

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



Una Institución Adventista

**Estrés laboral y expresión de ira en trabajadores de una unidad
minera en tiempos de covid – 19, Juliaca – Perú 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Psicólogo

Por:

Luigi Jheysson, Zamora Deza

Asesor:

Mg. Mónica Eliana Cahuana Cuti

Juliaca, noviembre 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Mg. Cahuana Cuti Monica Eliana, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulada: **“ESTRÉS LABORAL Y EXPRESIÓN DE IRA EN TRABAJADORES DE UNA UNIDAD MINERA EN TIEMPOS DE COVID – 19, JULIACA – PERÚ”** constituye la memoria que presenta el bachiller **Luigi Jheysson Zamora Deza**, para obtener el título de Profesional de Psicólogo, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad de los autores, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca a los 25 días del mes de noviembre del año 2021.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mónica Eliana', is written over a horizontal line.

Mg. Cahuana Cuti Mónica Eliana

Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a doce día(s) del mes de noviembre del año 2021 siendo las 8:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del

Señor Presidente del jurado: Dra. Rosa Maria Alfaro Vasquez, el secretario:

Mg. Rita Cordova Soncco

Mg. Ruth Yovanny Velarde Ruiz

y el(la) asesor(a) Mg. Mónica Eliana Cahvana

Cuti

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada:

Estrés laboral y expresión de ira en trabajadores de una unidad minera en tiempos de Covid-19, Juliaca-Perú 2021

de el(los)/la(las) bachiller(es): a) Luigi Jheysson

Zamora Deza

b)

Psicólogo

conducente a la obtención del título profesional de

(Nombre del Título Profesional)

con mención en

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (los)/a(la)(las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Luigi Jheysson Zamora Deza

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A -	Muy Bueno	Sobresaliente

Candidato (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente

Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Estrés laboral y expresión de ira en trabajadores de una unidad minera en tiempos de covid 19, juliaca 2021

Luiggi Jheysson Zamora Deza^{a1}

^aEP. Psicología, Universidad Peruana Unión

Resumen

Este estudio tuvo la finalidad de determinar la relación entre las variables estrés laboral y reacción a la ira en trabajadores de una unidad minera en la ciudad de Juliaca 2021. Por ello se manejó el diseño no experimental, correlacional, con enfoque cuantitativo y correlacional. Lo anteriormente expuesto esta población estuvo conformada por 60 trabajadores. Se encuestó a 60 personas, sin usar muestreo, la mayoría son del género masculino, sus edades son entre 20 a 50 años y todos ellos están registrados en la unidad minera. Instrumentos utilizados, como primer cuestionario, se manejó el test estrés laboral OIT OMS este instrumento alcanza una alta confiabilidad gracias a la puntuación de alpha de cronbach 0,961 y la validez mínimo $v=0,98$ y el segundo es el cuestionario expresión de ira estado – rasgo conocido como staxi2 el cual también alcanzo el índice de alta confiabilidad gracias al coeficiente de alpha de cronbach 0,943 y la validez adecuado $v=1$; debido a esto el grado de validez y confiabilidad es adecuado. En los hallazgos encontrados, se muestra en la correlación rho spearman muestra la correlación moderada, directa y significativa para ambas variables ($\rho=,577$; $p=,000$) de igual forma en la dimensión estado de ira ($Rho=,499$; $p=,000$), en la dimensión rasgo de ira ($Rho=,575$; $p=,000$) y en último lugar la dimensión expresión y control de ira ($Rho=,391$; $p=,002$). Sintetizando que al incrementar el estrés laboral superior será la expresión de ira.

Palabras clave: Estrés Laboral; Expresión de ira.

Abstract

This study had the purpose of determining the relationship between the variables work stress and reaction to anger in workers of a mining unit in the city of Juliaca 2021. For this reason, the non-experimental, correlational design was used, with a quantitative and correlational approach. The previously exposed this population was made up of 60 workers. 60 people were surveyed, without using sampling, most of them are male, their ages are between 20 to 50 years old and all of them are registered in the mining unit. Instruments used, as the first questionnaire, the ILO WHO work stress test was used, this instrument reaches a high reliability thanks to the cronbach alpha score 0.961 and the minimum validity $v = 0.98$ and the second is the questionnaire expression of anger state - trait known as staxi2 which also reached the high reliability index thanks to the cronbach alpha coefficient 0.943 and the adequate validity $v=1$; Due to this, the degree of validity and reliability is adequate. In the findings found, the rho spearman correlation shows the moderate, direct and significant correlation for both variables

¹ Autor de correspondencia: Luiggi Jheysson Zamora Deza
Chulunquiani, F – Juliaca.
Tel.:
E-mail: luiggi.zd@upeu.edu.pe

($\rho=.577$; $p=.000$) in the same way in the state of anger dimension ($\rho=.499$; $p=.000$), in the anger trait dimension ($\rho=.575$; $p=.000$) and lastly the anger expression and control dimension ($\rho=.391$; $p=.002$). Synthesizing that increasing higher work stress will be the expression of anger.

