

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



**Estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una  
empresa Minera del Perú, año 2024**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios  
Internacionales

**Autor:**

Eliana Marcela Navarro López  
Carlos Jhonattan Rupay Avila

**Asesor:**

Mg. Ruth E. Pilloca Moyna

Lima, noviembre del 2025


## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna , docente de la Facultad de Ciencias empresariales Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa Minera del Perú, año 2024.”** De los autores Eliana Marcela Navarro López y Carlos Jhonattan Rupay Avila, tiene un índice de similitud de 18% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima a los 24 días del mes de Marzo del año 2026.



---

Mg. Ruth Edelmira Pilloca

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Lima, fecha, Villa Unión, a 25 día(s) del mes de noviembre del año 2025 siendo las 16:30 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a)

Mg. Ruth Harne Gonzales Córdova el (de) secretario(a) Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto y los demás miembros Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez y el (de) asesor(a) Mg. Ruth E. Pilloca Horna.

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado "Estrés laboral y Satisfacción laboral en trabajadores de una Empresa Minera del Perú, año 2024."

del(los) bachiller(es)

- a) Eliana Marcela Navarro Lopez
- b) Carlos Ithonattan Rupay Avila
- c)

conduciente a la obtención del título profesional de Licenciado en: Administración y Negocios Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(s) a 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 al (a la) / a (los) (las) candidato(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:

Bachiller (a): Eliana Marcela Navarro Lopez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

Bachiller (b): Carlos Ithonattan Rupay Avila

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

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

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

 Presidente  
 Asesor/a  
 Miembro  
 Miembro  
 Bachiller (a)  
 Bachiller (b)  
 Bachiller (c)

"Esta Sustentación fue realizada de manera virtual u online Sincrónica Conforme al Reglamento General de Grados y Títulos"

# **Estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa Minera del Perú, año 2024.**

Work stress and job satisfaction in workers of a mining company in Peru, year 2024.

Eliana Marcela Navarro López; Carlos Jhonattan Rupay Avila

*Universidad Peruana Unión/EP. Administración*

## **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa minera del Perú. Su metodología se basa en un estudio de tipo cuantitativo con un enfoque correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Su población estuvo constituida por 123 trabajadores de la empresa minera, los cuales fueron usados en su totalidad como muestra de estudio. El resultado determinó que, el análisis de Spearman revela una correlación negativa débil entre el estrés y la satisfacción laborales ( $r = -0.137$ ). Sin embargo, a diferencia del caso anterior, el valor de significancia ( $p = 0.031$ ) es menor a 0.05, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa en la muestra de 123 participantes. Esto sugiere que, aunque la asociación es baja, a mayor nivel de estrés laboral, menor tiende a ser la satisfacción en el trabajo. Concluyendo que a medida que aumentan los niveles de estrés en el trabajo, la satisfacción de los empleados disminuye.

**Palabras claves:** Estrés laboral, burnout, satisfacción, compañías, minería

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between stress and job satisfaction in workers of a mining company in Peru. Its methodology is based on a quantitative study with a correlational approach, non-experimental and cross-sectional design. Its population consisted of 123 workers from the mining company, all of whom were used as a study sample. The result determined that the Spearman analysis reveals a weak negative correlation between stress and job satisfaction ( $r = -0.137$ ). However, unlike the previous case, the significance value ( $p = 0.031$ ) is less than 0.05, indicating that the relationship is statistically significant in the sample of 123 participants. This suggests that, although the association is low, the higher the level of job stress, the lower the job satisfaction tends to be. Concluding that as job stress levels increase, employee satisfaction decreases.

**Keywords:** Work stress, burnout, satisfaction, companies, mining

## 1. Introducción

El estudio del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo ha adquirido una gran importancia a nivel mundial debido a su impacto significativo tanto en la salud de los empleados como en la eficiencia de las organizaciones (Buitrago-Orjuela et al., 2021). La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera el estrés laboral una epidemia global, afectando a más del 60% de los trabajadores en todo el mundo (OMS, 2023). Este fenómeno no solo deteriora el bienestar físico y mental de los empleados, sino que también genera costos económicos considerables para las empresas, incluyendo la reducción de la productividad, el aumento del ausentismo y la rotación de personal (Eustaquio, 2016).

Desde una perspectiva global, investigaciones recientes han indicado que la satisfacción laboral es un factor clave en la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los empleados (Martínez & Tello, 2022). Estudios de Zhang et al. (2022) han demostrado que la satisfacción en el trabajo puede reducir los efectos negativos del estrés, fomentando un ambiente más saludable y productivo. Además, un análisis de Gallup (2023) muestra que las organizaciones con altos niveles de satisfacción laboral tienen un 21% más de rentabilidad y un 17% menos de rotación de personal en comparación con aquellas con niveles bajos de satisfacción.

En el contexto peruano, la problemática del estrés laboral es evidente. Un estudio de la Superintendencia Nacional de Salud (Susalud) de 2022 revela que más del 55% de los trabajadores peruanos experimentan altos niveles de estrés laboral, lo que afecta directamente su calidad de vida y el rendimiento de las empresas (Lizardo Otero, 2023). Este dato es preocupante, especialmente porque la satisfacción laboral en Perú también se encuentra por debajo del promedio regional, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022).

A nivel local, el sector minero, que es una de las principales actividades económicas del Perú, enfrenta desafíos específicos en cuanto al estrés laboral y la satisfacción de los empleados (Quintano, 2022). La minería exige altos niveles de esfuerzo físico y mental, lo que a menudo resulta en elevados índices de estrés entre los trabajadores. Según Pérez et al. (2023), las empresas mineras que implementan programas de bienestar y estrategias para aumentar la satisfacción laboral pueden experimentar mejoras significativas en la productividad y la retención del talento.

