

---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA**

**FISCALÍA PROVINCIAL DE HUAMANGA, 2021**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO**

**ACADÉMICO DE BACHILLER EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

**CULACA MALDONADO, HAROLD**

**ORCID: 0000-0003-2250-6523**

**ASESOR**

**VALLE RIOS, SERGIO ENRIQUE**

**ORCID: 0000-0003-0878-6397**

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2021**

## **Equipo de trabajo**

### **Autor**

Culaca Maldonado, Harold

ORCID: 0000-0003-2250-6523

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado, Chimbote,  
Perú.

### **Asesor**

Valle Ríos, Sergio Enrique

ORCID: 0000-0003-0878-6397

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias de La Salud, Escuela  
Profesional de Psicología, Chimbote, Perú

### **Jurado**

Cucho Hidalgo, Yazmin de Fátima

ORCID: 0000-0002-0508-160X

Velásquez Temoche, Susana Carolina

ORCID: 0000-0003-3061-812X

Abad Núñez, Celia Margarita

ORCID: 0000-0002-8605-7344

**Jurado evaluador**

Mgtr. Yazmín de Fátima Cucho Hidalgo

Presidente

Mgtr. Susana Carolina Velásquez Temoche

Miembro

Mgtr. Celia Margarita Abad Núñez

Miembro

Mgtr. Sergio Enrique Valle Ríos

Asesor

### **Agradecimientos**

A Dios, por brindarme la oportunidad de vivir, por permitirme disfrutar cada momento de mi vida y guiarme por el camino que ha trazado para mí.

También quiero agradecer a la ULADECH por brindarme todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación. No hubiese podido arribar a estos resultados de no haber sido por su incondicional ayuda.

Por último, quiero agradecer a toda mi familia, por apoyarme aun cuando mis ánimos decaían. En especial, quiero hacer mención de mis padres, que siempre estuvieron ahí para darme palabras de apoyo y un abrazo reconfortante para renovar energías

### **Dedicatoria**

Dedico a mi padre, a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre, aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como para mí. A mi madre quien me da su apoyo día a día, quien está dispuesta a escucharme y ayudarme en cada momento. A mis dos hermanos que los amo infinitamente, sin ellos no podría haber logrado esta meta.

## Resumen

Las exigencias competitivas que se vierten en este mundo globalizado implican que los profesionales tengan las competencias para asumir opciones laborales y en el proceso demostrar sus potenciales arribando tareas que involucran auto exigencias lo que se evidencia en muchos casos fatiga, cansancio que conllevan a niveles de estrés elevado, por lo referido se planteó describir los niveles de estrés en los trabajadores de la Fiscalía de Huamanga, 2021. La metodología de la investigación fue: tipo cuantitativo, nivel descriptivo transversal y diseño no experimental. La población estuvo constituida por todos los trabajadores y con muestra fueron 70 trabajadores y muestreo no probabilístico, por conveniencia bajo los criterios de inclusión y exclusión. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), debidamente validado y confiable con el Alfa de Cronbach obteniendo 0.85. Obteniendo el resultado sobre el nivel de estrés, manifiestan que el 82% de los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga presenta un nivel medio de Estrés Laboral.

*Palabras clave:* estrés laboral, nivel, trabajadores.

### **Abstract**

The competitive demands that are poured into this globalized world imply that professionals have the competencies to assume job options and in the process demonstrate their potentials by arriving tasks that involve self-demands, which is evidenced in many cases fatigue, tiredness that lead to levels of stress high, therefore it was proposed to describe the levels of “stress in the workers of the Huamanga Prosecutor's Office, 2021. The research methodology was: quantitative type, cross-sectional descriptive level and non-experimental design. The population consisted of all workers and the sample was 70 workers and non-probabilistic sampling, for convenience under the inclusion and exclusion criteria. The instrument used was the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire, duly validated and reliable with Cronbach's Alpha, obtaining 0.85. Obtaining the result “on the level of stress, they state that 82% of the workers of the Huamanga Provincial Prosecutor's Office present a medium level of Labor Stress

*Keyword:* work stress, level, workers.

## Índice de Contenido

Equipo de trabajo	2
Jurado evaluado	3
Agradecimientos	4
Dedicatoria	5
Resumen	11
Abstract	12
Índice de Contenido	13
Índice de tablas	16
Introducción	17
1. Revisión de la literatura	19
1.1. Antecedentes	19
1.2. Bases Teóricas de la investigación	22
1.2.1 El estrés	22
1.2.1.1 Definición del estrés	22
1.2.1.2. El estrés y los principales tipos de estrés laboral	23
Estrés laboral:	23
Desgaste profesional o burnout	24
Estrés Mecánico	24
Desempleo y jubilación	24
Acoso Moral	24

1.2.1.3. Situaciones de estrés	24
1.2.1.4. Prevenciones del estrés	25
1.2.1.5 Efectos del estrés laboral	25
1.2.1.6. Importancia del manejo del estrés	26
1.2.1.7. Fuentes del estrés	26
1.2.1.8. Teoría de estrés laboral	27
2. Método	29
2.1. El tipo de investigación	29
2.2. Nivel de la investigación	29
2.2. Diseño de la investigación	29
2.4. El universo, población y muestra	29
2.5 Operacionalización de variable	31
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información	32
2.6.1. Técnicas	32
2.6.2. Instrumento	32
2.7. Plan de análisis	32
2.8. Principios Éticos	32
3. Resultados	33
3.1 Resultados	33
3.2. Discusión	38
4. Conclusiones	40

Referencias 41

Apéndice 43

Apéndice A. Instrumento de evaluación 43

Apéndice B. Consentimiento informado 45

Apéndice C. Cronograma de actividades 46

Apéndice D. Presupuesto 47

Apéndice E. Ficha técnica del Instrumento 48

Apéndice F. Carta de autorización 51

Apéndice G. Matriz de consistencia 52

### Índice de tablas

Tabla 1 .....	33
Tabla 2 .....	34
Tabla 3 .....	35
Tabla 4 .....	35
Tabla 5 .....	37
Tabla 6 .....	37

## **Introducción**

La presente investigación se llevó a cabo en la Fiscalía Provincial de Huamanga, 2021, con la finalidad de observar los niveles de estrés laboral, cualquier suceso vital puede tornarse estresante las relaciones personales, la vida familiar, la facultad y, sobre todo, nuestro trabajo y el lugar donde transcurre, cada año miles de personas experimentan estrés a causa de acontecimientos laborales.