Keywords: Work Stress; Expression of anger

Introducción

Se entiende que más de la mitad de los trabajadores de países industriales (EE. UU., China, Alemania y Reino Unido) consideran su trabajo "mentalmente demandante", por otro lado, el tercio de trabajadores en países en desarrollo (Costa Rica - Honduras) tienen exposiciones riesgosas, a consecuencia del trabajo forzoso; cada año existen aproximadamente 120 millones de lesiones por los desastres en el trabajo, 200.000 infortunios ocupacionales, y maso menos 68 - 157 millones de enfermedad laboral.

En el sector servicio, la limitación del personal, la paralización, limitación de paga, el peso del trabajo, las extensiones de cada jornada y el desarrollo al trabajo ocasional y la sub - contratación son factores de tensión que afecta e incita la violencia y estrés en el trabajo, existen daños en rendimiento y optimismo en empresas, incrementando las licencias por enfermedad, faltas sin previo aviso, y rotación de puestos (OIT, 2003). Cada empresa optó nuevas maneras de trabajar y convivir en sociedad debido a la pandemia del covid 19, lo cual, cada trabajador tuvo que cambiar rotundamente su estilo de vida personal, familiar y manejo de actividades en la empresa (Becerra Hernandez, 2020).

Según el barómetro de la compañía francesa Edenred Perú 2021, el virus del covid-19 trajo como consecuencia muchos problemas psicológicos dejando huellas de emociones negativas tales como la confusión, ira, aburrimiento, sentimiento de soledad, etc., de 1056 personas encuestadas de ambos géneros se menciona que el 54% ejecuta el teletrabajo medio o tiempo completo, sin embargo, el 7.3% su obligación laboral incrementó entre 1 a 5hrs al día, obteniendo un desbalance entre la vida laboral y personal de cada colaborador, Tello (2021).

El Covid – 19 llegó a Perú en momentos vulnerables en el mercado de trabajo, pasando por un alto aumento económico y creación de oficios; entre el mes de abril – junio del 2020, la población empleada disminuyó 6.7 millones sumando el paro laboral y el crecimiento del trabajo ocasional. Se vió en Lima la marcada desocupación en personas masculinas entre 14 a 24 años, de igual forma con personas de nivel educativo bajo, merece la pena subrayar que el nivel de ingreso laboral sea visto como hace nueve años atrás. Posteriormente se vió al año 2020 con una caída de 1.5 millones de personas con empleo a comparación del año 2019 (Gamero & Pérez).

El trabajo en casa como causa de la pandemia es uno de los excesos por la carga de responsabilidades, problemas en el hogar, autoestima baja, realizando un extra de horas, disminución del descanso, entre otros; prueba de ello: Sara Mendoza F. gerente en visma Latinoamérica aduce al estudio de Korn Ferry (Mendoza, 2020) de 2000 personas encuestadas , el 75% afirma que el estrés laboral damnifica su relación social y familiar, teniendo en cuenta sus principales inquietudes, 49% impresión de finanzas, muerte

familiar 40%, 37% caer en cama, la preocupación por si su familia se contagia con mencionado virus 25% y 23% la causa del aumento laboral por el estrés (Diario Correo, 2021).

En paralelo la OMS aduce que 75% de trabajadores en México tienen altos puntajes de estrés mundialmente, pasando a los trabajadores de china ya que en ese país se encontró a sus colaboradores con el 73% y también a Estados Unidos 59% producido por exigencias y presiones al colaborador Expok (2017).