El análisis del estrés laboral y la satisfacción en el trabajo en una empresa minera peruana no solo mejora el bienestar de los trabajadores, sino que también puede generar beneficios económicos y operativos significativos. La implementación de políticas efectivas en este ámbito puede posicionar a la empresa como líder en prácticas de bienestar laboral, promoviendo un ambiente más saludable y productivo para todos sus empleados. La satisfacción laboral está directamente relacionada con el conocimiento que una persona tiene dentro de una organización. Esta experiencia se convierte en la percepción del trabajador, la cual culmina en un componente emocional (Sánchez & Gracias, 2017). Chiang et al., (2018) Sus hallazgos indican que una mayor percepción de satisfacción laboral y control sobre el trabajo contribuyen a reducir el nivel de estrés. Además, la dimensión de apoyo social laboral global incrementa la satisfacción laboral, lo que también ayuda a disminuir el estrés.

Vallejo & Olmedo, (2022) Según sus resultados determinó que no existe una relación entre el estrés y la satisfacción laboral, lo que significa que estas variables son independientes entre sí. Quinto Reyes et al., (2023) Mostro que hay una correlación inversamente proporcional y poco significativa entre las variables: un menor nivel de estrés se asocia con un mayor nivel de satisfacción laboral. Esto confirma que las dimensiones del estrés laboral están relacionadas de alguna manera con las de la satisfacción laboral.

Cabay et al., (2022) Demostró que factores estresantes como el clima organizacional, el territorio organizacional y la influencia del líder aumentan la probabilidad de impactar negativamente la satisfacción individual y los beneficios percibidos por el personal administrativo. Solís & Aguayo, (2023) Afirio que los bajos niveles de estrés no han afectado la satisfacción laboral de los colaboradores, quienes se han mostrado cómodos y conformes al realizar sus actividades en esta área operativa de la institución durante el período de confinamiento provocado por la pandemia de Covid-19. Saavedra, (2021) Menciona que existe una relación inversa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, es decir que mientras mayor estrés laboral tenga el colaborador, menor satisfacción tendrá en su lugar de trabajo afectando su rendimiento. Además, Farias et al., (2021) manifiesta que el problema radica en que nuestro cuerpo tiene recursos limitados, lo que lleva al trabajador a un estado de agotamiento físico y mental. Esto representa una seria amenaza para su salud y bienestar, afectando sus relaciones familiares y emocionales, causando estrés y disminuyendo la productividad en sus áreas de trabajo. Gallardo, (2022) determinó que hay una relación negativa directa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores. Además, el estrés laboral actúa como mediador o moderador en la relación

entre la satisfacción laboral y tres variables específicas: la calidad de vida en el trabajo, la identidad profesional y la autoevaluación central.

Estudiar el estrés laboral y la satisfacción en una empresa minera en Perú es especialmente relevante por varias razones. Primero, la minería es un sector vital para la economía peruana, representando aproximadamente el 10% del Producto Interno Bruto (PIB) del país y el 60% de sus exportaciones (Ministerio de Energía y Minas, 2023). Segundo, mejorar el bienestar de los trabajadores puede llevar a una mayor eficiencia operativa y a una reducción de los costos relacionados con la salud y la seguridad laboral. Finalmente, entender y abordar estos aspectos puede ayudar a construir una fuerza laboral más resiliente y comprometida, lo que beneficiará tanto a los empleados como a la empresa en general (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

El estrés laboral se ha vinculado principalmente con variables como la satisfacción laboral, la inteligencia emocional, y problemas musculoesqueléticos, así como con factores de los modelos explicativos del estrés, tales como demanda-control laboral, recompensa-esfuerzo y modos de afrontamiento individual (Osorio & Cárdenas Niño, 2017). Es por ello que la presente tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laborales en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.

## **2. Marco conceptual**

### **Definición de estrés laboral**

El estrés laboral es un factor de riesgo psicosocial que debe ser considerado en los sistemas de gestión del riesgo, debido a sus efectos en el bienestar de los empleados y en su desempeño en el trabajo (Buitrago-Orjuela et al., 2021). Zuñiga, (2019) Menciona que son reacciones perjudiciales tanto físicas como emocionales que ocurren cuando las demandas laborales son excesivas. Frecuentemente, este concepto se confunde con el "desafío", pero no son lo mismo. El estrés es una respuesta que ayuda al individuo a enfrentar ciertas situaciones y, en algunos casos, puede motivarlo a llevar a cabo determinadas acciones. No obstante, en el contexto del estrés laboral, las circunstancias externas fuera del control del trabajador provocan un desequilibrio que, junto con las características personales del individuo, incrementan el riesgo para su salud (Lizardo Otero, 2023).

### **Dimensiones de estrés laboral**

#### **Superiores y recursos**

La manera en que la organización trata a su personal incluye la forma en que los líderes y directivos dirigen y se comprometen con los empleados (Iparraguirre, 2017). Se basan en la percepción de los trabajadores de una organización sobre su nivel de satisfacción o insatisfacción con respecto al entorno o ambiente laboral (Piscoya & Cárdenas, 2022).

### **Organización y equipos**

Las organizaciones con alto desempeño mantienen equipos de trabajo que colaboran para alcanzar objetivos planificados, estos equipos son fundamentales, ya que el trabajo se organiza y realiza cada vez más en grupos. Por lo que un equipo de trabajo está compuesto por individuos que comparten una meta y una visión clara, y colaboran de manera coordinada (Quintano, 2022). El equipo de trabajo se basa en la coordinación, el aporte de ideas, conocimientos, habilidades y la toma de decisiones conjunta (Carhuancho, 2019).

