la necesidad básica de tener el control total del ambiente donde se desenvuelve, mostrando comportamientos agresivos y hostiles (Herrera, et ál., 2018). En la investigación, se identificó una correlación inversa ($r = -0.373$) y no significativa ($p = 0.466$), pues al presentarse situaciones de mayor estrés laboral por clima organizacional, los estudiantes tienen la disposición a afrontarlo debido a las características propias de esta conducta como las antes mencionadas. En el estudio realizado por Melitón y Quintana (2022) sobre

la asociación del estrés y el desempeño laboral, esta dimensión mostró también una relación inversa ($r = -0.16$) y no significativa, esto se debería a que los colaboradores tienden a reducir su desempeño como consecuencia de la percepción de un inadecuado clima laboral. Por su parte Tejada (2018), en su investigación sobre la asociación del estrés laboral y la productividad, la referida dimensión mostró el mismo comportamiento, es decir inversa ($r = -0.221$), sin embargo, ésta sí fue significativa ($p = 0.001$). La explicación más probable es que los colaboradores muestren un descenso en la productividad a consecuencia de conflictos relacionados con el clima laboral. En base a lo expuesto, existe una relación inversa entre las variables considerando la dimensión antes mencionada y que éstas coinciden también cuando se correlaciona con las variables desempeño laboral y productividad; si bien en algunos casos ésta no fue significativa, genera un impacto inverso.

El segundo objetivo específico hizo referencia a establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión “Estructura Organizacional” y Patrón de Conducta Tipo A. Según Chipoco, et ál. (2018), la estructura organizacional se refiere a la forma en cómo se encuentran organizados los trabajadores a fin de cumplir con los objetivos propuestos por las organizaciones. Al encontrarse orientados al logro de metas con tendencia a frustrarse en caso no se materialicen, los sujetos con conducta tipo A son estrictamente organizados y competitivos (Fang, et ál., 2022). Este estudio mostró que existe una relación inversa ($r = -0.169$) y no significativa ($p = 0.749$), debido a que situaciones de mayor estrés laboral por esta dimensión, los estudiantes con esta conducta, encuentran un ambiente idóneo y oportuno para desarrollar y mostrar sus competencias con miras a alcanzar sus metas individuales dentro de la organización. El estudio de Melitón y Quintana (2022) también mostró una relación inversa ($r = -0.16$) y no significativa, esto se debería a que los colaboradores tienden a presentar un mayor desempeño como respuesta a una equilibrada estructura jerárquica y asignación de tareas. Por su parte para Tejada (2018) identificó que existe la misma relación inversa ($r = -0.315$) pero altamente significativa ($p = 0.00$) es decir, si los diferentes procesos y la gestión de los responsables no se encontrarían debidamente alineados con los objetivos y las estrategias de la organización, podrían

impactar por consecuencia en la productividad. En base a lo expuesto, existe una relación inversa entre las variables considerando la dimensión antes mencionada y que éstas coinciden también cuando se correlaciona con las variables desempeño laboral y productividad; si bien en algunos casos ésta no fue significativa, genera un impacto inverso.

El tercer objetivo específico mencionó el establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión “Territorio Organizacional” y Patrón de Conducta Tipo A. Al respecto, Chipoco et ál. (2018) la dimensión territorio organizacional se refiere a la relación que existe entre los colaboradores con otras áreas y la forma como se interactúan entre sus miembros, ya que involucra actividades de conocimiento, análisis y control. Para Herrera, et ál., (2018) sujetos con conductas tipo A, buscan tener el control total del ambiente en el que se desenvuelven, un afán desmesurado por figurar, urgencia de tiempo y hostilidad. La investigación arrojó una relación inversa ($r = -0.454$) y no significativa ($p = 0.366$) debido a que en situaciones de mayor estrés laboral por la antes mencionada dimensión, los estudiantes se muestran más dispuestos a afrontarlas y ejercer mayor control de su entorno laboral, disminuyendo por tanto sus características. En la investigación realizada por Melitón y Quintana (2022) también mostró una relación inversa ($r = -0.06$) y no significativa, esto se debería a que los colaboradores tienden a presentar un mayor desempeño como respuesta a una adecuada interacción con los miembros de otros equipo y de las actividades compartidas, por tanto el estrés laboral por este factor disminuye. Por su parte para Tejada (2018), identificó que existe la misma relación inversa ($r = -0.240$) pero altamente significativa ($p = 0.00$); esto pudo presentarse como en el caso anterior en la medida que exista una adecuada interacción con los miembros de otros equipos. En base a lo expuesto, existe una relación inversa entre las variables considerando la dimensión antes mencionada y éstas también coinciden también cuando se correlaciona con las variables desempeño laboral y productividad, si bien en algunos casos ésta no fue significativa, genera un impacto inverso.