El estrés laboral puede provenir de un sentido general de vulnerabilidad ante la probabilidad de permanecer o mantener nuestro puesto de trabajo, tener que negociar un aumento de sueldo, mantener sobrecarga laboral, experimentar un conflicto de rol en el puesto de trabajo, etcétera.

Desde hace tiempo algunos gerentes e investigadores de las organizaciones han empezado a prestar atención a las enfermedades laborales que progresivamente tienen un mayor auge en los distintos trabajos por el efecto de éstas en la salud del hombre, la incorporación de nuevas tecnologías a los puestos de trabajo, los cambios en los horarios laborales, el incremento de las exigencias de resultados, y otras numerosas situaciones que han surgido en los últimos años, pueden estar provocando la aparición de nuevas afecciones a la salud de los trabajadores y profesionales (Vera, 2019).

Para muchas personas, ir a trabajar se vuelve una pesadilla, son víctimas del hostigamiento laboral, acoso psicológico, desgaste personal, entre otros, el estrés relacionado con el trabajo es un síntoma de un problema de la organización, no una debilidad individual, la satisfacción, el clima laboral y la motivación en el trabajo, por un lado y la comunicación por el otro, representan fuentes posibles de estrés

laboral, donde ciertas características de las personas logran minimizar el impacto sobre su vida, ante esta problemática surgió la siguiente interrogante

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga Ayacucho,2021?

De ahí que nos planteáramos los siguientes objetivos, de manera general es general que nos llevaran a determinar el nivel de estrés en los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga, 2021. Y de forma específica.

- Describir la dimensión del agotamiento emocional de los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga,2021.
- Describir la dimensión de despersonalización en los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga,2021.
- Describir la dimensión de realización personal en el trabajo de los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga,2021.
- Definir el sexo y edad en los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga,2021.
- Desde el punto de vista teórico es importante, porque podemos investigar y profundizar el desarrollo de los conceptos teóricos en los que se basa la teoría sobre el estrés laboral que permite conocer los niveles de estrés.

El estudio justifica su realización a nivel teórico (Aldana, 2017), se busca llenar vacíos teóricos respecto al estrés laboral; aun cuando hay gran cantidad de estudios sobre estrés laboral, nos interesa conocer las prevalencias en poblaciones cuyas características principales son los trabajadores que participan en la Fiscalía Provincial de Huamanga,2021 permitiendo la generación de nuevas líneas de estudio.

## 1. Revisión de la literatura

### 1.1. Antecedentes

Sánchez (2018) *“Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera”*. Este trabajo se propuso identificar las situaciones que en el ámbito de la industria cerealera son percibidas como estresantes por los trabajadores, explorar la vinculación entre el estrés percibido con el bienestar psicológico y grado de satisfacción laboral. Metodología: El estudio se realizó en una industria cerealera de la ciudad de San Lorenzo Santa Fe, en diciembre del 2017. La investigación tiene un diseño correlacional. Los participantes seleccionados fueron 64 trabajadores hombres y mujeres que respondieron a los tres cuestionarios administrados. Se utilizó para evaluar el estrés laboral un cuestionario que evalúa situaciones que puedan resultar estresantes en el trabajo y sus vínculos con la empresa, jefes y compañeros. Otro es el cuestionario de J. M Peiró y J. L Meliá, va a indagar sobre los distintos aspectos del trabajo que producen 10 satisfacción o insatisfacción en algún grado. Y el ultimo es el BIEPS-A de M. Casullo evalúa el bienestar psicológico en adultos, que tiene por objetivo la evaluación psicológica individual. Resultado que existe algún grado de estrés en los trabajadores, los estresores frecuentes son “falta de justicia organizacional”, “dificultades interpersonales” y “sobrecarga laboral”; se encuentran insatisfecho con “la igualdad y justicia del trato de la empresa” y” las negociaciones sobre los aspectos laborales”; lo cual se encuentran bajos “sus proyectos y metas sobre la vida” y su “autonomía” para tomar decisiones independientes. La relación entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral están asociadas en forma negativa, es decir, los trabajadores que tiene menor satisfacción en el trabajo desarrollan mayor estrés. Lo mismo sucedió con estrés laboral y bienestar psicológico, los

trabajadores con buen bienestar psicológico desarrollan menos estrés. Caso contrario sucede con bienestar psicológico y satisfacción laboral, su relación es en forma positiva, era de esperar que una persona con mucha satisfacción tenga un buen bienestar psicológico.

García (2018) “*Estrés laboral en personal de la Unidad de Emergencia Gineco Obstétrica. Hospital Clínico Regional Valdivia*”. Quienes trabajan en salud enfrentan día a día situaciones estresantes, que resuelven según condiciones personales, ambientales y de trabajo en equipo.

Considerando lo anterior, este estudio investiga y describe signos y síntomas de estrés laboral y sus principales fuentes, en el personal de la Unidad de Emergencia Gineco Obstétrica del Hospital Clínico Regional Valdivia (HCRV). Material y método: se usó una batería de 5 cuestionarios a 32 11 personas. Fueron auto aplicado, validado previamente y que miden diferentes aspectos de estrés según la percepción del sujeto de estudio. Se analizó la población considerando a dos grupos: profesionales y no profesionales. Resultados: Son 23 mujeres y 9 varones. Según las escalas de síntomas se identificó 6 y 9 “casos”, cercano al 25% de la población. Se encontraron diferencias según sexo en cuanto a signos y síntomas enfocados al área de la autoestima y el ánimo, siendo mayores en mujeres en todos los casos. En las escalas de síntomas, como en las de estrés en el trabajo, se encontró diferencias entre los grupos estudiados. En cuanto a la frecuencia de aparición de fuentes de insatisfacción laboral, el 56,3% de la población nombró más de 6 ítems. Las fuentes de tensión en el trabajo fueron identificadas mayormente en el grupo profesional, 28,1% señaló 6 o más fuentes de tensión. Destaca que el 78,1% de la población encuestada identificó una causa específica generadora de mayor molestia o tensión en el trabajo. Conclusión: Se encontró un alto nivel de sintomatología asociada a estrés laboral; una alta prevalencia de automedicación, un alto número de episodios de morbilidad relacionados a estrés. Las fuentes de tensión laboral percibidas tienen que ver con las