### **Definición de satisfacción laboral**

Se define como el estado emocional placentero o positivo que surge de la propia experiencia del trabajo; este estado se logra al satisfacer ciertos requerimientos individuales a través del desempeño laboral (Muñoz Palomar et al., 2022). Así mismo, se describe como la sensación que una persona experimenta al alcanzar un equilibrio entre una o varias necesidades, esta sensación resulta de diversas interacciones entre el usuario, los trabajadores que prestan el servicio y el entorno. En otras palabras, es lo que la persona espera del trabajo y lo que finalmente obtiene de él (Charaja & Mamani, 2014). La satisfacción laboral es un resultado emergente del bienestar y la felicidad de los empleados en su lugar de trabajo, lo cual impacta directamente en el rendimiento de las empresas (Tocas-Duran, 2024).

### **Dimensiones de satisfacción laboral**

#### **Seguridad**

La seguridad laboral se refiere a las reglas y métodos establecidos para proteger la salud física y mental de los empleados, asegurándolos contra cualquier riesgo que pueda surgir durante la realización de sus tareas (Díaz, 2017). Es la garantía que la empresa u organización le ofrece al empleado para asegurar que mantenga su puesto de trabajo (Martínez & Tello, 2022).

#### **Promoción**

Dentro de este factor se incluyen eventos en los que los empleados mencionan que experimentaron un ascenso en su estatus o cargo dentro de la organización (Arévalo & Leveau,

2021) Las promociones o ascensos ofrecen la posibilidad de crecimiento personal, mayor responsabilidad y un aumento en el reconocimiento social de la persona (Eustaquio, 2016).

### **Remuneración**

Tocas-Duran, (2024) Afirma que el empleado que recibe una compensación justa, adecuada y a tiempo por su trabajo se sentirá motivado y satisfecho tanto en sus necesidades personales como en sus intereses individuales. Asimismo, son compensación que los empleados obtienen a cambio de su trabajo abarca tanto el salario como los beneficios socioeconómicos. Estos contribuyen a satisfacer las necesidades esenciales del trabajador y su familia (Martínez & Tello, 2022).

### **Condiciones de trabajo**

Son los factores presentes en el entorno donde el trabajador realiza habitualmente su labor, como la iluminación, el nivel de ruido, la temperatura, el espacio de trabajo, el orden y la limpieza (Martínez & Tello, 2022). Un entorno físico confortable y apropiado para la tarea a realizar mejorará el rendimiento y aumentará la satisfacción del trabajador (Arévalo & Leveau, 2021).

- **Factores extrínsecos**

Herzberg identificó estos factores como "factores de higiene". Según su teoría, la falta de adecuación en estos factores puede causar insatisfacción laboral, pero mejorarlos no necesariamente conduce a la satisfacción; más bien, su mejora simplemente elimina o reduce la insatisfacción (Alvarado, 2021). Puesto que estos factores están relacionados con la insatisfacción porque se encuentran en el entorno que rodea a las personas y afectan las condiciones en las que realizan su trabajo (Escalante, 2017).

## **3. Metodología**

La investigación se desarrolló bajo el marco cuantitativo, debido a que el análisis se centró en la recopilación y el análisis de datos numéricos para entender fenómenos y determinar patrones (Ñaupas et al., 2018) de diseño no experimental ya que el investigador no manipulo y altero deliberadamente las variables de tipo transversal porque se recolectaran de datos en un solo momento determinado (Manterola & Otzen, 2015). De tipo correlacional dado que el objetivo es evidenciar las asociación o vinculaciones lineales entre variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

La muestra poblacional del estudio fue constituida por todos los trabajadores de una empresa minera del Perú, así mismo el tipo de muestreo, se encontró enmarcada a conveniencia del autor, ya que está sujeta a la disponibilidad, alcance y facilidad de recopilación de la información por parte del autor (López, 2004). La técnica de recolección de la información fue por medio de cuestionarios ya que son lo más usados en el campo del análisis social:

Para la escala de estrés laboral validado por Suárez, (2013) que consta de 2 dimensiones las cuales son; superiores y recursos que consta de 13 reactivos y el factor organización y equipos está constituido por 11 ítems que va desde 1 = totalmente en desacuerdo hasta 5 = totalmente de acuerdo, todo el instrumento con un alfa de Cronbach de .95. Para la escala de satisfacción laboral validado por Sánchez-Alcaraz Martínez et al., (2013) la cual contiene 5 dimensiones, las cuales son; seguridad que tiene 3 ítems, promoción que consta de 9 reactivos, remuneración con 4 ítems, condiciones de trabajo con 6 reactivos y finalmente factores extrínsecos con 3 ítems que va desde 1 totalmente en desacuerdo hasta 5 totalmente de acuerdo, todo el cuestionario con un alfa de Cronbach de .80

Posteriormente a la recolección de datos, se procedió a utilizar Excel para realizar un proceso de depuración de datos, identificando y gestionando valores atípicos. Los datos serán formateados de manera apropiada para asegurar una transferencia eficiente al software SPSS V.26. En SPSS, se efectuó un análisis correlación, que incluirá la agregación de ítems para derivar dimensiones y variables de estudio. Además, se realizará un análisis de asociación entre los elementos indicados. Los resultados se presentaron en tablas con un formato adecuado para su inclusión en el manuscrito científico final. La investigación siguió aspectos éticos durante todo el proceso del proyecto así mismo, en el contenido se consideró en todo momento las definiciones de cada autor de forma parafraseado y citados correctamente en un formato Apa de 7ma edición, el recojo de los dato se dará de forma honesta así como también la presentación de los resultados, interpretándolo correctamente, esperando que el estudio sea un importante aporte para la comunidad científica investigadora, siendo un fundamente antecedente para futuros estudios.

### ***Hipótesis***

#### Hipótesis general

Existe relación entre el estrés y la satisfacción laborales en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.

#### Hipótesis específico

- Existe relación entre el estrés laboral y la seguridad en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.
- Existe relación entre el estrés laboral y la promoción en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.
- Existe relación entre el estrés laboral y la remuneración en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.
- Existe relación entre el estrés laboral y la condición de trabajo en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.
- Existe relación entre el estrés laboral y factores extrínsecos en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.