El cuarto objetivo específico buscó establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión “Tecnología” y Patrón de Conducta Tipo A. Al respecto,

según Chipoco et ál. (2018) la dimensión Tecnología se refiere al acceso al conocimiento y el empleo de herramientas que mejoren y faciliten el desempeño del trabajo. Para Chiavenato (2009) los individuos con conducta tipo A muestran frustración cuando no logran lo que se proponen, queriendo alcanzar cada vez más cosas, pero en menor tiempo, por ende son muy competitivos. La investigación identificó una relación inversa ($r = -0.283$) y no significativa ($p = 0.587$) ya que en situaciones de mayor estrés por esta dimensión, los estudiantes consideran que cuentan con el potencial para hacerlas frente y cumplir con sus actividades laborales. En la investigación efectuada por Melitón y Quintana (2022) también mostró una relación inversa ($r = -0.09$) y no significativa y esto se debería a que los colaboradores tienden a presentar un mayor desempeño como respuesta a la incorporación de conocimientos y herramientas tecnológicas que ayuden en la optimización de procesos y que finalmente se demuestra en el grado de satisfacción de los clientes tanto internos como externos, por tanto el estrés disminuye. Tejada (2018) identificó que existe la misma relación inversa ($r = -0.259$) pero altamente significativa ($p = 0.00$), es decir que el estrés laboral ocasionado por problemas relacionados a la tecnología, impacta negativamente en productividad en los trabajadores. Este hallazgo como el anterior hace referencia entonces que, la incorporación de tecnología en los procesos, favorece en la realización de las actividades cada vez en menor tiempo. En base a lo expuesto, existe una relación inversa entre las variables considerando la dimensión antes mencionada y ésta coincide cuando se correlaciona también con las variables desempeño laboral y productividad; si bien en algunos casos ésta no fue significativa, genera un impacto inverso.

El quinto objetivo hizo referencia a establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión “Influencia del Líder” y Patrón de Conducta Tipo A. Al respecto, según Chipoco et ál. (2018) la dimensión Influencia del Líder hace referencia al liderazgo que se ejerce hacia los subordinados con miras al logro de los objetivos organizacionales. Llana (2009) refiere que los individuos con este tipo de conducta, persiguen activamente sus propios objetivos, que suelen ser autoseleccionados y convenientes para ellos mismos, donde predomina una necesidad constante de reconocimiento y por ende obtener

poder, características de las personas ambiciosas (García-Sorrentino y Fantin-Salas, 2014). La investigación arrojó una relación inversa ($r = -0.239$) y no significativa ($p = 0.648$) es decir, los estudiantes prefieren seguir sus propios objetivos, considerándose en ocasiones hasta autosuficientes, por tanto, no se ven afectados respecto a los niveles de estrés que esta dimensión origine. En la investigación realizada por Melitón y Quintana (2022) también mostró una relación inversa ($r = -0.24$) y significativa, y esto se debería a que los colaboradores tienden a presentar un mayor desempeño cuando cuentan con un líder que los acompaña en sus actividades diarias como parte del equipo y motiva para el cumplimiento de metas organizacionales y profesionales. Tejada (2018) identificó que también existe una relación inversa ($r = -0.206$) pero altamente significativa ($p = 0.002$), es decir, si el estrés laboral tiene como causa la participación del líder, impactaría negativamente en la productividad en los colaboradores. En base a lo expuesto, existe una relación inversa entre las variables considerando la dimensión antes mencionada y ésta coincide también cuando se correlaciona con las variables desempeño laboral y productividad; si bien en algunos casos ésta no fue significativa, genera un impacto inverso.

El sexto objetivo específico mencionó el establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión “Falta de Cohesión” y Patrón de Conducta Tipo A. Al respecto, según Chipoco et ál. (2018) la dimensión falta de cohesión se centra en los vínculos interpersonales de los miembros dentro de un grupo de trabajo. Por otro lado Herrera, et ál., (2018) precisa que las personas con esta conducta son ambiciosas, necesitan tener el control del ambiente que se desarrollan y resaltan por su excesiva competitividad. El presente estudio arrojó una relación inversa ($r = -0.712$) y no significativa ($p = 0.112$) es decir los estudiantes se siente más a gusto trabajando solos en escenarios donde el estrés laboral por este factor se incrementa. En la investigación realizada por Melitón y Quintana (2022) también se mostró una relación inversa ($r = -0.16$) y no significativa; esto se debería a que los colaboradores tienden a presentar un mayor desempeño cuando realizan trabajo en equipo y todos los integrantes se apoyan para la consecución de metas. Por su parte, para Tejada (2018) identificó que también existe una relación inversa ($r = -0.272$) pero

altamente significativa ($p = 0.01$), ello se debería a que un equipo cohesionado hace posible que se incremente la productividad de la organización. En base a lo expuesto, existe una relación inversa entre las variables considerando la dimensión antes mencionada y ésta coincide también cuando se correlaciona con las variables desempeño laboral y productividad; si bien en algunos casos ésta no fue significativa, genera un impacto inverso.