condiciones físicas de trabajo y la carga laboral en la mayor parte de los casos. Las fuentes de insatisfacción y de tensión son dimensiones independientes en su aparición según grupo ocupacional y sexo. Se reafirma la capacidad de los cuestionarios para discriminar la frecuencia de las manifestaciones de estrés entre grupos ocupacionales. No existiendo en el HCRV un protocolo de identificación de 12 estreses, este estudio representa una herramienta útil para lograr delinear estrategias de prevención y reconocimiento temprano del estrés laboral.

Torres (2019) *“Relación entre satisfacción laboral y amabilidad rasgo del colaborador interno en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima – Perú”*. Estudia la relación entre Satisfacción Laboral y Amabilidad Rasgo del Colaborador Interno en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima - Perú. Se ha identificado una percepción negativa del asegurado a la calidad de servicio que recibe del colaborador interno. Situación problemática reflejada también en los resultados del estudio con el modelo de SERVQUAL, que concluye, “el paciente del Hospital Rebagliati percibe que el servicio ofrecido por la institución es de baja calidad. Asimismo, el nivel de reclamos presentados por los pacientes experimentó un incremento del 70% en el período 2010- 2013. La Amabilidad Rasgo muestra la tendencia del colaborador a exhibir una conducta cordial durante la realización de su trabajo y la Satisfacción Laboral proporciona el nivel de motivación que el 14 trabajador presenta en función de las condiciones que la institución brinda. De ahí se contrasta la hipótesis: Hay Relación entre Satisfacción Laboral y Amabilidad Rasgo del Colaborador Interno en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima – Perú; en una muestra de 675 colaboradores. Se concluye que existe relación positiva ( $r=0.444$ ) entre las dos variables; específicamente hay una relación más alta ( $r=0.360$ ) entre el factor Reconocimiento Personal y Social con la faceta Confianza del rasgo amabilidad.

(Aldana, 2017) Investigo “*niveles de estrés en trabajadoras del área administrativa de una clínica de lima – callao*”, su estudio fue descriptivo, diseño no experimental de corte transversal; teniendo como muestra a 65 colaboradoras administrativas, a quienes se le aplico el cuestionario Adaptado por Inarceovich y Matterson (1989), sobre estrés laboral de la OIT-OMS, obteniendo como resultados fueron en el nivel alto (49%), nivel medio (29%), nivel bajo (20%). El nivel de estrés en las trabajadoras del área administrativas de una clínica de Lima – Callao.

## **1.2. Bases Teóricas de la investigación**

### **1.2.1 El estrés**

#### **1.2.1.1 Definición del estrés**

El estrés es la coacción que practica un organismo sobre otro, siento aquel que más imposición, recepción el que puede destruirse y estuvo afiliado por la psicología, a través sobre ponerse al ligado a síntomas psicológicos como la baja de peso, pérdida de apetito, fatiga, entre otros es la resistencia conductual ante incitaciones provocándoles o que amenaza, que realiza todo los cambios u obstrucciones ante una variación, de proporción, puede ser psicológico o fisiológica

Al estrés como incitación se lo ha determinado como un requerimiento, una petición que el medio ambiente asigna al cuerpo, por lo tanto, la persona se halla cara a cara un contexto amenazador y perjudicial utilización patrimonios adaptativos, “psicológicos y fisiológicos, con el fin de conservar su permanencia y su proporción interna para evadir un desperfecto de su salud física y mental”.

Como réplica del cuerpo es la obstinación conductual o funcional ante incitaciones provocadoras o malintencionadas, que alcanza todos los cambios u dificultades adaptativas ante una variación de su proporción, ya sea psicológica o fisiológica. Si el equilibrio no se repone, el

estado de estrés se torna crónica y el organismo puede complicarse e incluso morir. (Sarmiento, 2018).

### **1.2.1.2. El estrés y los principales tipos de estrés laboral**

#### **Estrés laboral:**

El estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una institución. La percepción de falta de control sobre la situación y el sentimiento de sobreesfuerzo, originan desgaste por exceso de activación, manifestándose de diferentes formas (físicas, emocionales y conductuales). (OIT,2021)

El Estrés son tracción incitada por contextos angustiosos y causan resistencias

Psicosomáticas o trastornos psicológicos a períodos peligrosos.

El dicho estrés procede de la física, hace informe a la influencia y practica un cuerpo sobre otro, estando, que más coacción recibe el que puede fragmentar y fue adoptado por la psicología, pasando a designar al conjunto de indicios psicofisiológicos como “cansancio, pérdida del apetito, bajada de peso y astenia, entre otras

El miedo es un concepto central en el estrés como en la ansiedad, pero se reserva para designar una sensación de temor, con aceleración y anticipada en todo el organismo, que surge ante una situación o estímulo externo que puede ser reconocido de forma precisa. (Schmid, 2019)

### **Desgaste profesional o burnout**

Es un cambio grave del “Estrés laboral”, le ocurre a muchas personas para las que el trabajo se ha convertido en una fuente incesante de angustia e incomodidad.

### **Estrés Mecánico**

Desvío de la fundación del conjunto de técnicas y pesquiza y las notas en el trabajo. En algunos competitivos, el parecido de esta variante es la obligación de estar al día en los posteriores progresos si se quiere conservar el empleo o dar una imperceptible aptitud de prestación.

Dificultades de arreglo a la “vida laboral y familiar”

Es decisivo la categoría que cada cual da al compromiso, y a otros asuntos notables a la existencia como poseer hijos.

### **Desempleo y jubilación**

El deterioro del cargo es unitario de los principios “Estresantes” más difíciles que viven, dado que la responsabilidad da molestias en la vida de muchos sujetos y es un lugar concentrado su perfil y de su evaluación social.