### *Características de la muestra*

En la tabla 1 se muestra la descripción de la muestra donde se visualiza una proporción similar de hombres (48.8%) y mujeres (51.2%). La mayoría se identifica como soltera (58.5%), mientras que el resto está casado (24.4%) o en convivencia (17.1%), sin registros de divorcio. En relación con la paternidad, el 58.5% tiene hijos y el 41.5% no. En cuanto al lugar de origen, predominan los participantes de la costa (53.7%), seguidos por los de la sierra (41.5%) y en menor medida, los de la selva (4.9%). Respecto a la formación académica, el mayor porcentaje cuenta con licenciatura (39%), seguido por aquellos con estudios técnicos (25.2%), bachillerato (21.1%) y maestría (14.6%). En términos de experiencia laboral, casi la mitad ha trabajado entre 1 y 3 años (49.6%), mientras que el 29.3% acumula entre 4 y 10 años de servicio y el 21.1% supera los 11 años de trayectoria.

Tabla 1

### *Características de la muestra*

		Recuento	% de N tablas
Sexo	Masculino	60	48.8%
	Femenino	63	51.2%
	Total	123	100.0%
Estado civil	Soltero	72	58.5%
	Casado	30	24.4%
	Conviviente	21	17.1%

	Divorciado	0	0.0%
	Total	123	100.0%
<hr/>			
Paternidad	Con hijos	72	58.5%
	Sin hijos	51	41.5%
	Total	123	100.0%
<hr/>			
Procedencia	Costa	66	53.7%
	Sierra	51	41.5%
	Selva	6	4.9%
	Total	123	100.0%
<hr/>			
Nivel de estudio	técnico	31	25.2%
	Bachiller	26	21.1%
	Licenciatura	48	39.0%
	Magister	18	14.6%
	Total	123	100.0%
<hr/>			
Tiempo laborando	1 a 3 años	61	49.6%
	4 a 10 años	36	29.3%
	11 años a mas	26	21.1%
	Total	123	100.0%
<hr/>			

## 4. Resultados

### Prueba de Normalidad

La Tabla 2 presenta los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors aplicada a las variables del estudio: estrés laboral, seguridad, promoción, remuneración, condiciones de trabajo, factores intrínsecos y satisfacción laboral. En todos los casos, los valores del estadístico K-S son elevados (entre .159 y .424) y los valores de significancia obtenidos son menores a .001, lo que evidencia que, para cada una de las variables, se rechaza la hipótesis nula de normalidad.

Esto significa que las distribuciones de los puntajes no se ajustan a una distribución normal en la muestra analizada ( $n = 123$ ). En consecuencia, los datos presentan un comportamiento no normal, por lo que el análisis estadístico posterior debe considerar el uso de pruebas no paramétricas para garantizar la validez de los resultados.

Tabla 2

### Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	.194	123	<.001
Seguridad	.265	123	<.001
Promoción	.424	123	<.001
Remunera	.159	123	<.001
Condi_traba	.269	123	<.001
Facto_intrinsecos	.293	123	<.001
Satis_laboral	.304	123	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Correlaciones

En la tabla 3 se manifiesta el análisis de Spearman revela una correlación negativa débil entre el estrés y la satisfacción laborales ( $r = -0.137$ ). Sin embargo, a diferencia del caso anterior, el valor de significancia ( $p = 0.031$ ) es menor a 0.05, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa en la muestra de 123 participantes. Esto sugiere que, aunque la

asociación es baja, a mayor nivel de estrés laboral, menor tiende a ser la satisfacción en el trabajo.

Tabla 3  
correlación general

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-0.137
		Sig. (bilateral)	0.031
		N	123

En la tabla 4 se evidencia los cruces de correlación entre la variable estrés laboral frente a las dimensiones de satisfacción laboral, mostrando que el estrés laboral tiene una relación negativa y significativa con la seguridad en el trabajo ( $r = -0.180$ ,  $p = 0.046$ ), la promoción ( $r = -0.131$ ,  $p = 0.037$ ), la remuneración ( $r = -0.134$ ,  $p = 0.040$ ) y las condiciones de trabajo ( $r = -0.265$ ,  $p = 0.003$ ), lo que indica que un mayor nivel de estrés tiende a estar asociado con percepciones más bajas en estos aspectos laborales. Por otro lado, se observa una correlación positiva y significativa entre el estrés laboral y los factores extrínsecos del trabajo ( $r = 0.144$ ,  $p = 0.013$ ), sugiriendo que ciertos aspectos internos del empleo pueden estar relacionados con un mayor nivel de estrés en la muestra analizada.

Tabla 4  
correlación específica

		Estrés laboral	Seguridad	promoción	Remuneración	Condición de trabajo	Factores intrínsecos
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000					
	Sig. (bilateral)						
	N	123					
Seguridad	Coefficiente de correlación	-,180*	1.000				
	Sig. (bilateral)	0.046					
	N	123	123				
Promoción	Coefficiente de correlación	-0.131	,581**	1.000			
	Sig. (bilateral)	0.037	0.000				
	N	123	123	123			
Remuneración	Coefficiente de correlación	-0.134	,673**	,554**	1.000		
	Sig. (bilateral)	0.040	0.000	0.000			
	N	123	123	123	123		

Condición de trabajo	Coefficiente de correlación	-,265**	,487**	,470**	,352**	1.000	
	Sig. (bilateral)	0.003	0.000	0.000	0.000		
	N	123	123	123	123	123	
Factores extrínsecos	Coefficiente de correlación	0.144	,575**	,512**	,587**	,510**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.013	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	123	123	123	123	123	123