El séptimo objetivo específico buscó el establecer la relación entre el Estrés Laboral, dimensión “Respaldo del Grupo” y Patrón de Conducta Tipo A. Al respecto, según Chipoco et ál. (2018) la referida dimensión, analiza la integración de los colaboradores y sus líderes, es decir el grado de apoyo y la colaboración entre ellos para el logro de los objetivos organizacionales. Por su parte, Llaneza (2009) precisa que sujetos con rasgos de patrón de conducta tipo A, colocan sus objetivos personales por encima de los grupales, mostrando una fuerte inclinación a la competencia y rivalidad. La presente investigación evidenció una relación inversa ($r = -0.393$) y no significativa ($p = 0.441$) es decir, los estudiantes encuentran en escenarios de estrés altos, la posibilidad de ser reconocidos por sus logros personales, considerando que prefieren trabajar solos y viven en constante competitividad. En la investigación realizada por Melitón y Quintana (2022) también mostró una relación inversa ($r = -0.14$) y no significativa. Este resultado se debería a que los colaboradores tienden a presentar un mayor desempeño cuando se sienten apoyados por sus líderes y pares. Por su parte para Tejada (2018) identificó que también existe una relación inversa ($r = -0.273$) pero altamente significativa ($p = 0.00$) y esto se debería porque, al no existir confianza y la cohesión necesaria en los equipos de trabajo, impactaría negativamente en la productividad. En base a lo expuesto, existe una relación inversa entre las variables considerando la dimensión antes mencionada y ésta coincide también cuando se correlaciona con las variables desempeño laboral y productividad; si bien en algunos casos ésta no fue significativa, genera un impacto inverso.

VI.2. Conclusiones

Se concluye que el Estrés Laboral y Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023, presenta una relación inversa, moderada y no significativa ($r = -0.387$; $p = 0.449$), rechazándose la hipótesis general de investigación.

La relación entre el Estrés Laboral en su dimensión Clima Organizacional y el Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023 según el coeficiente R de Pearson es inversa, moderada ($r = -0.373$) y no significativa ($p = 0.466$).

La relación entre el Estrés Laboral en su dimensión Estructura Organizacional y el Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023 según el coeficiente R de Pearson es inversa, baja ($r = -0.169$) y no significativa ($p = 0.749$).

La relación entre el Estrés Laboral en su dimensión Territorio Organizacional y el Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023 según el coeficiente R de Pearson es inversa, moderada ($r = -0.454$) y no significativa ($p = 0.366$).

La relación entre el Estrés Laboral en su dimensión Tecnología y el Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023 según el coeficiente R de Pearson es inversa, baja ($r = -0.283$) y no significativa ($p = 0.587$).

La relación entre el Estrés Laboral en su dimensión Influencia del Líder y el Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023 según el coeficiente R de Pearson es inversa, baja ($r = -0.239$) y no significativa ($p = 0.648$).

La relación entre el Estrés Laboral en su dimensión Falta de Cohesión y el Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023 según el coeficiente R de Pearson es inversa, muy fuerte ($r = -0.712$) y no significativa ($p = 0.112$).

La relación entre el Estrés Laboral en su dimensión Respaldo del Grupo y el Patrón de Conducta Tipo A en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023 según el coeficiente R de Pearson es inversa, moderada ($r = -0.393$) y no significativa ($p = 0.441$).

La relación entre el Estrés Laboral y el Patrón de Conducta Tipo A-B en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023 según el coeficiente R de Pearson es directa, moderada ($r = 0.439$) y significativa ($p = 0.032$).

VI.3. Recomendaciones

Considerando los resultados obtenidos en el presente estudio, se recomienda:

A los estudiantes de maestría:

- Realizar una adecuada organización y gestión de sus tiempos, puesto que las responsabilidades académicas que exige la elaboración de una tesis (contexto aplicado) aunado a la carga laboral y actividades personales/familiares, puede desencadenar situaciones donde el estrés no controlado, podría impactar su salud física y emocional, así como propiciar también, un desequilibrio entre el bienestar personal, laboral y académico.
- Incorporar actividades diarias que luego se conviertan en hábitos y que aporten en la prevención o manejo del estrés laboral tales como: alimentación saludable y en horarios adecuados; tiempo necesario para dormir y descansar; práctica yoga o deportes; uso de herramientas para la gestión de tiempo; aplicar la desconexión interna (energía mental para otras actividades) y externa (cambio de actividades físicas); evitar fumar y la ingesta de bebidas alcohólicas o estimulantes; aprender a decir “no” en situaciones que se haga necesario, etc. Sobre el patrón de conducta tipo A, la aplicación de coaching ontológico; uso de comunicación asertiva; diseño de objetivos alcanzables y realistas; participación en actividades sociales dentro/fuera del centro laboral; entorno personal y académico; practicar meditación, entre otros.
- En base a las limitaciones presentadas respecto a disponibilidad de la información y estudios recientes, realizar otras investigaciones sobre la relación de las variables tratadas ya sea en éste u otros contextos, considerando muestras más representativas.