El estrés es un factor común y frecuente dentro del mundo laboral, existiendo riesgos para la salud de todos sus colaboradores, causando muchas enfermedades tanto físicas como psíquicas. La globalización económica avanza muy rápido, más aún en una organización que tiene como objetivo obtener el 100% de beneficio, esto hace que los trabajadores lleguen al cumplimiento estricto de metas, y en muchas ocasiones dejan de lado su valor humano, perjudicando el desempeño laboral y también la utilidad de actividades diarias del trabajador y la empresa donde se desempeña. Se rescata que al pasar los años se nota con más frecuencia las tantas tensiones laborales a las que se somete cada trabajador en diferentes empresas, logrando ser desencadenante y perjudicial en su desempeño laboral Puma; Azaña, 2020.

Por consiguiente, esta expresión de ira manifiesta conductas agresivas; tal como muestran los resultados del observatorio de riesgos psicosociales mencionan al 100% que los trabajadores cuentan con 17% de ellos fueron víctimas de algún comportamiento violento en su lugar de trabajo, sin diferencia de género (Aragon, 2012). Entonces, a diario nos exponemos a agresiones físicas y psicológicas, este problema da como inicio a la ira, sabemos y estamos conscientes que en esta sociedad también lo conforman gente iracunda, quien en más de la mitad de ellos no admiten su temperamento, expresan y aceptan fortuna mente sus emociones, como saber controlar y expresar sus emociones adecuadamente, para así facilitar el bienestar humano con la reducción del estrés, blindando la resiliencia y aumentando las relaciones interpersonales (Medina Rios, 2018).

Entonces debido a las consecuencias que esto genera en los trabajadores, es necesario que las empresas no dejen a un lado a sus empleados ya que son el activo importante de la organización y de ellos depende el éxito de la empresa. Sabemos que no es posible dar un remedio específico para prevenir el estrés laboral, sin embargo, pueden ofrecer orientación para prever el estrés en la organización; los trabajadores o colaboradores necesitan estar motivados, tener seguridad en su puesto laboral, estar satisfechos y notar que ellos tienen el control de su trabajo y su espacio. Prever el estrés laboral es un objetivo importante mediante un proceso gradual: compromiso de gerencia, crear la conciencia del estrés laboral en la empresa, apoyo familiar, retroalimentación, y participación de cada empleado, y establecer metas limitadas de tiempo. Beneficiando a familias, trabajadores de la unidad minera y la organización misma (Houtman 2015).

A nivel teórico con respecto a la literatura científica, luego de mucha investigación e indagación en las importantes bases de datos (SciELO, Redalyc, repositorio UNA – PUNO, UPeU, entre otros) en efecto no se halló investigación alguna sobre la población de Puno, por lo tanto, se notó que existe un desconocimiento científico respecto a estas variables. Es necesario generar evidencias empíricas.

(Solorzano Ticona, 2018) En el distrito santa lucia – lampa – puno, se realizó una investigación titulada “estrés laboral y su influencia en la ocurrencia de accidentes en la unidad minera tacaza – Puno” teniendo como finalidad: estudiar la influencia de estrés laboral ante el suceso de accidentes en la unidad minera. Por ello su diseño es inductivo

y descriptivo; son 189 trabajadores que conforman la población de la unidad minera Tacaza. Finalmente, el cuestionario utilizado como instrumento de encuesta se desarrolló mediante la revisión de las diversas publicaciones sobre sus ya mencionadas variables. Como efecto se muestra que, si existe el dominio del estrés, concordando con las edades de 30 y 37 años, los accidentes ocurren debido al tiempo de servicio prestado de 2 a 16 meses. Dando por conclusión que la variable estrés es muy influyente para la ocurrencia de dichos accidentes.

En Arequipa, (Arias Gallegos, 2012) compone la investigación “estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales” en tal sentido se lograría la identificación de los sucesos vitales comunes relacionados a la variable en estudio en los colaboradores. Así pues, se manejó con la muestra de 100 obreros, también con ingenieros y el personal de administración de entre 19 a 55 años. Finalmente, el instrumento a evaluar al personal fue de reajuste social de holmes y rahe. El resultado indica al estrés como influyente en los cambios de hábitos alimenticios, vida y sueño. En cuanto a los administradores obtuvieron cambios drásticos de rotación en el trabajo y los ingenieros marcaron un cambio en su vida matrimonial y familiar.

En Pimentel, (Liza Neciosup, 2020) realizó la investigación “estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa buen vivir sac 2020” por ello se usó el conocido diseño no experimental, correlacional y el tipo descriptivo, tomando 30 colaboradores. Es por este motivo por el cual todos los empleados presentan crecientes niveles de estrés, 2pero también 77% aduce que trabaja con veloz y obtienen muchas tareas.