### **Acoso Moral**

Es una dificultad laboral severa y confusa, en el que el estrés lo incitan una o más individuos, contexto laboral de la víctima. (Leymann, 2019)

#### **1.2.1.3. Situaciones de estrés**

Su cuerpo reacciona ante el estrés al liberar hormonas. Estas hormonas hacen que su cerebro esté más alerta, causar que sus músculos se tensionen y aumentar su pulso.

A corto plazo, estas reacciones son buenas porque pueden ayudarle a manejar la situación que causa el estrés.

La sociedad en que vivimos puede ser una fuente de estrés. Se dan cambios frecuentes y rápidos: de trabajo, de ciudad, de escuela, de casa. Los valores sociales destacan la lucha por el éxito y poseer cosas. Los estilos de vida incluyen plazos, prisas y múltiples obligaciones.

Además, la vida hoy suele ser sedentaria y solitaria y favorece poco la descarga de tensiones.

Una fuente de estrés son las situaciones de la vida que producen cambios, rendimiento, miedo, aburrimiento y aflicción.

Situaciones estresantes suelen ser las transiciones vitales, o sea, etapas de la vida, como la paternidad, la jubilación, la adolescencia o la emigración que llevan consigo adaptaciones y cambios. (Caneda, 2020)

#### **1.2.1.4. Prevenciones del estrés**

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores, causando estrés a largo plazo enfermedades. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.

Se ha definido el estrés como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral supone un desajuste entre la persona, el puesto y la organización. El trabajador que percibe un desequilibrio entre las exigencias a las que está sometido por su trabajo y los recursos físicos y mentales de los que disponen para hacer frente a dichas exigencias. (Victor, 2021)

#### **1.2.1.5 Efectos del estrés laboral**

El estrés afecta de forma diferente a cada persona el estrés laboral puede dar lugar a comportamientos disfuncionales y no habituales en el trabajo, y contribuir a la mala salud física y mental del individuo.

En casos extremos, el estrés prolongado o los acontecimientos laborales traumáticos pueden originar problemas psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos que desemboquen en la falta de asistencia al trabajo e impidan que el empleado pueda volver a trabajar.

Cuando el individuo está bajo estrés le resulta difícil mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y la vida no profesional; al mismo tiempo, puede abandonarse a actividades poco saludables como el consumo de tabaco, alcohol y drogas.

Si afecta a un gran número de trabajadores o a miembros clave del personal, el estrés laboral puede amenazar el buen funcionamiento y los resultados de la entidad. (Stavroula, 2019).

#### **1.2.1.6. Importancia del manejo del estrés**

La activación prolongada de las hormonas del estrés afecta muchos sistemas de órganos en todo el cuerpo. Las concentraciones elevadas de cortisol inhiben el sistema inmunitario, con lo cual disminuye la capacidad del organismo para combatir las infecciones.

El desequilibrio de las hormonas del estrés puede afectar la presión arterial, el funcionamiento renal, el funcionamiento de la tiroides, la fertilidad, la inflamación, el metabolismo de las grasas y proteínas y los niveles de azúcar en la sangre. A su vez, esto puede aumentar el riesgo de enfermedades graves, tales como enfermedad cardíaca y ataque (derrame) cerebral. (Gonzalez, 2019)

#### **1.2.1.7. Fuentes del estrés**

Tan ya ha sido explicado en el capítulo de “Estrés laboral”, se han presentado otros perfecto a la teórica, que exponen y trata de un proceso afanoso que aparece cuando la vida percibe una situación como amenazante, y en el que intervienen variables tanto del entorno como individuo.

En la causa se intervienen peticiones laborales y cuya ausencia puede convertirse en un estresor más, o por el contrario disminuir los efectos nocivos de los mismos el término estresor laboral haría referencia a las variables ambientales del entorno de trabajo causantes del estrés.

Por estresores se entienden las incitaciones que, tras su conocimiento y valoración, generan una respuesta negativa en los individuos que depende de la valoración que haga la persona de tal situación puede evocar emociones negativas en el individuo en el entorno laboral, una muestra intensa o larga puede inducir dificultades físicos o psicológicos (López-Araújo, 2017)

Los estresores son un conjunto de situaciones físicas o psicosociales de carácter estimular que se dan en el trabajo y que con frecuencia producen tensión y otros resultados desagradables para la persona. (Menéndez, 2018)

Una vez iniciado el proceso de estrés laboral, ante un determinado suceso el individuo se enfrenta a un estresor determinado. Estos han ido cambiando a lo largo del tiempo, pasando desde estímulos físicos a los psicológicos en la actualidad el estrés laboral es un proceso en el que intervienen tanto los estresores o demandas del propio trabajo como las reacciones adversas o recursos personales del trabajador o grupo de trabajo. (Magán, 2015)

#### **1.2.1.8. Teoría de estrés laboral**

El estrés está en una etapa de aceleración disfuncional presente en varios cuadros clínicos pero que surge también en personas sanas. Si bien se ha asimilado desde muchas orientaciones e hipótesis, en esta noción podemos observar en la Teoría del estrés. (Hans, 2020)

Un investigador que testificó para hablar acerca del estrés lo que interesa no es lo que nos sucede sino la forma como se recibe. A partir de aquí elabora su teoría, que conoceremos.

Crea su teoría del estrés, según la objeción es una respuesta biológica, igual en todos los cuerpos y estereotipada. Además, se puede medir e implica una serie de transpiraciones

hormonales, comprometidas de las reacciones que mostramos ante una situación estresante.