A las Autoridades Universitarias:

- Evaluar la posibilidad de ofrecer en el largo plazo, servicios médicos a la comunidad universitaria mediante la implementación de un policlínico médico universitario, donde se ofrezca atención especializada en campos como la psicología (entre otras áreas de la salud) para abordar esta

problemática de interés mediante consultas personalizadas a los estudiantes (pre y posgrado) y colaboradores en general, previa difusión de este.

Lista de referencias

- Alvarado-Sotomayor, H., González-Valles, R., Rosario, I., y Aponte, H. (2013). Patrón de conducta tipo A, estrés ocupacional y síntomas musculoesqueléticos en empleados de cuello blanco. *Revista Informes Psicológicos*, 13(1), 117-134.
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/1342>
- Bellido, R., Gamarra, M., Aguilar, J., Pastor, K., y Morales, B. (2021). Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 25(109), 124–130.
<https://doi.org/10.47460/uct.v25i109.458>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Pearson Publications Company.
- Berrio, J., Valencia, A., Vélez, R., & Arango, D. (2022). Motivación para realizar estudios de posgrado: un modelo de probabilidad. *Formación Universitaria*, 15 (5), 27–36.
<https://doi.org/10.4067/s0718-50062022000500027>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Editorial Mc Graw-Hill.
- Chipoco, J., Flores, A., Torres, L. y Varea, U. (2018). “Felicidad y Estrés Laboral de los Trabajadores en una Agencia de Aduanas del Callao”. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13681>
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Shuler, R., (2007). *Gestión de los Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw-Hill.
- Fabián, Y. (2019). *Nivel de estrés laboral y patrón de conducta en el personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].
<https://hdl.handle.net/20.500.13080/6500>
- García-Sorrentino, H. y Fantin-Salas, M. (2013). Patrón de Conducta Tipo A en Trabajadores de la ciudad de San Luis, su relación con actitudes disfuncionales. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 5(2), 131-142. <https://doi.org/10.5460/jbhsi.v5.2.34951>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill Educación.
- Herrera, B., Galindo, O. y Lerma, A. (2018). Inventario de Ansiedad y Depresión Hospitalaria y Escala de Retiro de Patrón de Conducta tipo A en pacientes con enfermedades cardiovasculares: propiedades psicométricas. *Psicología y Salud*, 28(1), 121–130. <https://doi.org/10.25009/pys.v28i1.2544>
- Instituto Nacional de Salud Mental. (10 de junio de 2021). El 57.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia de la COVID-19. Recuperado de <https://www.insm.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2021/021.html>
- Ivancevich, J., Konopaske, R., Matteson, M., (2006). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Mc Graw-Hill.
- Jackson, S. (17 de junio de 2022). *Trabajadores alrededor del mundo han alcanzado un nuevo pico de estrés laboral*. Business Insider México. <https://businessinsider.mx/estres-laboral-alcanza-nuevo-pico-trabajos-mundo-estrategia/>
- Lizama, N. (1 de febrero de 2021). *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena?* Diario El Comercio. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>
- Llaneza, F. (2009). *Ergonomía y Psicología Aplicada: Manual para la formación del especialista*. Editorial Lex Nova S.A
- Manzano, J. (18 de enero de 2023). Los Patrones de Conducta. *Nuevatribuna.es*. <https://www.nuevatribuna.es/articulo/cultura---ocio/psicologia-social-patrones-conducta-padres-antropologia/20230116110935207163.html>
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10 (2), 301–321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)

- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón-Pedraza, S., y García-Espinosa, Y. (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_arttext&pid=S1132-62552019000300004
- Melitón, C. y Quintana, Y. (2022). *Estrés y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto VCI]. Repositorio institucional:
<http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/2130>
- Morris, E. (2021). ¿Por qué es importante un MBA en un entorno BANI? Recuperado 19 de agosto de 2021, de Esan Graduate School of Business Conexión Esan website:
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/por-que-es-importante-un-mba-en-un-entorno-bani>
- Montgomery, J. (2022). *Relación entre Locus de control, Patrón de conducta A y Estilo interactivo de riesgo en jóvenes universitarios*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional:
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/18643>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Ginebra: OIT
- Organización Mundial de la Salud. (2007). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo: Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. *Consejos para empleadores y representantes de los empleadores*, 6, 1-49.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/43770>
- Padilla, V., Peña, J. y Arriaga A. (2006). Patrones de personalidad tipo A o B, estrés laboral y correlatos psicofisiológicos. *Psicología y Salud*, 16(1), 79-85. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/795>
- Palomino, B. y Ramos, G. (2019). *Patrones de conducta A-B y modos de afrontamiento al Estrés en pacientes con Enfermedades Cardiovasculares del Hospital Base II –*