## 5. Discusiones

Los resultados de este estudio revelan una correlación negativa y significativa entre el estrés y la satisfacción laborales ( $r = -0.137$ ,  $p = 0.031$ ). Esto implica que, a medida que aumentan los niveles de estrés en el trabajo, la satisfacción de los empleados disminuye. Este hallazgo es coherente con investigaciones recientes realizadas en Perú. Por ejemplo, Chunga Díaz y Escuzza Pasco (2023) encontraron que las expectativas laborales no satisfechas pueden incrementar el estrés, afectando negativamente la satisfacción laboral. De manera similar, Burgos Jiménez y Gálvez León (2022) identificaron una relación inversa moderada entre el estrés y la satisfacción laboral en empleados de una empresa, sugiriendo que el estrés puede erosionar la satisfacción en el trabajo. Estos estudios resaltan la importancia de abordar el estrés laboral para promover entornos de trabajo más saludables y satisfactorios. Por otro lado, Bakker y Demerouti (2017) explican que la teoría de demanda-recurso laboral (JD-R) sostiene que un alto nivel de estrés, derivado de demandas laborales excesivas, puede generar agotamiento y, en consecuencia, reducir la satisfacción laboral. De manera similar, Karasek y Theorell (1990) destacan que los trabajos con alta demanda y bajo control incrementan el estrés y reducen la satisfacción laboral.

La correlación negativa entre el estrés laboral y la seguridad en el trabajo ( $r = -0.180$ ,  $p = 0.046$ ) indica que los trabajadores con mayores niveles de estrés perciben su entorno como menos seguro. Estudios recientes señalan que el estrés laboral puede aumentar la probabilidad de errores humanos, impactando negativamente en la percepción y las condiciones de seguridad en el trabajo (Lavoie et al., 2022). En el contexto minero, condiciones de trabajo exigentes y ambientes de alto riesgo pueden contribuir a una menor percepción de seguridad y aumentar los riesgos laborales. Además, investigaciones sugieren que la percepción de seguridad en el trabajo se ve afectada por la carga mental y física derivada del estrés, lo que puede incrementar la incidencia de accidentes laborales (Chunga Díaz & Escuzza Pasco, 2023). Por lo tanto, es crucial que las organizaciones implementen estrategias de prevención del estrés para mejorar la percepción de seguridad entre los empleados. Además, Cooper y Quick (2017) sugieren que la

percepción de seguridad en el trabajo se ve afectada por la carga mental y física derivada del estrés. En este sentido, es crucial que las organizaciones implementen estrategias de prevención del estrés para reducir la incidencia de accidentes y mejorar la percepción de seguridad en los empleados.

El hallazgo de una relación negativa entre el estrés laboral y las oportunidades de promoción ( $r = -0.131$ ,  $p = 0.037$ ) respalda la literatura reciente sobre el impacto del estrés en el desarrollo profesional. Investigaciones indican que los empleados que experimentan altos niveles de estrés suelen presentar menor disposición para asumir nuevos desafíos, lo que puede limitar su acceso a oportunidades de promoción (Chunga Díaz & Escuza Pasco, 2023). Además, el estrés crónico puede afectar el desempeño y la capacidad de innovación, reduciendo las posibilidades de ascenso profesional. En sectores exigentes, como el minero, el estrés laboral puede interferir en la percepción de equidad y desarrollo profesional dentro de la organización. Estos resultados sugieren la importancia de programas de gestión del estrés y bienestar laboral para asegurar que los trabajadores tengan las condiciones necesarias para avanzar en su carrera profesional sin comprometer su salud mental. Asimismo, Kahn y Byosiére (1992) argumentan que el estrés crónico puede afectar el desempeño y la capacidad de innovación, reduciendo las posibilidades de ser promovidos. En el ámbito minero, donde las condiciones de trabajo suelen ser exigentes, es posible que el estrés laboral interfiera en la percepción de equidad y desarrollo profesional dentro de la organización (Huang et al., 2016).

El coeficiente de correlación negativo entre el estrés laboral y la remuneración ( $r = -0.134$ ,  $p = 0.040$ ) indica que los trabajadores con mayor nivel de estrés tienden a percibir su salario como menos satisfactorio. Este hallazgo es consistente con estudios que sugieren que los empleados evalúan su remuneración en función del esfuerzo percibido y la carga laboral, y cuando sienten que el estrés que enfrentan no está adecuadamente compensado, su satisfacción con la remuneración disminuye (Chunga Díaz & Escuza Pasco, 2023). Además, la percepción de una remuneración injusta puede exacerbar el estrés laboral, creando un ciclo negativo en el bienestar del empleado. Dado que la relación encontrada en este estudio es moderada pero significativa, se recomienda que las empresas consideren estrategias de compensación que no solo se basen en aspectos económicos, sino también en beneficios relacionados con el bienestar y la reducción del estrés. En este sentido, Grandey y Melloy (2017) afirman que cuando los trabajadores sienten que el estrés que enfrentan no está adecuadamente compensado, su satisfacción con la remuneración disminuye. Además, Faragher et al. (2013) encontraron que la

percepción de una remuneración injusta puede exacerbar el estrés laboral, creando un ciclo negativo en el bienestar del empleado.

La correlación negativa y significativa entre el estrés laboral y las condiciones de trabajo ( $r = -0.265$ ,  $p = 0.003$ ) refuerza la evidencia de que las condiciones laborales adversas contribuyen al aumento del estrés en los trabajadores. Factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de personal y el ambiente físico inadecuado pueden incrementar significativamente el estrés laboral y disminuir la satisfacción con las condiciones de trabajo (Chunga Díaz & Escuza Pasco, 2023). En el sector minero, condiciones laborales precarias, turnos prolongados y exposición a ambientes de alto riesgo contribuyen al desarrollo del estrés crónico en los empleados. Mejorar las condiciones de trabajo a través de medidas ergonómicas y organizacionales puede reducir los niveles de estrés y mejorar la percepción del ambiente laboral. Estos resultados sugieren que la empresa debe enfocarse en mejorar las condiciones físicas y organizacionales del entorno de trabajo para reducir el impacto del estrés en los empleados. En el sector minero, estudios como el de Fernández-Muñiz et al. (2017) han demostrado que condiciones laborales precarias, turnos prolongados y exposición a ambientes de alto riesgo contribuyen al desarrollo del estrés crónico en los empleados. Asimismo, Parker et al. (2017) sostienen que mejorar las condiciones de trabajo, a través de medidas ergonómicas y organizacionales, puede reducir los niveles de estrés y mejorar la percepción del ambiente laboral.

Los resultados muestran una relación positiva y significativa entre el estrés laboral y los factores extrínsecos (instalaciones, servicios y otros) ( $r = 0.144$ ,  $p = 0.013$ ), lo que indica que ciertos aspectos externos del trabajo dentro de la empresa pueden estar asociados con niveles más altos de estrés. Los factores extrínsecos pueden incrementar significativamente la presión laboral, y en contextos de alta exigencia suelen derivar en agotamiento y estrés (Chunga Díaz & Escuza Pasco, 2023). En la industria minera, donde las demandas físicas y psicológicas son intensas, elementos externos como las metas estrictas, la supervisión constante, los incentivos condicionados al desempeño o las presiones organizacionales pueden actuar como generadores de tensión, afectando el bienestar del trabajador. Deci y Ryan (2017) señalan que, cuando predominan los estímulos externos sobre la autonomía laboral, se produce una mayor vulnerabilidad al desgaste emocional. En esta misma línea, Huang et al. (2016) destacan que los factores extrínsecos mal gestionados pueden amplificar el estrés ocupacional en entornos de alto riesgo, como la minería, lo que evidencia la necesidad de equilibrar estas condiciones con prácticas organizacionales que protejan la salud mental y física de los empleados.

## 6. Conclusiones

Los resultados de este estudio revelan una correlación negativa y significativa entre el estrés y la satisfacción laborales ( $r = -0.137$ ,  $p = 0.031$ ). Esto implica que, a medida que aumentan los niveles de estrés en el trabajo, la satisfacción de los empleados disminuye.

De acuerdo con los resultados se ha llegado a las siguientes conclusiones: La correlación negativa entre el estrés laboral y la seguridad en el trabajo ( $r = -0.180$ ,  $p = 0.046$ ) indica que los trabajadores con mayores niveles de estrés perciben su entorno como menos seguro.

El hallazgo de una relación negativa entre el estrés laboral y las oportunidades de promoción ( $r = -0.131$ ,  $p = 0.037$ ) respalda la literatura reciente sobre el impacto del estrés en el desarrollo profesional. Investigaciones indican que los empleados que experimentan altos niveles de estrés suelen presentar menor disposición para asumir nuevos desafíos, lo que puede limitar su acceso a oportunidades de promoción.

El coeficiente de correlación negativo entre el estrés laboral y la remuneración ( $r = -0.134$ ,  $p = 0.040$ ) indica que los trabajadores con mayor nivel de estrés tienden a percibir su salario como menos satisfactorio. Este hallazgo es consistente con estudios que sugieren que los empleados evalúan su remuneración en función del esfuerzo percibido y la carga laboral, y cuando sienten que el estrés que enfrentan no está adecuadamente compensado, su satisfacción con la remuneración disminuye.

La correlación negativa y significativa entre el estrés laboral y las condiciones de trabajo ( $r = -0.265$ ,  $p = 0.003$ ) refuerza la evidencia de que las condiciones laborales adversas contribuyen al aumento del estrés en los trabajadores.

Los resultados muestran una relación positiva y significativa entre el estrés laboral y los factores extrínsecos ( $r = 0.144$ ,  $p = 0.013$ ), en conclusión, los factores extrínsecos como las presiones organizacionales, las metas rígidas y los incentivos condicionados al rendimiento pueden intensificar el estrés laboral en contextos altamente demandantes como la industria minera. Cuando estos estímulos externos superan la capacidad de autonomía y regulación del trabajador, aumentan la vulnerabilidad al agotamiento y al desgaste emocional. Por ello, es esencial que las organizaciones equilibren las exigencias externas con condiciones laborales adecuadas y estrategias de apoyo que favorezcan el bienestar integral de sus empleados.

## Referencias Bibliográficas

- Alvarado, A. (2021). *Factores que contribuyen a la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa Beauty & Books del distrito de Huancayo*.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8549/4/IV\\_PG\\_MBA\\_TE\\_Alvarado\\_Maldonado\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8549/4/IV_PG_MBA_TE_Alvarado_Maldonado_2021.pdf)
- Arevalo, R., & Leveau, R. (2021). *Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa consorcio andes de la ciudad de Iquitos, año 2020* [Universidad Científica].  
<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1337/ROGER%20AREVALO%20ARMAS%20Y%20RICAR%20CRISTIAN%20LEVEAU%20MACEDO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bazán Alfaro, B. A., & Guillén Honorio, B. G. (2022). El estrés laboral y la productividad en los trabajadores de la contrata Minera Cristóbal E.I.R.L. Retamas-2022. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cabay, K., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Revista Medica Electronica*, 44(1). <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v44n1/1684-1824-rme-44-01-69.pdf>
- Carhuancho, S. (2019). *el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en la corte superior de justicia de Junin, 2018*.  
[https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/24/CARHUANCHO\\_SARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/24/CARHUANCHO_SARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). Motivation and Job Satisfaction of Employees of the Regional Directorate of Foreign Trade and Tourism - Puno - Peru, 2013. *Comuni@cción*, 5(1), 05–13. <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867001.pdf>
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de

- concepción. *Ciencia & Trabajo*, 63, 178–186. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- Díaz, M. (2017). *Seguridad en el trabajo y desempeño laboral* [Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>
- Escalante, C. (2017). *Factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de centro quirúrgico del hospital nacional Cayetano Heredia* [Universidad Peruana Cayetano Heredia]. [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/983/Factores\\_EscalanteTito\\_Claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/983/Factores_EscalanteTito_Claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Eustaquio, C. (2016). *"Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de la Esperanza Enero- Julio 2016"*. [Universidad privada del norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9789/Eustaquio%20Briceño%20Carlos.pdf>
- Farias, A., Macías, M., Zambrano, L., & Gómez, N. (2021). El ambiente de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral como prevención del estrés en los empleados. *Dominio de Las Ciencias*, 7, 586–601. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2439>
- Ferluga, G. (2020). *Crisis del coronavirus: El impacto de la pandemia en las finanzas personales y los consejos para paliarlo* | Sección Mis finanzas | EL PAÍS. El País. [https://elpais.com/economia/2020/03/13/mis\\_finanzas/1584118723\\_357442.html](https://elpais.com/economia/2020/03/13/mis_finanzas/1584118723_357442.html)
- Gallardo, R. (2022). *Relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores*. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15837/Gallardo\\_Valdivia\\_Rodrigo\\_Ricardo.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15837/Gallardo_Valdivia_Rodrigo_Ricardo.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Gallup. (2023). *State of the global workplace report*. Recuperado de <https://www.gallup.com>.
- Hernández-Sampieri, Reberto., & Mendoza, Chistian. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill.
- Huerta, R., Supo, G., Lupaca, V., & Lupaca, Y. (2022). La crisis de la pandemia y su impacto en las finanzas personales. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 2(2), 25–40. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.002>

- Iparraquirre, P. (2017). *Factores organizacionales y personales correlacionados a la satisfacción laboral del personal de un centro especializado de atención psicológica de Lima* [Universidad Peruana Cayetano Heredia].  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/993/Factores\\_IparraquirreBaltazar\\_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/993/Factores_IparraquirreBaltazar_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lizardo Otero, B. Y. (2023). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de los agentes y supervisores de seguridad de una empresa de Seguridad Privada. *Industrial Data*, 25(2), 71–90. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69–74.  
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Manterola, C., & Otzen, T. (2015). Estudios Experimentales 1ª Parte. El Ensayo Clínico Experimental Studies 1st Part. Clinical Trial. *Int. J. Morphol*, 33(1), 342–349.  
<https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v33n1/art54.pdf>
- Martinez, R., & Tello, D. (2022). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS. S.A de la unidad minera Alpayana, 2021* [Universidad Continental].  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11578/2/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Martinez\\_Tello\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11578/2/IV_PG_MRHGO_TE_Martinez_Tello_2022.pdf)
- Ministerio de Energía y Minas. (2023). *Reporte estadístico de la minería en Perú*. Lima, Perú.
- Muñoz Palomar, D., Vazquez de la Cruz, P., Roque Martínez, K., Ramírez, M., Cajero Dimas, A., Delgado Pardo, J., & Padilla, V. (2022). Satisfacción laboral en relación al compromiso organizacional en suplente de enfermería de una hospital general. *Revista de Enfermería*, 2(16). <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v16n2/1988-348X-ene-16-02-1330.pdf>
- Núñez Valencia, M. (2020). Relación entre el estrés laboral y la motivación laboral: una revisión sistemática. Repositorio de la Universidad de Lima.
- Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Informe anual sobre el trabajo en América Latina*. Ginebra, Suiza.

- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023). *El estrés en el lugar de trabajo: Una epidemia global*. Recuperado de <https://www.who.int>.
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas - Perspectivas En Psicología*, 13(1), 81. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Pacheco Alva, A. C., & Cateriano, A. (2020). Relación entre el estrés relacionado al trabajo y el desempeño laboral en teletrabajadores: una revisión sistemática. Repositorio de la Universidad de Lima.
- Pacheco Alva, A. C., & Cateriano, A. (2020). Relación entre el estrés relacionado al trabajo y el desempeño laboral en teletrabajadores: una revisión sistemática. Repositorio de la Universidad de Lima.
- Pérez, J., et al. (2023). Estrategias de bienestar y productividad en el sector minero. *Revista de Salud Ocupacional y Seguridad Minera*, 15(2), 45-60.
- Piscoya, M., & Cardenas, Y. (2022). *Condiciones laboral del trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Morrope Lambayeque, 2021* [Universidad Tecnológica del Perú]. [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6938/M.Piscoya\\_Y.Cárdenas\\_Tesis\\_Titulo\\_Profesional\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6938/M.Piscoya_Y.Cárdenas_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quintano, D. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta, 2020* [Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. <https://www.mendeley.com/reference-manager/reader-v2/2cd94034-bfa8-3464-9743-39515b1da7a5/51d053b1-9140-8e93-082c-19342bc561c6>
- Quinto Reyes, G. P., Merchán Espinoza, B. D., & Bastidas Bolaños, C. M. (2023). Estrés y satisfacción laboral en gestores de una empresa de cobranza en Guayaquil, Ecuador. *RECIMUNDO*, 7(1), 348–361. [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(1\).enero.2023.348-361](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(1).enero.2023.348-361)
- Reus González, N. N., Campos Reyes, V., Reus González, T., & Macías Ocampo, M. J. (2022). Efecto covid-19 en las finanzas personales en alumnos de pregrado. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 13(25). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1311>

- Riveros-Cardozo, R. A., & Becker, S. E. (2020). Introduction to Personal Finance. An overview for times of crisis. *Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales*, 16(2), 235–247. <https://doi.org/10.18004/riics.2020.diciembre.235>
- Saavedra, L. (2021). *Estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores del Centro de Salud de la Micro Red de Anta – Cusco 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76226/Saavedra\\_VLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76226/Saavedra_VLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sanchez, M., & Gracias, L. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sánchez-Alcaraz Martínez, B., Concepción Parra-Meroño, M., & Sánchez-Alcaraz Martínez, B. J. (2013). Diseño y validación de un cuestionario de satisfacción laboral para técnicos deportivos (CSLTD) Design and validation of a job satisfaction questionnaire for sport coaches (CSLTD). *Cultura, Ciencias y Deporte*, 8(23), 119–127.
- Solís, D. L., & Aguayo, E. (2023). *Estrés y Satisfacción Laboral del Personal de Higiene del Gobierno Municipal de Esmeraldas, 2020*. 1(2), 67–76. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/viem/article/view/1032/807>
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de un Contact Center. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33–50. <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
- Superintendencia Nacional de Salud (Susalud). (2022). *Estudio nacional sobre el estrés laboral en Perú*. Lima, Perú.
- Tocas-Duran, L. (2024). Satisfacción laboral en el contexto peruano Job satisfaction in Peru. *Apunt. Cienc. Soc*, 12(01). <https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/861/791>
- Vallejo, R., & Olmedo, C. (2022). *El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral* [Universidad Andina Simon Bolivar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-El%20estres.pdf>

Yomarith Tocas-Duran, L. (2024). Satisfacción laboral en el contexto peruano Job satisfaction in Peru. *Apunt. Cienc. Soc*, 12(01).

Zhang, X., et al. (2022). The role of job satisfaction in mitigating the effects of work stress on performance. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 112-130.

Zuñiga, E. C. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 115–120.

<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

## 7. Anexo A

### Instrumento de recolección de estrés laboral

N	Items	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Superiores y recursos</b>						
1	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés					
2	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa					
3	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés					
4	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa					
5	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés					
6	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés					
7	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés					
8	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa					
9	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés					
10	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés					
11	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés					
12	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa					
13	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa					
<b>Organización y equipo</b>						
14	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés					
15	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa					
16	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa					
17	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa					

18	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés					
19	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés					
20	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa					
21	El que mi supervisor no me respete me estresa					
22	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés					
23	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés					
24	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés					

### Instrumento de recolección de satisfacción laboral

N	Items	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Seguridad</b>						
1	El momento actual que atraviesa la empresa es excelente					
2	La situación laboral en esta empresa es excelente.					
3	No existe riesgo de despido o cese de mi puesto de trabajo					
<b>Promoción</b>						
4	Valoro muy bien el trabajo de los jefes directos.					
5	Valoro muy bien el trabajo de los compañeros de trabajo.					
6	Valoro muy bien el trabajo de los que dependen de mí.					
7	Mi trabajo está muy bien valorado por los jefes directos.					
8	Mi trabajo está muy bien valorado por los compañeros de trabajo					
9	Mi trabajo está muy bien valorado por los que dependen de mí.					
10	En la empresa han existido muchas posibilidades de promoción.					
11	Mis posibilidades de promoción, en este momento, son muchas					
12	Me identifico con los objetivos y finalidades de la empresa.					
<b>Remuneración</b>						
13	Teniendo en cuenta mi categoría, la remuneración que percibo es superior en relación al mercado de trabajo					

14	Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en la empresa.					
15	Mi sueldo está en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa					
16	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo por mi trabajo.					
<b>Condiciones de trabajo</b>						
17	Creo que mi trabajo es creativo.					
18	Creo que mi trabajo es agradable					
19	Creo que mi trabajo no es frustrante					
20	Creo que mi trabajo no es rutinario					
21	La organización y planificación de las tareas en mi centro de trabajo es excelente.					
22	Las condiciones ambientales en mi trabajo son adecuadas					
<b>Factores extrínsecos</b>						
23	El funcionamiento de las instalaciones es excelente.					
24	El funcionamiento de los servicios es excelente.					
25	El funcionamiento de los departamentos es excelente					

## Anexo B

### Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensión	Items
estrés laboral	El estrés laboral es un factor de riesgo psicosocial que debe ser considerado en los sistemas de gestión del riesgo, debido a sus efectos en el bienestar de los empleados y en su desempeño en el trabajo (Buitrago-Orjuela et al., 2021).	Superiores y recursos	Del ítem 1 al 13
		Rotación de cuentas por pagar	del ítem 14 al 24
satisfacción laboral	Se define como el estado emocional placentero o positivo que surge de la propia experiencia del trabajo; este estado se logra al satisfacer ciertos requerimientos individuales a través del desempeño laboral (Muñoz Palomar et al., 2022)	Seguridad	del ítem 1 al 3
		Promoción	del 4 al 12
		Remuneración	del 13 al 16
		Condición de trabajo	del ítem 17 al 22
		Factores extrínsecos	del ítem 23 al 25

## Anexo C

### Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
Qué relación hay entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.	Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.	Existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.	V1: estrés laboral	Superiores y recursos Organización y equipos	
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específica	Variables	Dimensiones	
Qué relación hay entre el estrés laboral y la seguridad en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.	Determinar la relación entre el estrés laboral y la seguridad en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.	Existe relación entre el estrés laboral y la seguridad en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.			
Qué relación hay entre el estrés laboral y la promoción en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.	Determinar la relación entre el estrés laboral y la promoción en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.	Existe relación entre el estrés laboral y la promoción en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.			Enfoque: cuantitativo Diseño: no experimental Corte: transversal Tipo: correlación
Qué relación hay entre el estrés laboral y la remuneración en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.	Determinar la relación entre el estrés laboral y la remuneración en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.	Existe relación entre el estrés laboral y la remuneración en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.	V2: Satisfacción laboral	Seguridad Promoción Remuneración Condiciones de trabajo Factores extrínsecos	
Qué relación hay entre el estrés laboral y la condición de trabajo en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.	Determinar la relación entre el estrés laboral y la condición de trabajo en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.	Existe relación entre el estrés laboral y la condición de trabajo en trabajadores de Una empresa Minera del Perú, año 2024.			