(Hans, 2020)

La Especulación del estrés de Selye, el organismo es inepto de acomodarse al medio “cuando aparece el estrés”, ya que las réplicas exigidas son excesivo e intensas o prolongadas y las solicitudes superan su resistencia y aplicación. Hablamos entonces del “distres” o “mal estrés” estrés, en general. (Hans, 2020)

El estrés laboral se produce cuando se presenta un alto esfuerzo y una baja recompensa, que provoca el deterioro de la autoestima y de la autoeficacia y en consecuencia estrés, es el denominado modelo de esfuerzo e recompensa de esta forma se produce estrés cuando el esfuerzo supera a la recompensa o las recompensas no contrarrestan el nivel de esfuerzo añadido. (Días, 2019)

## **2. Método**

### **2.1. El tipo de investigación**

El tipo de investigación que se presentó en el proyecto es investigación básica o pura, descriptiva porque estuvo orientada a conocer la situación que genera el Estrés Laboral y porque se buscó la mejora del desempeño mediante un modelo establecido. (Hernández, 2019)

### **2.2. Nivel de la investigación**

#### **Descriptivo**

La investigación fue de nivel descriptivo, puesto que buscó describir las características de la población según la comunicación familiar y las dimensiones del desgaste laboral, en un estado temporal y de geografía limitada (Supo, 2017).

#### **Correlacional**

El nivel de investigación por ser bivariada fue correlacional, según Supo (2017) lo denomina relacional porque buscará determinar dependencia probabilística entre ambas variables de estudio.

### **2.2. Diseño de la investigación**

La investigación fue no experimental puesto que los datos se recolectaron en un solo momento y tiempo único sin alterar ningún atributo de las variables.

- De acuerdo con la interferencia del investigador en el estudio, es una investigación observacional.
- De acuerdo con el periodo que se capta la información, es un estudio retrospectivo
- De acuerdo con la evolución del fenómeno estudiado, es una investigación transversal y no experimental.

### **2.4. El universo, población y muestra**

#### A) Universo

El universo de la presente investigación estuvo conformado por los 200 por los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga,2021.

#### B) Población:

La población se refieren al conjunto total de elementos que constituyen el ámbito de estudio y sobre el que queremos inferir las conclusiones de un proceso investigativo (López & Fachelli, 2015)

La población estuvo constituida por todos trabajadores, estuvo conformada por la “La Fiscalía Provincial de Huamanga,2021” que cumplan los criterios de inclusión y exclusión, y la muestra fue de 70 por muestreo no probabilístico de tipo por cuotas, en y que hayan cumplido los criterios de inclusión y exclusión.

#### B) Muestra

La muestra es el segmento de la población que se consideró representativa, y fue seleccionado para obtener información acerca de las variables objeto de estudio (Muñoz, 2015).

En esta investigación la muestra estuvo representada por los trabajadores “La Fiscalía Provincial de Huamanga,2021”.

## 2.5 Operacionalización de variable

VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN	DIMENSIONES / INDICADORES	VALORES FINALES	TIPO DE VARIABLE
Sexo	Autodeterminación	Femenino, Masculino	Categórica, nominal, dicotómica
Edad	Autodeterminación	Años	Numérica, continua, razón
VARIABLE DE INTERÉS	DIMENSIONES / INDICADORES	VALORES FINALES	TIPOS DE VARIABLE
Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento emocional</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Realización personal en el trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo</li> <li>• Medio</li> <li>• Alto</li> </ul>	Categórica, nominal, politómica

## **2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

### **2.6.1. Técnicas**

La técnica que se utilizó para la evaluación de las variables de caracterización fue la encuesta, que consistió en el recojo de información a través de una ficha de recojo de información en la que se utilizó la información de manera directa. En cambio, para la evaluación de la variable de interés se utilizó la técnica psicométrica, que consistió en lo declarado en la ficha técnica del instrumento.

### **2.6.2. Instrumento**

#### **Maslach Burnout Inventory MBI (Spanish Version) Burnout (Síndrome del Quemado)**

A. **Nombre original de la escala:** Maslach Burnout Inventory (Spanish Versión)

B. **Autores:** Cristina Maslach Y Jackson

C. Gil-Monte, P. Y Peiró, J.M. (1997)

### **2.7. Plan de análisis**

De acuerdo a mi investigación se realizó diferentes técnicas para el análisis respectivo de los datos que se obtuvo en esta investigación tales como:

En la etapa de proceso de recaudación de los resultados obtenidos en los test se utilizaron los programas: SPSS versión 22 y el programa informático Microsoft Office Excel 2010.

### **2.8. Principios Éticos**

El presente estudio contempló los principios éticos necesarios para su realización, sugeridos por el comité de ética y el reglamento de ética de la universidad, evidenciándose a través de documentos como el consentimiento informado firmado por los participantes del estudio.

**(protección a las personas; libre participación y derecho a estar informado; beneficencia no maleficencia; justicia; integridad científica)**

### 3. Resultados

#### 3.1 Resultados

**Tabla 1**

*Nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga, 2021.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	15.0%
Medio	58	82.9%
Alto	2	2.1%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

**Figura 1**



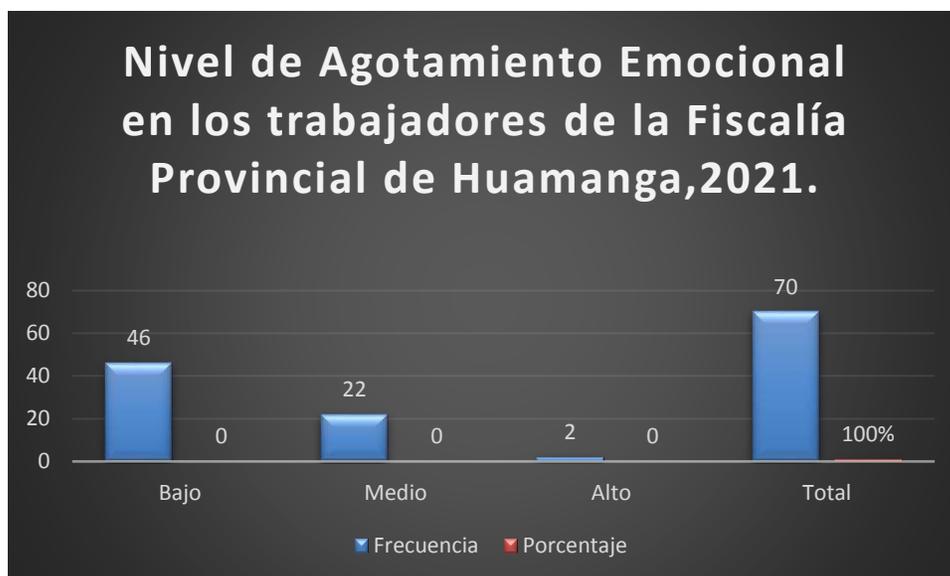
*Nota:* De la población estudiada, la mayoría 58 (82,9%) se reportó estar en nivel medio del estrés laboral.