- Essalud Huánuco* 2019. [Tesis de Grado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/5005>
- Patlán, J. (2020). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156–184. <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>
- Peralta, J. y Villalba, W. (2019). Estrés laboral y desarrollo de trastornos psicósomáticos en estudiantes de posgrado. *Psicología y Salud*, 29(2), 177-186. <https://doi.org/10.25009/pys.v29i2.2584>
- Rojas, J. (5 de junio de 2017). ¿Cuáles son las causas de la ansiedad laboral y cómo combatirla? Diario Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-causas-ansiedad-laboral-combatirla-136572-noticia/#:~:text=La%20ansiedad%20en%20el%20trabajo,laboral%20y%20la%20faltade>
- Romero, C. y León, R. (1989). Conducta tipo A: Un estudio en un grupo de adolescentes de una zona deprivada de Lima (Perú), con el inventario de Eysenck y Fulker. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 21(3), 349-362.
- Salinas, D. (2022). *Estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería por niveles de atención en Puebla*. [Tesis de Maestría, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. <https://hdl.handle.net/20.500.12371/16994>
- Schultz, D. y Schultz, S. (2009). *Teorías de la Personalidad*. (9na ed.). Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Schultz, D. y Schultz, S. (2009). *Teorías de la Personalidad*. (9na ed.). Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>
- Tejada, L. (2018). *El estrés laboral y su relación con la productividad de los colaboradores en las salas de entretenimiento y tragamonedas de la corporación PJ en la ciudad de Trujillo en el año 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37172>

Vargas, L. y Varona, Y. (2020). Patrón de Conducta Tipo A y Estrés. [Tesis de Grado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional:

<https://hdl.handle.net/20.500.12802/9005>

Vasallo, N. (30 de noviembre de 2022). *5 consejos para manejar el estrés laboral, según la psicología*. El Comercio Perú. <https://elcomercio.pe/viu/actitud-viu/5-consejos-para-manejar-el-estres-laboral-segun-la-psicologia-estres-laboral-trabajo-salud-mental-estres-consejos-tips-noticia/>

Apéndice

Anexo 1

Escala de Estrés Laboral de la OIT - OMS

Este cuestionario presenta 25 ítems y por cada uno de ellos, se requiere indicar con qué frecuencia la condición mostrada, es una fuente actual de "estrés laboral" para usted, es decir, considere:

- 1 si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.
- 2 si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.
- 3 si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.
- 4 si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.
- 5 si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.
- 6 si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.
- 7 si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

N°	Ítem	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							

N°	Ítem	1	2	3	4	5	6	7
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							
14	El no tener conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

Anexo 2

Cuestionario de Patrón de Conducta Tipo A

Este cuestionario presenta 29 ítems que describen características de patrones de conducta de las personas. Por cada uno de ellos, se requiere nos indique con cuáles de ellos se identifica. Considere:

S = Siempre

CS = Casi siempre

R = Regularmente

CN = Casi nunca

N = Nunca


N°	Ítem	S	CS	R	CN	N
1	¿Es Ud. una persona ambiciosa y esforzada?					
2	¿Toma Ud. las cosas como vienen, sin disgustarse mucho por ello?					
3	¿Le interesa que otra gente sepa que Ud. ha hecho bien un trabajo?					
4	¿Le disgusta que los demás lo apuren?					
5	¿Necesita Ud. de constante reconocimiento para poder avanzar en el trabajo?					
6	¿Puede Ud. esperar tranquilo, sin impacientarse?					
7	¿Tiene Ud. ambiciones de ascender socialmente?					
8	¿Toma Ud. las cosas cuando vienen, en vez de tratar de hacer muchas cosas a la vez?					
9	¿Es Ud. consciente de las presiones del tiempo, y de citas y acuerdos?					
10	¿Es Ud. un conversador calmado y tranquilo?					
11	¿Lo molestan las cosas y las personas?					
12	¿Se encuentra Ud. satisfecho con sus actividades actuales, sin tener mayores ambiciones?					
13	¿Logra hacer las cosas rápidamente?					
14	¿Se considera Ud. una persona fácil de tratar?					
15	¿Se considera Ud. una persona de acción?					
16	¿Expresa Ud. sus sentimientos libremente?					
17	¿Bajo situaciones de tensión o de fuertes presiones, hace Ud. algo por evitar dichas situaciones?					
18	¿Se considera Ud. una persona que empieza las cosas, pero que no las acaba?					
19	¿Lo molesta ser interrumpido en su trabajo?					