Sin embargo, en Lima, (Medina Rios, 2018) investiga “expresión de ira según su género en estudiantes del quinto de secundaria de una institución educativa” la metodología es tipo no probabilístico de estudio descriptivo comparativo, se tomó como muestra a 250 alumnos, el instrumento aplicado fue el staxi 2. Finalmente, como resultado no presentan diferencias, es por este motivo que ambos géneros expresan su ira en niveles iguales indicando que es debido al estilo de crianza similar entre ellos.

Recapitulando en este estudio el objetivo se basa en determinar la existencia significativa entre la variable estrés laboral y la variable expresión de ira en trabajadores de una unidad minera. Como objetivo específico es de procurar en determinar esta relación del estado de ira y estrés laboral, estrés laboral y rasgos de ira; por último estrés laboral y control expresión de ira.

Materiales y Métodos

Este estudio es de diseño no experimental, el objetivo no es modificar la variable, sino el estudiar el típico comportamiento de las variables en ambiente natural. Tipo correlacional con propósito de conocer el enlace de ambas variables. El enfoque es cuantitativo porque el cuestionario ejecutado da resultados en forma numérica la cual fue procesado acorde del corte transversal aplicándose una vez (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)

Participantes

Población

Contamos con individuos entre 20 a 50 años, en la gran mayoría provienen de Juliaca, pertenecientes a la unidad minera en estudio en la provincia de San Román – Juliaca. Esta población alcanza los 60 sujetos. Por causa de muestra seda lo no probabilístico y es de conveniencia ya que trabajamos por criterios de inclusión y exclusión. Se tiene como meta encuestar a 60 participantes.

Criterio de inclusión:

- De 18 a 50 años en ambos sexos.
- Acceder a la participación de dicha investigación.
- Estar registrado en la unidad minera.

Los criterios de exclusión que se considera en el estudio son:

- Ser menor de edad.
- No acceder a participar del estudio.
- No estar registrado en la unidad minera.

Instrumentos

Estrés Laboral

Esta variable será medida a través del instrumento utilizado en esta investigación, test estrés laboral creado por la OMS y OIT, de autoría por Ivancevich y Mattenson en 1989 y adaptado en Perú del 2013 gracias a Angela Suarez quien es magister en psicología, mencionado test es utilizado para la detección de estrés laboral y ser capaz de presagiar peligros psicosociales, cuenta con 25 preguntas, organizados por siete áreas clima, territorio organizacional, influencia de líder, estructura, tecnología, respaldo de grupo y falta de cohesión. La confiabilidad seda gracias a la prueba de alpha de cronbach de 0,966, por lo tanto, se nota la alta confiabilidad (Suárez, 2013).

Observamos en la tabla 1, índice acorde con la revisión de contenido por 4 jueces expertos, este índice es alcanzado al constructo total de 0,98, con este resultado notamos que el instrumento es válido para el uso de investigación científica. En la dimensión clima organizacional tiene $V=0,938$, la dimensión estructura organizacional tiene $V=0,984$, en la dimensión territorio organizacional tiene $V=1$, la dimensión tecnología tiene $V=1$, la dimensión influencia de líder tiene $V=1$, la dimensión falta de cohesión tiene $V=1$, sin embargo, en la dimensión respaldo de grupo tiene $V=1$ estos resultados indican que las dimensiones son válidas en cada uno de sus contenidos.

Tabla 1*Validación de contenido al cuestionario estrés laboral de Ivancevich y Mattenson 1989*

Dimensión	Claridad	Congruencia	Contexto	Dom. del constructo	V. de Aiken
Clima Organizacional	0.75	1	1	1	0.938
Estructura Org.	0.938	1	1	1	0.984
Territorio Org.	1	1	1	1	1
Tecnología	1	1	1	1	1
Influencia L.	1	1	1	1	1
Falta de C.	1	1	1	1	1
Respaldo del grupo	1	1	1	1	1
Total	0.955	1	1	1	0.989

Expresión de Ira

El instrumento utilizado para medir la expresión a la ira, lleva por nombre inventario expresión de ira estado – rasgo más conocido como staxi2, autor Charles D. Spilberger en el año 1999 y adaptado en el Perú por el Br. en psicología Sebastián Campos Mirella en el año 2016, su utilidad se encuentra en la evaluación de la respuesta emocional de ira. De 49 ítems agrupados por tres escalas: estado, rasgo y expresión – control. Con 8 subescalas: deseos de expresar y sentimiento de enojo, temperamento iracundo y reacción de enojo y por último control externo e interno del enojo y expresión interna – externa del enojo; permitiendo alcanzar el índice por cada escala y subescala en un índice total de la prueba. Para la confianza usaron alfa de cronbach de nivel 95% en creencia, por la cual alcanzaron .917, .841 y .722 en subescala de estado, rasgo y expresión (Mirella, 2016).

Observamos en la tabla 2 aquellos márgenes de acuerdo con revisión de contenido por cuatro jueces expertos, lo cual el índice obtenido en el constructo es de 1, esto expresa que el instrumento es válido para el uso de investigación científica. Por ello la dimensión estado de ira tiene V=1, en la dimensión rasgo de ira tiene V=1, en la dimensión expresión de ira tiene V=1 estos resultados indican que este instrumento es válido en cuanto su contenido.

Tabla 2*Validación de contenido al cuestionario expresión a la ira de Charles D. Spielberger 1999*

Dimensión	Claridad	Congruencia	Contexto	D. Constructo	V. de Aiken
Estado	1	1	1	1	1
Rasgo	1	1	1	1	1
Expresión	1	1	1	1	1
TOTAL	1	1	1	1	1

Alfa de Cronbach

En la tabla 3 observamos que los resultados de alfa de Cronbach (=,961) nos muestra que es recomendable el uso del instrumento.

Tabla 3

Confiabilidad de contenido para el instrumento estrés laboral de Ivancecivh y Mattenson 1989

Alfa de cronbach	Alfa de cronbach elementos estandarizados	N
,961	,962	25

Apreciamos en esta tabla 4 los resultados de alfa de Cronbach (=,943) nos muestra que es recomendable el uso del instrumento.

Tabla 4

Confiabilidad de contenido para el instrumento expresión a la ira de Charles D.

Spielberger 1999

Alfa de cronbach	Alfa de cronbach elementos estándares	N
,943	,955	49

Análisis de datos

Al conseguir la información, emplee la adaptación del Google Forms para aplicar cuestionarios virtuales, se compartió un enlace a la población objetiva, por medio del WhatsApp, encuestando a 60 trabajadores de la unidad minera, Juliaca. En cuanto a la indagación de datos se usó Microsoft Office Excel, permitiendo recodificar puntuaciones cualitativas a cuantitativas, para luego pasar dichos datos convertidos al programa spss de la versión 26. Extrayendo estadísticos de frecuencia indicados en los datos sociodemográficos, igualmente se extrae tablas de frecuencia para las personas que tienen un determinado nivel por cada variable de estudio. Es así como se determina la distribución por tipo en las variables, usando la verificación de bondad en kolmogorov smirnov, aundando a esto demostró por fruto una distribución no normal, justificando el uso de la fórmula de rho spearman quien determina la correlación de ambas variables, también identifica la relación entre dimensiones y variable.

Resultados y Discusión

Resultados sociodemográficos:

Atendemos a la tabla 5 donde la población usada para el estudio conformada por 60 trabajadores; en edad el 10,0% pertenece al rango de 20 a 21 años, el 68,3% pertenece al rango de 22 a 30 años, el 18,3% pertenece al rango de 31 a 39 años y el 3,3% al rango de 40 años a más. En sexo, el 90,0% a 54 varones y el 10,0% a 6 mujeres. En estado

civil el 68,3% son 23 solteros, el 1,7% es 1 casado, el 28,3% son 17 convivientes y el 1,7% es un 1 divorciado. En el grado, el 6,7% representa a 4 participantes con secundaria completa, el 50,0% representa a 30 con el grado de técnico y el 43,3% representa a 26 participantes con universidad. Finalmente, en ocupación, el 16,7% son 10 electricistas, el 16,7% son 10 soldadores, el 48,3% son 29 mecánicos, el 8,3% son 5 ingenieros, el 3,3% son 2 choferes y el 6,7% son 4 en el área de administración.

Tabla 5

Análisis de datos sociodemográficos de los participantes en estudio.

	f	%
Edad		
20 a 21 años	6	10,0%
22 – 30	41	68,3%
31 – 39	11	18,3%
40 a más	2	3,3%
Sexo		
Varón	54	90,0%
Mujer	6	10,0%
Estado civil		
Soltero	41	68,3%
Casado	1	1,7%
Conviviente	17	28,3%
Divorciado	1	1,7%
Grado		
Secundaria Completa	4	6,7%
Técnico	30	50,0%
Universidad	26	43,3%
Ocupación		
Electricista	10	16,7%
Soldador	10	16,7%
Mecánico	29	48,3%
Ingeniero	5	8,3%
Chofer	2	3,3%
Administración	4	6,7%

Análisis Descriptivo

Notamos que para la tabla 6 muestran resultados del análisis descriptivo del nivel que se encuentran el personal por estrés en una unidad minera en la ciudad de Juliaca. Se encontró al 81,7% de trabajadores con estrés laboral bajo, vinculado a esto 15% de trabajadores se localiza a nivel intermedio de estrés, por consiguiente, en el rango de estrés notamos el 3,3% de colaboradores.

Tabla 6*Nivel de variable estrés laboral en colaboradores de una unidad minera.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	49	81,7	81,7	81,7
	Intermedio	9	15,0	15,0	96,7
	Estrés	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Notamos la séptima tabla aquellos hallazgos de la evaluación descriptivo del nivel de la variable expresión de ira en colaboradores de una unidad minera. Respecto a la variable de estudio tiene como nivel alto el 25,0% que corresponde a 15 participantes, en nivel moderado se evidencia al 45,0% correspondiente a 27 participantes y finalmente en nivel bajo se muestra al 30,0% que corresponde a 18 participantes.

Tabla 7*Niveles de la variable expresión de ira en los trabajadores de la unidad minera.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Bajo	18	30,0	30,0	30,0
	Moderado	27	45,0	45,0	75,0
	Alto	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Prueba de normalidad

Para esta octava tabla observamos que en la variable 1 estrés laboral con sig. ,027 y para la variable 2 expresión de ira con sig. ,200. Por lo tanto, la variable 1 tiene la distribución no normal teniendo un $p > 0.05$, por lo cual se trabajará con estadístico no paramétrico.

Tabla 8*Análisis de normalidad a través de la prueba kolmogorov smirnov para la población.*

	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,122	60	,027
Expresión de Ira	,086	60	,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Correlación de variables

Dentro de la tabla 9 encontramos la correlación entre las dos variables de estudio previamente mencionadas con ($\rho = ,577$) siendo de intensidad media, y un nivel de

Sig.=,000 del cual el valor es inferior al 0,05, por lo tanto, afirmo la efectividad del enlace estadística y simbólico entre las variables en estudio.

Tabla 9

Estudio de correlación rho de Spearman de ambas variables en estudio.

		Expresión		
		Estrés laboral		Ira
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	Expresión Ira	Coefficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

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

Para la determinación de la correlación entre ambas variables de estudio notamos en esta décima tabla resultados en correlación directa (Rho=,499; Sig. <0,05), debido a esto, la correlación de estrés laboral y rasgo da como relación significativa con el valor (rho=,575; Sig. <0,05) y finalmente estrés laboral y expresión – control de ira se evidencia (Rho=,391; Sig.<0,05) mostrando relación significativa desde el primer variable y la dimensión de la segunda variable.

Tabla 10

Correlación de la variable 1 y las dimensiones de la variable 2

			Estrés Laboral	Estado	Rasgo	Expresión y Control
Rho spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,499**	,575**	,391**
		Sig. (bilateral)		,000	,000	,002
		N	60	60	60	60

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

DISCUSIÓN

Por consiguiente, mi hipótesis en general del estudio tiene por finalidad determinar relación entre ambas variables, de estrés laboral como expresión de ira en colaboradores de una unidad minera. A partir del procedimiento estadístico en consecuencia se indica la existencia de relación directa en nivel medio (rho=,577) de estadística significativa (p<,05) demostrando la relación directa dignificante entre la primera variable y segunda variable. Con lo encontrado en la investigación de (Trinidad & Llontop, 2020) menciona en su investigación “estrés laboral de los trabajadores de la empresa DSE ingeniería sac – lima 2020” una relación significativa con corte transversal no

experimental, su investigación demostró existir enlace significativo de su primer variable y dimensión del comportamiento de trabajadores con $t=0,688$ en categoría significancia bajo del 5% sig, $<0,05$; esto implica que los trabajadores muestran creciente valor de la variable uno y la variable dos tiende a ser incrementada. Estos resultados guardan relación con (Molina Ormeño, 2020) quien creó “estrés laboral en personal administrativo de una institución de formación policial en tiempos de covid 19 lima 2020” sus resultados indicaron que acepta su h_a y desaprueba la h_n presentando un valor $<0,05$, obteniendo un 95% de nivel alto de estrés laboral en el trabajador, paralelamente existen conflictos como la discordia generalmente en el ambiente laboral, desarrollado en cada colaborador por lo que piensa y lo que considera, percibiendo que existen estos conflictos en varias empresas; lo toman como bueno y malo dependiendo de la perspectiva, por ejemplo, los conflictos buenos en varias oportunidades resultan de manera beneficiosa para la empresa pero por otro lado aquellos conflictos malos obstaculizan actividades de la organización.