**Tabla 2**

*Nivel de Agotamiento Emocional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial de*

*Huamanga,2021.*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	46	65,7%
Medio	22	30,7 %
Alto	2	3,6 %
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

**Figura 2**

*Nota:* De la población estudiada, la mayoría 46 (65,7%) se reportó estar en nivel bajo de agotamiento emocional.

**Tabla 3**

*Nivel de Despersonalización en los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga,2021.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	43	62,1%
Medio	21	30,0 %
Alto	6	7,9 %
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

**Figura 3**

*Nota:* De la población estudiada, la mayoría 43 (62,1%) se reportó estar en nivel bajo de despersonalización.

**Tabla 4**

*Nivel de Realización personal en los en los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga,2021.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	7,1%
Medio	21	30,0 %
Alto	44	62,9 %
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

**Figura 4**



Nota: De la población estudiada, la mayoría 44 (62,9%) se reportó estar en nivel alto realización persona.

**Tabla 5**

*Sexo de los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga, 2021.*

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Masculino	47	68%
Femenino	23	32%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

**Figura 5**

*Nota:* De la población estudiada, la mayoría 95 (67,9%) se reportó que el sexo masculino tiene estrés laboral.

**Tabla 6**

*Edad media de los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga, 2021. Edad media de los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga, 2021.*

<b>Edad</b>	<b>Media TFPH</b>
Edad	30.40

Nota: Encuesta de Caracterización Interpretación: la edad media de población estudiada es de 33,54 años.

### **3.2. Discusión**

El objetivo del presente estudio fue describir los niveles de estrés en el desempeño de los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga, 2021.

Los resultados obtenidos muestran que el 82% de los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga, 2021 presenta un nivel medio de Estrés Laboral. Conforme con la (Organización Mundial de la Salud, 2015) nos dice que el estrés es lo más común que cualquier persona lo puede sentir en el mundo de hoy en día, para el síndrome de burnout fue declarado estrés crónico, como se refiere (Maslach C. , 1976), nos da el concepto de “perdida de responsabilidad profesional” así con el nivel medio de estrés refiere que existen varios tipos de manifestaciones que podemos considerar como signos de alarma o en ocasiones como parte ya del cuadro clínico en sí como, cinismo, aislamiento, suspicacia, negativismo, dificultad para concentrarse y puede haber trastornos del sueño.

(Grazziano & Ferraz, 2015) nos refiere que el estrés empieza cuando una persona comienza a sentir diversas situaciones que necesitan algún tiempo para adaptarse y que la persona percibe esto como algo amenazante o un gran desafío que enfrentar, esto puede acabar en una frustración ya que a un largo plazo se ve amenazado su tranquilidad y puede afectar sus hábitos cotidianos de toda su vida.

Sin embargo, otros estudios demuestran que (Tomas, 2017) nos da entender que estas personas se tendrían que esperar encontrar que tienen un mínimo apoyo social en sus ambientes laborales; y que, a través de su cumplimiento de sus largas jornadas laborales, quizá no tienen un compromiso legal de sus horas demás.

(Aldana, 2017), en un estudio sobre los niveles de estrés en trabajadoras del área administrativa de una clínica de lima, obteniendo como resultados el nivel alto (49%), nivel medio (29%), nivel bajo (20%). El nivel de estrés en las trabajadoras del área administrativas.

El estudio de (Aldana, 2017), se relaciona con mi investigación ya que la muestra fue de trabajadores y se desarrolló en Perú, fue de tipo descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, teniendo como objetivo general determinar los niveles de estrés en las trabajadoras del área administrativa de una clínica de Lima- Callao. los resultados obtenidos fue el nivel alto (49%), nivel medio (29%), nivel bajo (20%). El nivel de estrés en las trabajadoras del área administrativas.

Este resultado pone en manifiesto que existe asociación ya que estos estudios fueron hechos en Perú, ya que los trabajadores de Fiscalía Provincial de Huamanga,2021 muestran un nivel medio de (82,9%) de estrés laboral, y como el estudio de Aldana (2017), obtuvo como resultados el nivel alto (49%), nivel medio (29%), nivel bajo (20%).

Mi instrumento el cual utilice Maslach Burnout Inventory MBI, los autores son, Cristina Maslach y Jackson, el cual tiene un alfa de Cron Bach ,551, con un nivel de confiabilidad de 85, en la Fiscalía de Huamanga no se realizaron investigación de estrés laboral, por ello los antecedentes que me guio fueron de otras investigaciones realizadas en otros países y regiones.

#### 4. Conclusiones

El estrés laboral en los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga,2021 los resultados obtenidos muestran que el 82% que los trabajadores presentan un nivel medio de Estrés Laboral.

La dimensión del agotamiento emocional de los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga,2021 de los resultados se obtuvo que la mayoría de los trabajadores 46 (65.7%), se reportó estar en nivel bajo de agotamiento emocional.

La dimensión de despersonalización en los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga,2021 de los resultados se obtuvo que los trabadores se encuentran en un nivel bajo de despersonalización 43 (62,1%).

La dimensión de realización personal en el trabajo de los colaboradores de la Fiscalía provincial de Huamanga,2021 dando los resultados que la población estudiada, la mayoría 88 (62,9%) se reportó estar en nivel alto realización personal.

Así mismos, la mayoría de los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga,2021 fueron de sexo masculinos y tenían una edad media de 33 años.