N°	Ítem	S	CS	R	CN	N
20	¿Siente que tiene menos energías que el resto de la gente?					
21	¿Odia hacer colas?					
22	¿Se amarga Ud. fácilmente?					
23	¿Es Ud. alguien que hace las cosas o vive aprisa?					
24	¿Prefiere no competir con los demás?					
25	¿Cree Ud. que hace más esfuerzos que los demás para finalizar las cosas?					
26	¿Es Ud. lento en sus movimientos?					
27	¿Le gusta la competencia y esforzarse por tratar de ganar?					
28	¿Los demás lo consideran una persona calmada y fácil de tratar?					
29	¿Es Ud. impaciente e interrumpe a la gente cuando no va directamente al grano?					

Anexo 3

Validaciones de Instrumentos



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación:	ESTRÉS LABORAL Y PATRÓN DE CONDUCTA TIPO A EN ESTUDIANTES DE MAESTRÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO, 2023			
Línea de investigación:	Dirección y Gestión del Talento Humano			
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 tienen 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: Sin observaciones; el cuestionario mide la variable que corresponde.				
Nombre completo: DINA MARISOL CALONGE DE LA PIEDRA DNI: 16720776 Profesión: PSICÓLOGA – DOCENTE - ABOGADA Grado: DOCTORA EN PSICOLOGÍA		 Firma del Experto		

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	ESTRÉS LABORAL Y PATRÓN DE CONDUCTA TIPO A EN ESTUDIANTES DE MAESTRÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO, 2023
Línea de investigación:	Dirección y Gestión del Talento Humano
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Patrón de Conducta Tipo A

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 tienen 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:

Sin observaciones.

Firma del Experto

Nombre completo: DINA MARISOL CALONGE DE LA PIEDRA
DNI: 16720776
Profesión: PSICÓLOGA – DOCENTE - ABOGADA
Grado: DOCTORA EN PSICOLOGÍA



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS


Título de la investigación:	ESTRÉS LABORAL Y PATRÓN DE CONDUCTA TIPO A EN ESTUDIANTES DE MAESTRÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO 2023
Línea de investigación:	Dirección y Gestión del Talento Humano
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Estrés Laboral

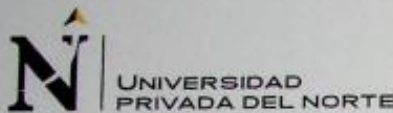
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las 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 tienen 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:
NINGUNA, EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO.

Nombre completo: Marianella Estefanía Merino Ato
 DNI: 43307188
 Profesión: Licenciada en Administración
 Grado: Maestría en Administración de Negocios - MBA


Firma del Experto



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	ESTRÉS LABORAL Y PATRÓN DE CONDUCTA TIPO A EN ESTUDIANTES DE MAESTRÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO 2023
Línea de investigación:	Dirección y Gestión del Talento Humano
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Patrón de Conducta Tipo A


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 tienen 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:
NINGUNA, EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO.

Nombre completo: Mariacarla Estefanía Yorio Ato
 DNI: 43303188
 Profesión: Licenciada en Administración
 Grado: Maestría en Administración de Recursos - MBA

(Firma del Experto)

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación:		ESTRÉS LABORAL Y PATRÓN DE CONDUCTA TIPO A EN ESTUDIANTES DE MAESTRÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO, 2023		
Línea de investigación:		Dirección y Gestión del Talento Humano		
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 tienen 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: Sin observaciones.				
Nombre completo: Tania Alejandra Guimac Oblitas DNI: 44917709 Profesión: Psicóloga Organizacional Grado: Maqister en Administración de Neqocios		 _____ Firma del Experto		



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	ESTRÉS LABORAL Y PATRÓN DE CONDUCTA TIPO A EN ESTUDIANTES DE MAestrÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO, 2023
Línea de investigación:	Dirección y Gestión del Talento Humano
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Patrón de Conducta Tipo A

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 tienen 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:

Sin observaciones.

Nombre completo: Tania Alejandra Guimac Oblitas
DNI: 44917709
Profesión: Psicóloga organizacional
Grado: Magister en Administración de Negocios