Con respecto al objetivo específico a través de estado de ira y estrés laboral ($\rho=,499$) existe relación significativa, ya que poseen correlación positiva, con una intensidad media, esta asociación viene a ser estadísticamente significativa ($p=,000$). De acuerdo con (Schiffman, Lazar y Wisenblit (2014) así como se citó en (Liza Neciosup, 2020) el estrés laboral es concepto de una secuencia de resultados psico – fisio y conductual; propio de impacto continuo de alguno o más divisores estresantes entre mismos trabajadores de una compañía. En su investigación “estrés laboral y clima organizacional en colaboradores de la empresa buen vivir sac 2020” encontró que los colaboradores en general trabajan con rapidez, recibiendo arduo trabajo diariamente y asumen muchos compromisos injustamente; todo esto producto del creciente nivel de la variable estrés laboral.

Mientras tanto se da la existencia de la relación de rasgo y estrés laboral con significancia ($\rho=,575$) de intensidad media, esta asociación viene a ser estadísticamente significativa ($p=,002$); por consiguiente se ve que otro resultado a causa del estrés laboral es el rasgo de ira coincidiendo con la investigación de (Graneros, 2018) aduce al 80% de su población mantiene altos rangos de estrés laboral causados por horarios rotativos y diferencias entre ellos; agregando que existe como resultado dificultades para socializar en el trabajo y en la familia, al mismo tiempo resulta efecto negativo en la pareja o conyugue y el proceso de crianza de hijos a falta del horario de reposo en común dificultando la programación familiar.

De manera similar con lo anteriormente demostrado, notamos la relación entre expresión – control de ira y estrés laboral con una correlación positiva ($\rho=,391$) de intensidad baja, esta asociación viene a ser estadísticamente significativa ($p=,000$). Por eso González Acabal (2014) con respecto de su estudio científico “estrés y desempeño laboral” la eficacia laboral da como producto a la empresa que su empleado labore con satisfacción, asumiendo que el rendimiento será dependiendo de su comportamiento de acuerdo al clima organizacional, esto genera que el empleado tiene la obligación de cumplir con metas mensuales establecidas, generando estrés cuando no logran cumplir las metas, y tanto como su puesto de trabajo y su salario se ven afectados generando rivalidad entre sí mismos y accidentes dentro de la empresa como nos indica (Solorzano Ticona, 2018) en su investigación “estrés laboral y su influencia en la ocurrencia de accidentes en la unidad minera tacaña ciemsa – puno 2017” aduce que la variable estrés laboral es influyente en los accidentes, observando el valor que se tiene en cuanto al trabajo desempeñado, además se ve en lo encontrado, que el estrés laboral no es algo

trivial porque causa la alteración en la conducta del empleado, agravando la salud y condición de vida, esto se nota gracias a síntomas “organizativos” rotación del personal, bajo rendimiento, el alto ausentismo, desánimo y falta de proactividad. (Sierra, 2003) en su investigación “ansiedad, angustia y estrés” el estrés viene siendo un estímulo como respuesta e interacción entre colaboradores creando una amenaza para su integridad física, valor moral y psicológica.

A medida que las personas controlen sus niveles de estrés laboral, sus niveles de expresión de ira reducirán. Finalmente, este estudio tuvo limitaciones a causa de no contar con el tiempo suficiente, estudios muy escasos enfocados a trabajadores en la minería y no contar con más unidades mineras; se recomienda que los próximos estudios añadan otras variables.

Conclusiones

- Según, por objetivo general se da la existencia de correlación directa y significativa con $\rho=,577$ y $\text{sig.},000$ entre ambas variables de estudio, en los colaboradores de la unidad minera. A mayor estrés laboral mayor expresión de ira se dará, en síntesis, se acepta la H_0 : general.
- Según los objetivos específicos, existe correlación significativa con $\rho=,499$ y $\text{sig.},000$ con relación a estado de ira y la variable uno.
- Sin duda existe correlación significativa con $\rho=,575$ y $\text{sig.},000$ para rasgo de ira y la primera variable.
- Finalmente existe correlación significativa $\rho=,391$ y $\text{sig.},002$ entre expresión – control y variable 1 en estudio.

Recomendaciones

- Se sugiere implementar capacitaciones: charlas, talleres continuos al iniciar y al finalizar sus horarios labores o fines de semanas.
- Programas de promoción – prevención en los temas de:
 - ✓ Expresión de ira.
 - ✓ Estrés laboral.

Todo esto implementado por Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional mediante psicoterapias.

- Si bien es cierto para el porvenir de muchas investigaciones les recomiendo incluir estas variables, ya que ha dado como resultado datos importantes para el bien laboral de cada colaborador o empleado y también de bienestar para la empresa.

Agradecimientos

Al cielo por la vida, y a mi madre Yeny Deza por enseñarme a superar las dificultades de la vida e impulsarme a seguir firme entre risas y llantos; a la señora Fidela Valdivia con el verbo fluido – explícito en cada motivación indirecta e

incondicional y sus allegados. A la asesora Psic. Mónica Cahuana por su tiempo brindado a cada corrección de esta investigación. Y finalmente a la empresa minera por el apoyo en la población de estudio.

Referencias

- Aragon. (2012). Obtenido de https://www.aragon.es/documents/20127/674325/violecia_ambito_laboral.pdf/a619572a-3a40-f681-aeec-c6fd989182e7
- Diario Correo. (29 de 01 de 2021). *Diario correo*. Obtenido de <https://diariocorreo.pe/economia/estres-laboral-como-afecta-y-que-hacer-para-manejarlo-productividad-laboral-trabajo-remoto-exceso-de-trabajo-trabajandocom-visma-latinoamerica-relaciones-interpersonales-pandemia-desempleo-crisis-ncze-noticia/?ref=dcr>
- Hernandez, R. S., Fernandez, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: mcgraw-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Mendoza, S. (21 de Agosto de 2020). *Visma Blog*. Obtenido de <https://latam.visma.com/blog/estres-laboral-cronico-una-espinal-silenciosa/>
- Mirella, S. C. (2016). Propiedades psicométricas del inventario de expresión ira estado - rasgo en los alumnos de 5° de secundaria del distrito de paijan.
- OIT. (08 AL 15 de octubre de 2003). *organizacion internacional del trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/sector/activities/topics/violence-and-stress/lang-es/index.htm>
- Arias Gallegos, W. L. (2012). Occupational stress of workers analyzed from an approach to vital events. *Revista Cubana de Salud Publica*, 38(4), 525–535. <https://doi.org/10.1590/S0864-34662012000400004>
- Becerra Hernandez, R. M. (2020). Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – Cajamarca. *Persepsi Masyarakat Terhadap Perawatan Ortodontik Yang Dilakukan Oleh Pihak Non Profesional*, 53(9), 1689–1699.
- Gamero, J., & Pérez, J. (n.d.). *Elaborado por CGA*.
- Graneros, B. (2018). *Estrés Laboral En Personal Policial Con Turnos Rotativos Y Fijos*. 73.
- Houtman, I., Jettinghoff, K., & Cedillo, L. (2015). 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 trabajadores. *World Health Organization*, 6, 1–41.
- Liza Neciosup, J. J. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa BUEN VIVIR S.A.C. 2020*. 122.
- Medina Rios, P. V. (2018). *universidad ricardo palma facultad de ciencias biológicas. september*.

- Molina Ormeño, L. M. (2020). Facultad de Ciencias de la Salud. *Transtornos Alimenticios*, 41.
- Puma Chambi, Noemi; Azaña Laura, V. (2020). Universidad peruana union. *Dirección General de Investigación*, 1–93.
- Sierra, J., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*, 3(1), 10–59.
- Solorzano Ticona, Y. W. (2018). Estres laboral y su influencia en la ocurrencia de accidentes en la unidad minera Tacaza - Ciemza - Puno 2017. *Tesis UNA -PUNO*, 17.
- 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*, 2, 33–50.
- Trinidad, F., & Llontop, M. (2020). Escuela de Posgrado BIOMETRÍA. *Psikologi Perkembangan*, October 2019, 1–126