## Referencias

- Aldana. (2017). *Nivel de estres en los trabajadores* . Lima.
- Barboza, G. G. (2011). *La optimización del desempeño*. Colombia: Prens.
- burnout, M. (1976 ). El Inventario de Burnout de Maslach .
- Caneda, (. (2020). *Situaciones del estrés*. Paraguay: Books.
- Días. (2019). *Estres en los trabajadores*. Colombia: Marvin.
- Ferraz, G. &. (2015). *Inicios del Estrés*. Madrid: Books.
- Garcia. ( 2018). *Estres en trabajadores*. Lima: Monbis.
- Giovana. (2007). *inventario de Maslach*. Bolivia: Rutt.
- Gonzalez. (2019). *importancia del manejo del estrés*. Trujillo: Publicaciones GM.
- Hans, S. (2020). *Teoría del estrés*. Madrid: Ediciones.
- Hernández, F. &. (2019).
- Leymann, H. (2019). *Dificultad laboral*. Europa: Wor.
- López, & Fachelli. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Publicaciones. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- López-Araújo. (2017). *El estrés laboral*. Lima: EMME.
- Luis, N. (2008). *EL ESTRÉS ES UN FENOMENO*. Brazil: Editium.
- Luz, A. M. (2007). *Condiciones de trabajo* . Piura: Britt.
- Magán, C. (2015). *proceso de estrés laboral*. Paraguay: Marb.
- Martín, R. C. (2011). *Estrés en los trabajadores*. España: ELP.
- Menéndez. (2018). *El éstress laboral*. Trujillo: Primera.

- Muñoz, J. (2015). *Metodología de la Investigación* (1 ed.). Madrid, México: Editorial Progreso S.A de C.V. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- OIT. (2021). *Estres Laboral*.
- Sánchez, G. G. (2012). *Clima organizacional y desempeño laboral*. Lima: Bruno.
- Sánchez, G. G. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral*. Lima: Bruno.
- Sarmiento. (2018). *El estrés*. Lima: Minni.
- Schmid, S. &. (2019). *El Estrés son tracción incitada por contextos angustiosos y causan resistencias “Psicosomáticas o trastornos psicológicos*. Bolivia: Adventure.
- Stavroula. (2019). *estrés laboral puede dar lugar a comportamientos* . Quito: Works.
- Supo. (2017). Nivel de investigación. 56.
- Tomas. (2017). *Ambiente laboral*. Ediciones Milta.
- Torrez. (2019). “Relación entre satisfacción laboral y amabilidad rasgo del colaborador interno en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima – Perú”. . “*Relación entre satisfacción laboral y amabilidad rasgo del colaborador interno en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima – Perú*” . .
- URBINA, S. (2006). *TESIS PSICOLOGICOS*. Argentina: Reseña.
- Vera. (2019). *Éstres laboral*. Estados Unidos: Book.
- Victor, S. (2021). *Sintomas del estrés*. Lima: Salud.

## Apéndice

### 1. Instrumento de recolección de datos



**Apéndice A. Instrumento de evaluación**  
**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



#### Escala de evaluación

**Fecha:** \_\_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** \_\_\_\_\_ **Estado**

**Civil:** \_\_\_\_\_ **No de hijos:** \_\_\_\_\_ **Antigüedad de puesto:**

\_\_\_\_\_

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. No existen respuestas correctas o incorrectas. Este cuestionario es confidencial.

A cada uno de las fases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Alguna vez al año	Una vez al año	Alguna vez al mes	Una vez por semana	Alguna vez por semana	Todos los días

	1	2	3	4	5	6	7
<b>Agotamiento Emocional</b>							
1: Me siento deprimido							

2: Estoy emocionalmente agotado							
3: Me siento quemado							
4: Me siento atrapado							
5: Me siento desesperado							
6: Me siento preocupado							
7: Me siento ansioso							
<b>Agotamiento Mental</b>							
1: Soy feliz							
2: Soy infeliz							
3: Tengo un buen día							
4: Me siento inútil							
5: Me encuentro optimista							
6: Me siento desilusionado							
7: Me siento rechazado							
<b>Agotamiento físico</b>							
1: Me encuentro cansado							
2: Estoy agotado físicamente							
3: Me encuentro destrozado							
4: Me siento sin fuerzas							
5: Me encuentro desgastado							
6: Me siento débil							
7: Me siento con energía							

## 2 Formatos de consentimiento informado



### Apéndice B. Consentimiento informado

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**



15 de marzo de 2021

Estimado .....

La Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote apoya la práctica de obtener el consentimiento informado de, y proteger a, los sujetos humanos que participen en investigación.

La siguiente información tiene por objeto ayudarle a decidir si aceptará participar en el presente estudio. Usted está en libertad de retirarse del estudio en cualquier momento.

Para tal efecto se le pedirá que responda a el instrumento de MASLACH BURNOUT INVENTORY MBI. Nos interesa estudiar ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FISCALÍA PROVINCIAL DE HUAMANGA. Nos gustaría que usted participara de esta investigación, pero tal participación es estrictamente voluntaria. Les aseguramos que su nombre no se mencionará en los hallazgos de la investigación. La información sólo se identificará mediante un código numérico.

Si le gustaría tener información adicional acerca del estudio antes o después que finalice, puede ponerse en contacto con cualquiera de nosotros por teléfono o por correo.

Agradecemos su atención y apreciamos su interés y cooperación.

Atentamente,

Harold Culaca Maldonado  
[culacaatce123@gmail.com](mailto:culacaatce123@gmail.com)



### Apéndice D. Presupuesto

<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones	3.00	3	9.00
• Fotocopias	2.00	3	6.00
• Empastado	5.00	3	15.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	10.00	2	20.00
• Lapiceros	1.00	1	1.00
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100
<b>Sub total</b>			151
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información	2	2	4
<b>Sub total</b>			4
<b>Total de presupuesto desembolsable</b>			155.00
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% ó Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Servicios</b>			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	20.00	4	80.00
• Búsqueda de información en base de datos	25.00	2	50.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	45.00	4	180.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
<b>Sub total</b>			360.00
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	50.00	4	200.00
<b>Sub total</b>			360.00
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>			560.00
<b>Total (S/.)</b>			560.00

## Apéndice E. Ficha técnica del Instrumento

### Maslach Burnout Inventory MBI (Spanish Version) Burnout (Síndrome del Quemado)

#### Ficha técnica.

**1: Nombre Original:** Maslach Burnout Inventory (Spanish Versión)

**2: Autor:** Cristina Maslach Y Jackson

**3: Año:** 1981

**4: Versiones:** La Primera Versión Del Instrumento Fue Desarrollada Por Maslach Y Jackson, En 1981, Y La Segunda Versión, En 1986.