Firma del Experto

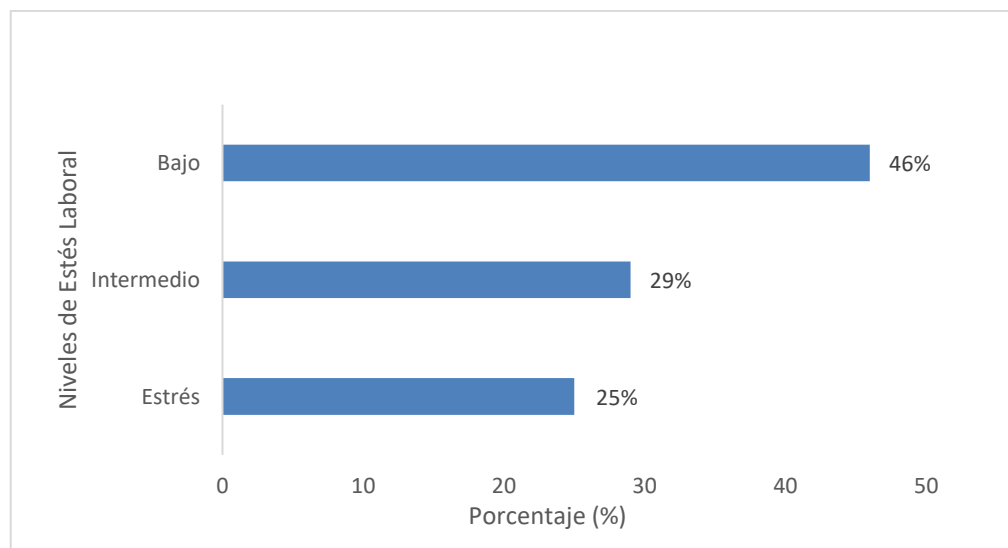
Anexo 4

Resultados por Variables

Tabla 11: Niveles de Estrés Laboral en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	11	46
Intermedio	07	29
Estrés	06	25
Total	24	100

Figura 1: Distribución de los Niveles de Estrés Laboral en estudiantes de una universidad Privada de Trujillo 2023

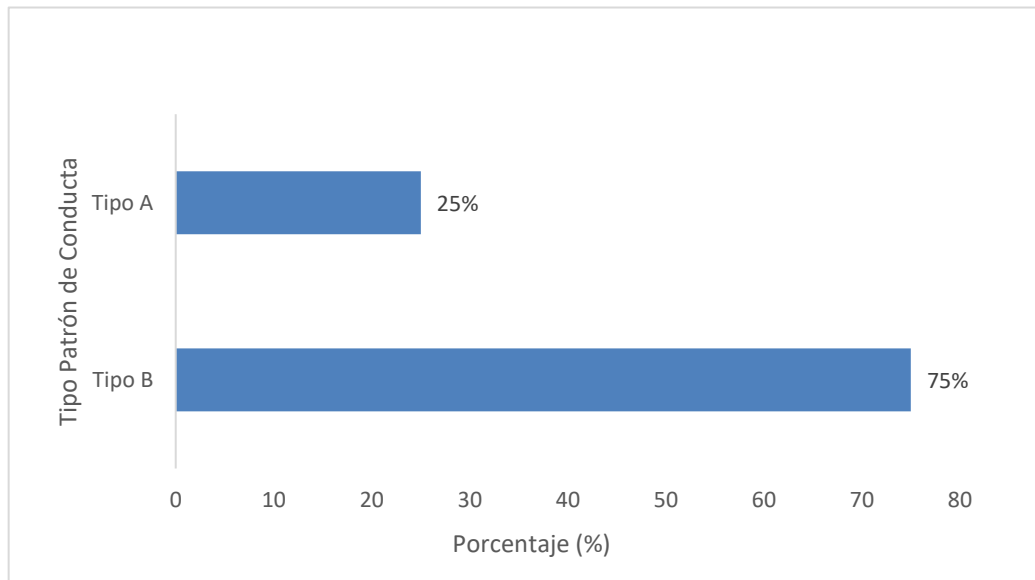


En la Tabla 11 y Figura 1, se observa que el 46 % del total de estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo participantes del presente estudio, presentaron “bajos” niveles de estrés laboral; en tanto el 29 % y el 25%, niveles “intermedio” y de “estrés” respectivamente. Asimismo, ningún estudiante de mostró niveles de estrés laboral “alto”.

Tabla 12: *Patrón de Conducta A y B en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.*

Patrón de Conducta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Tipo A	06	25
Tipo B	18	75
Total	24	100

Figura 2: *Distribución del Patrón de Conducta A en estudiantes de una universidad Privada de Trujillo 2023*



En la Tabla 12 y Figura 2, se aprecia que el 25% del total de los estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo participantes del presente estudio, presentaron como Patrón de Conducta, el Tipo “A”, en tanto el 75%, el Tipo “B”.

Anexo 5

Resultado de la Correlación entre las variables Estrés Laboral y Patrón de Conducta A-B

Tabla 13: *Correlación entre el nivel de Estrés Laboral y Patrón de Conducta Tipo A-B en estudiantes de Maestría de una universidad privada de Trujillo 2023.*

			Estrés Laboral	Patrón de Conducta Tipo A-B
R de Pearson	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1	.439
		Sig. (bilateral)		.032
		N	24	6
	Patrón de Conducta Tipo A-B	Coeficiente de correlación	.439	1
		Sig. (bilateral)	.032	
		N	6	6

Los resultados evidencian que la variable Estrés Laboral y la variable Patrón de Conducta Tipo A-B presenta un coeficiente de correlación de 0.439, el cual muestra que existe una relación directa y moderada. Asimismo, el valor de significación es de 0.032, ósea menor al 5%, mostrando por tanto que la relación es significativa entre las referidas variables (Tabla 13).

Anexo 6

Propuesta de Solución

Nombre de la Propuesta: “Propuesta para la gestión de riesgos asociados al estrés laboral y patrón de conducta tipo A en estudiantes de Maestría”

Ítem	Detalle
Estrategia	Brindar a los estudiantes de maestría, información y herramientas para gestionar adecuadamente los riesgos vinculados al estrés laboral y patrón de conducta tipo A.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación de las escuelas de posgrado. - Coordinación de Maestrías. - Equipo radial universitario.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Radio universitaria (Programas: “Posgrado con Norte” y/o “Diagnóstico Positivo”) con acceso a través de la página web y las plataformas: Google Play, Spotify, Google Podcast, Tik Tok y YouTube. - Especialistas acreditados en ciencias de salud u otras áreas relacionadas tales como: catedráticos, alumnos o exalumnos en calidad de invitados o que deseen participar en esta actividad como voluntarios. - Comunidad de estudiantes de posgrado.
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> - Genera un impacto positivo y significativo en el entorno personal, profesional y académico de los estudiantes de posgrado y por ende en su calidad de vida. - Fortalece el posicionamiento de la universidad respecto a los servicios que ofrece a los estudiantes de maestría con relación a otros centros de estudios.
Tiempo de ejecución	3 meses
Financiamiento	S/ 0.00
Frecuencia de realización	Mensual

Ítem	Detalle																																							
Cronograma de actividades	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Actividad</th> <th style="width: 25%;">Detalle</th> <th style="width: 20%;">Responsable</th> <th style="width: 10%;">Mes 1</th> <th style="width: 10%;">Mes 2</th> <th style="width: 10%;">Mes 3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Etapa Pre - producción</td> <td>Definición de temas</td> <td>Coordinaciones de posgrado / maestría</td> <td style="background-color: #e0e0e0;"></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Organización de tareas y definición de responsables</td> <td>Equipo radial (según programa)</td> <td style="background-color: #e0e0e0;"></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Realización de piloto</td> <td>Coordinaciones Posgrado y maestría / Equipo radial</td> <td></td> <td style="background-color: #e0e0e0;"></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Evaluación y ajuste de actividades</td> <td>Coordinaciones Posgrado y maestría / Equipo radial</td> <td></td> <td style="background-color: #e0e0e0;"></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Etapa Producción</td> <td>Realización programa</td> <td>Equipo radial (según programa)</td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: #e0e0e0;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Post - producción</td> <td>Evaluación y ajuste de actividades</td> <td>Coordinaciones Posgrado y maestría / Equipo radial</td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: #e0e0e0;"></td> </tr> </tbody> </table>	Actividad	Detalle	Responsable	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Etapa Pre - producción	Definición de temas	Coordinaciones de posgrado / maestría				Organización de tareas y definición de responsables	Equipo radial (según programa)				Realización de piloto	Coordinaciones Posgrado y maestría / Equipo radial				Evaluación y ajuste de actividades	Coordinaciones Posgrado y maestría / Equipo radial				Etapa Producción	Realización programa	Equipo radial (según programa)				Post - producción	Evaluación y ajuste de actividades	Coordinaciones Posgrado y maestría / Equipo radial			
Actividad	Detalle	Responsable	Mes 1	Mes 2	Mes 3																																			
Etapa Pre - producción	Definición de temas	Coordinaciones de posgrado / maestría																																						
	Organización de tareas y definición de responsables	Equipo radial (según programa)																																						
	Realización de piloto	Coordinaciones Posgrado y maestría / Equipo radial																																						
	Evaluación y ajuste de actividades	Coordinaciones Posgrado y maestría / Equipo radial																																						
Etapa Producción	Realización programa	Equipo radial (según programa)																																						
Post - producción	Evaluación y ajuste de actividades	Coordinaciones Posgrado y maestría / Equipo radial																																						
Viabilidad	<p>Si, debido a que la universidad cuenta con una plataforma radial, especialistas y/o profesionales requeridos y público objetivo. Asimismo, los temas a tocarse pueden ser incorporados dentro de la programación de los espacios radiales.</p> <p>La participación de los especialistas puede darse de forma presencial o virtual.</p>																																							
Evaluación	<p>Posterior a la emisión del programa donde se hayan tratado estos tópicos u otros relacionados, aplicar encuestas con la finalidad de obtener el feedback del público objetivo.</p>																																							
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Extrapolar a otros temas que sean de interés para los estudiantes de maestría y que podrían tratarse. - Considerar la posibilidad de ofrecer a los estudiantes de maestría, asesoramiento individualizado a través de un programa de voluntariado por parte de los especialistas, siendo el enlace, los programas radiales 																																							

Ítem	Detalle
	- Difundir en la comunidad de posgrado, la existencia de una emisora radial universitaria donde se brindará información para la gestión de riesgos asociados al manejo del estrés laboral, patrón de conducta tipo A u otros temas de interés través de los canales de comunicación oficiales de la universidad.