**5: Traducción:** Gil-Monte, P. Y Peiró, J.M. (1997),

**6: Items:** 22 Ítems Valorados con una Escala Tipo Likert, en un Rango de 7 adjetivos que van de “Nunca” (0) A “Todos Los Días” (6).

**7: Dimensiones:** 3 Factores Ortogonales Que Son Denominados:1) Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización Personal En El Trabajo.

**1. Burnout:** Síndrome que surge a consecuencia del estrés laboral prolongado, cuando las demandas laborales exceden la capacidad de una persona.

**2. Agotamiento emocional:** Se presenta en la persona a nivel emocional y físico, puede llegar a existir diferencia, desánimo, falta de energía, concentración, frustración y tensión.

**3. Despersonalización:** Rutina que produce actitudes de separación e indiferencia hacia las personas.

**4. Realización personal:** Deseo de superar obstáculos y desafíos para llegar a una satisfacción duradera.

**8: Administración:** Personas Mayores De 18 Años Con Un Nivel De Lectura Mínimo De Secundaria

**9: Campo De Aplicación:** Laboral Y Clínica

**10: Forma De Aplicación:** Auto Aplicable, Individual Y Grupal

**11: Tiempo:** 5-10 Minutos

**12: Material:** Test Y Pluma O Lápiz

**Desarrollo:**

1. Lea correctamente las instrucciones y conteste cada apartado del test tomando en cuenta las respuestas.

2. Anote su respuesta en cada rectángulo después de cada pregunta calificación: El test se califica por cada uno de los factores que lo contienen:

**1. Agotamiento emocional:** Total, igual o menor que

17: Todo está bien.

Total, entre 19 y 29: Ten cuidado

Total, igual o mayor que 30: Tienes que tomar medidas urgentes.

**2. Despersonalización:**

Total, igual o menor que 3: todo está bien

Total, entre 4 y 7: Ten cuidado Total, igual o mayor que 8: tienes que tomar medidas urgentes

**3. Realización personal:**

Total, igual o mayor que 40: Todo está bien

Total, entre 34 y 39: Ten cuidado

**Confiabilidad y validez:**

Numerosos estudios dan evidencia a favor de la validez y confiabilidad de este instrumento. También, su autor reporta una alta firmeza y una confiabilidad reveladora para las dimensiones de agotamiento emocional (0,90) despersonalización (0,79) y realización personal (0,71) cuyos ítems guardan una consistencia interna considerable (0,80). De similar manera, diversos estudios contantes han sido realizados para la validación de este instrumento, los cuales han demostrado una estructura tridimensional relacionada a las dimensiones del estrés laboral, frente a lo cual se concluye que el cuestionario en mención, mide realmente dicha variable. Asimismo, los resultados de la validez factorial son apoyados también por el análisis de validez convergente aplicados por diversos investigadores, como, por ejemplo, Yslado R, Atoche R, Cermeño B, Rodríguez D y Sánchez J, quienes con relación a la aplicación del Maslach Burnout Inventory (MBI), ha demostrado los consecutivos resultados con respecto al coeficiente alfa de Cron Bach: cansancio emocional (0,78), despersonalización (0,71) y realización personal (0,76) Estos resultados similares demuestran la confiabilidad del instrumento aplicado en la presente investigación. (Maslach & Jackson, 1981 a, b; 1982; 1986).

## Apéndice F. Carta de autorización

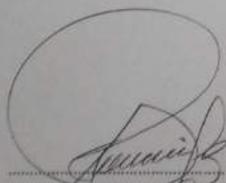
Yo, HAROLD CULACA MALDONADO, identificado con DNI N°73031451, domiciliado en Jr. Pokras 18 de esta ciudad y estudiante con el código 3123181583, de la prestigiosa Universidad ULADECH, ante Ud. Me presento y expongo:

Que, siendo estudiante de la facultad de ciencias de la salud ciclo VIII. Pongo en su conocimiento que de acuerdo al taller de **investigación VIII** que trata sobre Estrés laboral en los trabajadores de la fiscalía provincial de huamanga,2021 nos propone realizar las previas investigaciones. Motivo que solicito la autorización de la Fiscalía Provincial de Huamanga. Esperando poder contar con su apoyo.

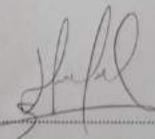
POR LO TANTO:

Ruego a UD., acceder a mi petición por ser justo.

Ayacucho, marzo del 2021



Gerente de la Fiscalía Provincial  
De Huamanga



CULACA MALDONADO, Harold

DNI N° 73031451

### Apéndice G. Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivos	Variable	Dimensiones/ Indicadores	Metodología	Hipótesis	Instrumentos
¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la “Fiscalía Provincial de Huamanga,2021”?	<p><b>Objetivos de la investigación</b></p> <p><b>Objetivo General</b> Describir el nivel de estrés en los trabajadores de la “Fiscalía Provincial de Huamanga,2021”</p> <p><b>Objetivo Especifico</b> -Describir la dimensión del agotamiento emocional de los trabajadores de la “Fiscalía Provincial de Huamanga,2021” -Describir la dimensión de despersonalización en los trabajadores de la “Fiscalía Provincial de Huamanga”,2021 -Describir la dimensión de realización personal en el trabajo de los trabajadores de la “Fiscalía Provincial de Huamanga,2021” -Definir el sexo y edad en los trabajadores de la “Fiscalía Provincial de Huamanga,2021”</p>	Estrés laboral	Cohesión y adaptación	El tipo de investigación que presenta el proyecto es investigación básica o pura, descriptiva porque está orientada a conocer la situación que genera el Estrés Laboral y porque se busca la mejora del desempeño mediante un modelo establecido.  El nivel de investigación es descriptiva correlacionar porque se describe a la variable dependiente e independiente y posteriormente se buscara determinar un grado de relación que pueda existir entre las variables en estudio.	No hay hipótesis	El cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)



INFORME DE ORIGINALIDAD

---

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

---

21%

★ hdl.handle.net

Fuente de Internet

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo