

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



TESIS

**ESTRÉS LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID - 19 EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRO FROST S.A., MAZO,
2021**

Presentado por:

LINDSAY JUVITSA ROSARIO CALVO CORNELIO

EVENLY EDDY ESPINOSA QUISPE

Asesor:

Dra. CHARITO EMPERATRIZ BECERRA VERA

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social

Huacho – Perú

2021

**ESTRÉS LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID - 19 EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRO FROST S.A., MAZO,**

2021

LINDSAY JUVITSA ROSARIO CALVO CORNELIO

EVENLY EDDY ESPINOSA QUISPE

TESIS DE PREGRADO

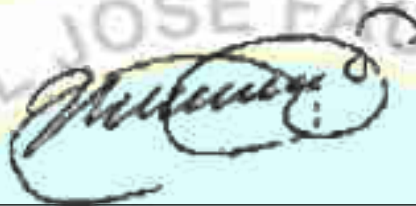
ASESOR: Dra. CHARITO EMPERATRIZ BECERRA VERA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
HUACHO
2021**



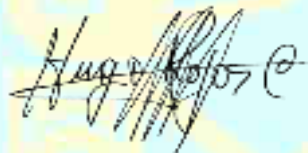
Dra. CHARITO EMPERATRIZ BECERRA VERA

ASESOR



Dra. HAYDEE DEL ROSARIO RAMOS PACHECO

PRESIDENTE



Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

SECRETARIO



M(o). BASILIO SUAREZ GUZMAN

VOCAL

The background of the page features a large, semi-transparent watermark of the University of Huacho logo. The logo is circular with a yellow border and contains the text "UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRON" around the perimeter and "HUACHO" at the bottom. In the center, there is a stylized figure of a person holding a staff, with a sun and a gear-like symbol above it.

DEDICATORIA

Lleno de alegría y esperanza, dedico esta investigación a mis seres queridos, que son mis pilares para seguir adelante. En especial a mi madre sin ella no lo habría logrado, por su comprensión, a mi hija Mariann por ser la motivación e inspiración de mi vida.

Lindsay Juvitsa Rosario Calvo Cornelio

Quiero dedicar esta investigación a mi familia que siempre me brindan la fortaleza para poder seguir adelante, por el soporte incondicional el cual me dan constantemente en mi progreso profesional. Así mismo a una persona muy importante que es parte de mi vida, que está conmigo en todo momento brindándome su apoyo para seguir adelante. Son el mejor regalo valioso que me pudo dar la vida.

Evenly Eddy Espinosa Quispe

AGRADECIMIENTO

En primeras instancias agradezco a Dios todo poderoso, a mi compañera Evenly Espinosa Quispe y a mi asesora Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera, por la labor en conjunto que hemos realizado, para poder culminar el desarrollo de la tesis con éxito.

En primer lugar, agradezco a Dios, a mi hermano Juan José por brindarme su apoyo y, en segundo lugar, a mi compañera Lindsay Juvitsa Rosario Calvo Cornelio y a mi asesora, por brindarme sus conocimientos, enseñanza y persistencia, para así poder llegar a desarrollar la investigación.

Lindsay y Evenly

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	12

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2 Formulación del problema.....	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Problemas específicos.....	15
1.3 Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1 Objetivo general.....	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
1.4 Justificación de la investigación.....	16
1.5 Delimitaciones del estudio.....	17
1.6 Viabilidad del estudio.....	18

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	19
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	22
2.2 Bases teóricas.....	24
2.3 Bases filosóficas.....	32
2.4 Definición de términos básicos.....	32

2.5 Hipótesis de investigación	34
2.5.1 Hipótesis general	34
2.5.2 Hipótesis específicas.....	34
2.6 Operacionalización de las variables	35

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico.....	37
3.1.1 Tipo de investigación.....	37
3.1.2 Nivel de investigación	37
3.1.3 Diseño de investigación.....	37
3.1.4 Enfoque de investigación.....	37
3.2 Población y muestra	37
3.2.1 Población	37
3.2.2 Muestra	38
3.3 Técnicas de recolección de datos	38
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	39

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados	40
4.2 Contratación de hipótesis.....	48

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1 Discusión	49
---------------------	----

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.....	51
6.2 Recomendaciones	52

REFERENCIAS	54
7.1 Fuentes documentales.....	54
7.2 Fuentes bibliográficas.....	56
7.3 Fuentes hemerográficas	60
7.4 Fuentes electrónicas.....	60
ANEXOS	61
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	61
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	64
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO.....	66



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estrés laboral.....	41
Figura 2. Clima organizacional.	42
Figura 3. Estructura organizacional.....	43
Figura 4. Territorio organizacional.....	44
Figura 5. Tecnología.....	45
Figura 6. Influencia de líder... ..	46
Figura 7. Falta de cohesión.....	47
Figura 8. Respaldo de grupo.....	48

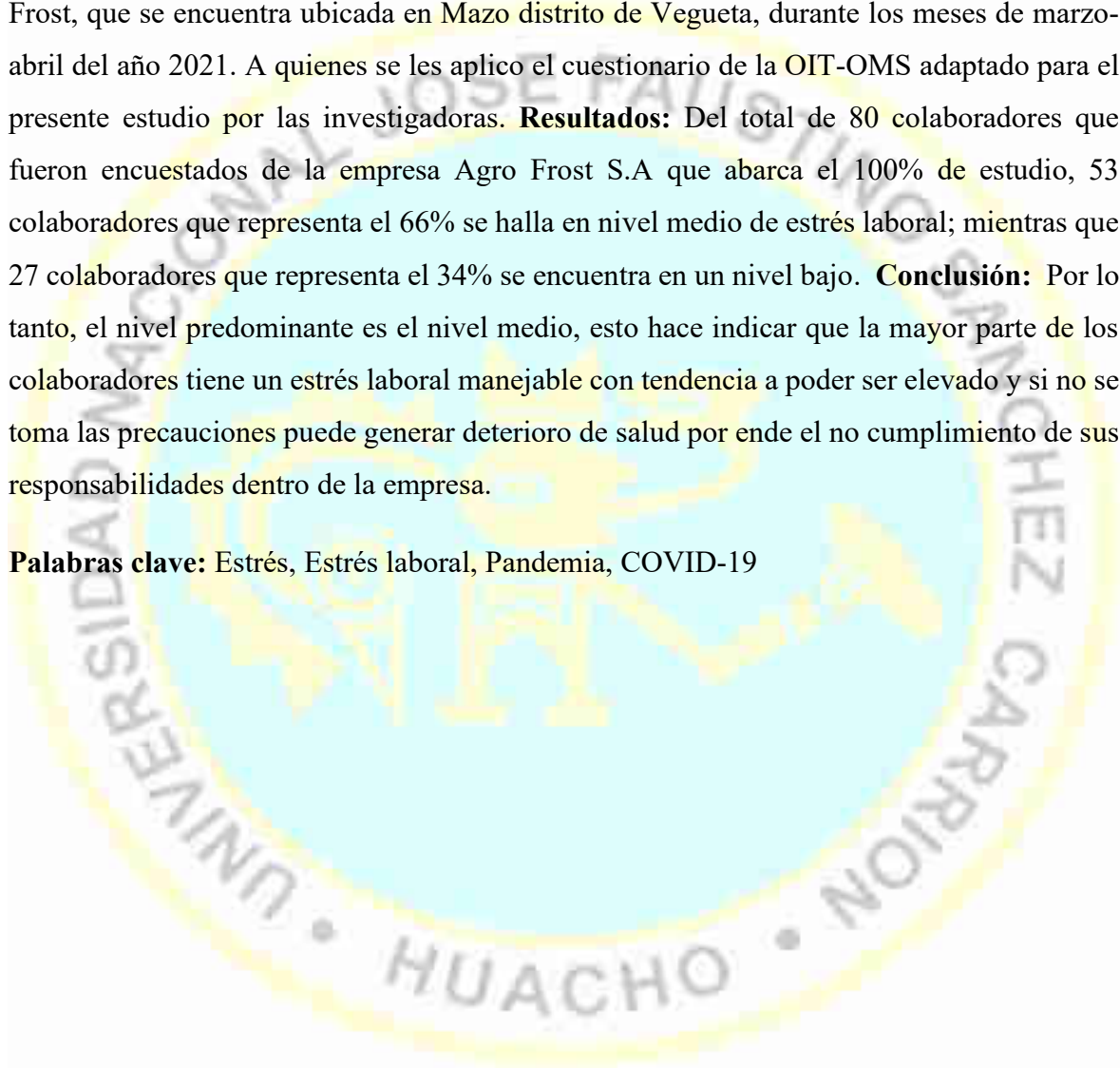
ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estrés laboral.	41
Tabla 2. Clima organizacional.	42
Tabla 3. Estructura organizacional.	43
Tabla 4. Territorio organizacional.	44
Tabla 5. Tecnología.	45
Tabla 6. Influencia de líder.....	46
Tabla 7. Falta de cohesión.	47
Tabla 8. Respaldo de grupo.	48

Resumen

Objetivo: Principal fue identificar como se presenta el estrés laboral durante la pandemia COVID – 19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021 **Métodos:** Fue un estudio básico, con diseño no experimental, de nivel descriptivo, con un enfoque cuantitativo. Teniendo como población un total de 80 colaboradores de la empresa Agro Frost, que se encuentra ubicada en Mazo distrito de Vegueta, durante los meses de marzo-abril del año 2021. A quienes se les aplico el cuestionario de la OIT-OMS adaptado para el presente estudio por las investigadoras. **Resultados:** Del total de 80 colaboradores que fueron encuestados de la empresa Agro Frost S.A que abarca el 100% de estudio, 53 colaboradores que representa el 66% se halla en nivel medio de estrés laboral; mientras que 27 colaboradores que representa el 34% se encuentra en un nivel bajo. **Conclusión:** Por lo tanto, el nivel predominante es el nivel medio, esto hace indicar que la mayor parte de los colaboradores tiene un estrés laboral manejable con tendencia a poder ser elevado y si no se toma las precauciones puede generar deterioro de salud por ende el no cumplimiento de sus responsabilidades dentro de la empresa.

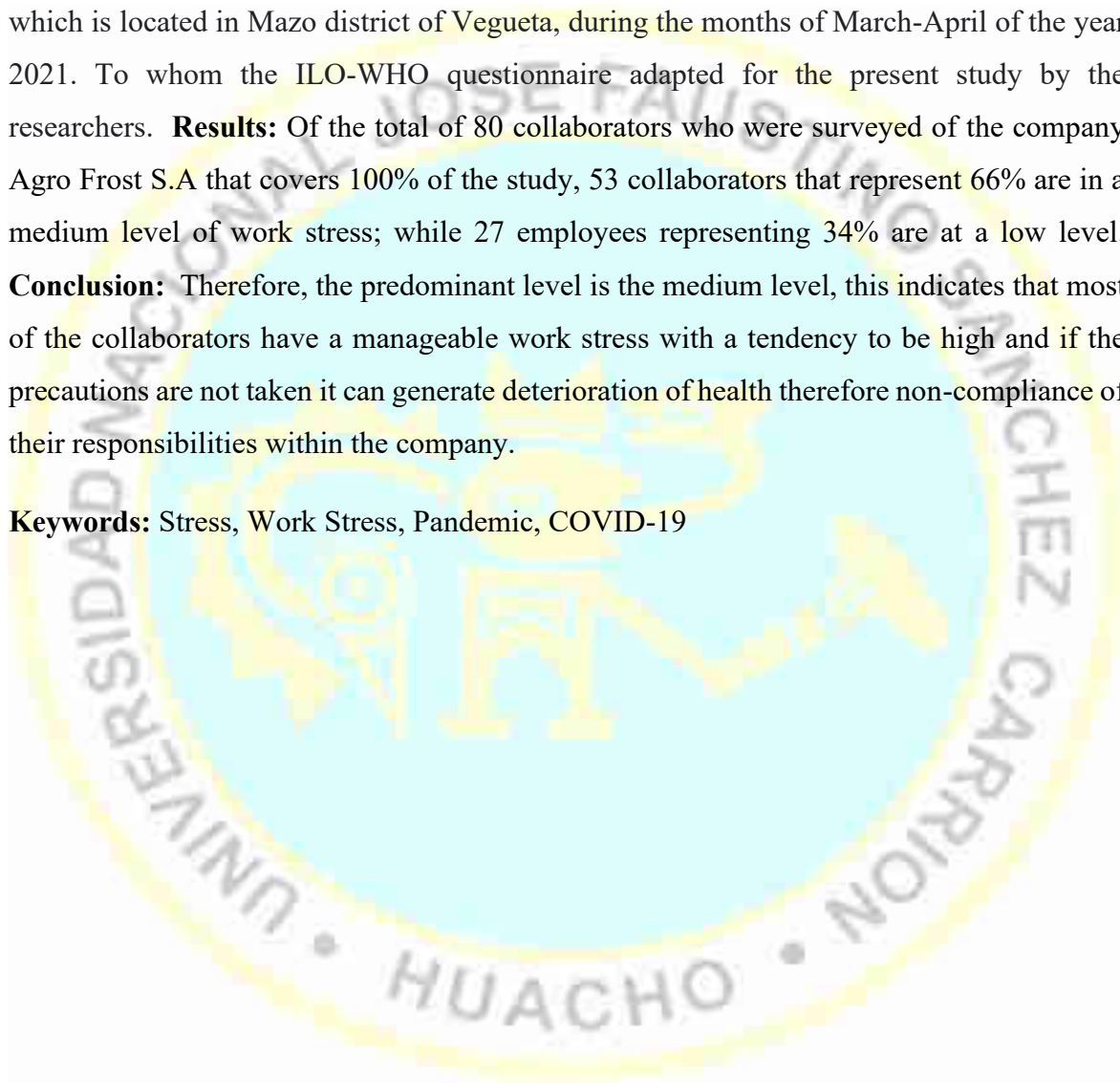
Palabras clave: Estrés, Estrés laboral, Pandemia, COVID-19



Abstract

Objective: The main one was to identify how work stress occurs during the COVID-19 pandemic in the employees of the company Agro Frost S.A., Mazo, 2021 **Methods:** It was a basic study, with a non-experimental design, descriptive level, with a quantitative approach. Having as a population a total of 80 collaborators of the Agro Frost company, which is located in Mazo district of Vegueta, during the months of March-April of the year 2021. To whom the ILO-WHO questionnaire adapted for the present study by the researchers. **Results:** Of the total of 80 collaborators who were surveyed of the company Agro Frost S.A that covers 100% of the study, 53 collaborators that represent 66% are in a medium level of work stress; while 27 employees representing 34% are at a low level. **Conclusion:** Therefore, the predominant level is the medium level, this indicates that most of the collaborators have a manageable work stress with a tendency to be high and if the precautions are not taken it can generate deterioration of health therefore non-compliance of their responsibilities within the company.

Keywords: Stress, Work Stress, Pandemic, COVID-19



INTRODUCCIÓN

La tesis titulada estrés laboral durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021, es un trabajo que comenzó en el mes de marzo con la recolección de datos que se obtuvo de distintas fuentes como: web, internet, libros, artículos de revista, tesis. De la misma manera fuimos organizando toda la información y comenzamos a darle forma a nuestro trabajo; principalmente se escogió este tema en relación al contexto en el que estamos viviendo debido a la pandemia COVID-19, donde pudimos observar un nivel de estrés superior al normal, afectando principalmente su desempeño laboral. Por esta razón, la investigación presentada tiene un valor importante.

Según Martínez (2004) señala que “estrés laboral es un modo propio de estresor donde pasa en el ámbito del empleo, se puede reconocer una secuencia de circunstancias o causantes generales, actuando solos o en conjunto de manera estresantes. Sus efectos se dan en lo laboral, personal y familiar” (pp. 30-40).

Para mejor la comprensión, el estudio se ha organizado en seis capítulos, siguiendo las pautas y norma vigente.

El capítulo I, se encuentra el planteamiento del problema, descripción de la realidad problemática a nivel internacional y nacional, a su vez se formulan los problemas y objetivos.

El capítulo II, se presenta antecedentes internacionales y nacionales, se da fundamento a las bases teóricas mediante modelos y/o teorías que refuerzan el estudio, así como también los conceptos de términos básicos de la variable en estudio.

El capítulo III, fundamentación del diseño metodológico, donde se explica tipo, nivel, diseño y enfoque del estudio, técnicas y cuestionario a fin de recoger información.

El capítulo IV, Se presentan los resultados obtenidos en el estudio, mediante tablas de frecuencias, porcentajes y figuras.

El capítulo V, Contiene las discusiones de la investigación, comparando y analizando los resultados obtenidos, con otro estudio similar o diferente.

El capítulo VI, contiene conclusiones y recomendaciones finales.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Estrés laboral se presenta cuando existe una presión excesiva, principalmente es resultado de la inestabilidad de una exigencia laboral y la aptitud para cumplir las labores; también puede ser provocado por causas ajenos al colaborador. Entre las señales podemos encontrar un leve padecimiento de mal humor e incluso graves depresiones, generando daños físicos, emocionales y sociales.

El estrés laboral es un padecimiento ocupacional, también es una consecuencia de salud considerable de la modernidad, debido a la velocidad de la vida actual e incremento de tensión del ámbito laboral, puede originar congestión física y mental del colaborador; afectando su salud (“Seguro social de salud”, 2021).

La pandemia y sus nuevos escenarios han hecho que, personas laborando o desempleados lleguen a sentir un estrés laboral elevado. La afinidad que se daba entre los jefes y sus trabajadores o compañeros de trabajo ha disminuido, las pláticas que tenían acerca de la vida cotidiana o la distracción que tenían al final de sus labores se fue perdiendo debido al estado de emergencia.

A nivel mundial se está afrontando el surgimiento de un reciente virus nombrado coronavirus el cual, usualmente “ocasiona un padecimiento infeccioso; la enfermedad se situó en china Wuhan” (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019, pp. 2-4). Extendiéndose progresivamente en diversas partes del mundo; la enfermedad esencialmente provoca alteración en los pulmones y corazón. El 11 de marzo del 2020 (OMS, 2019, pp. 2-4) afirmó como pandemia la nueva enfermedad, en vista de que su alcance fue en diversos países a nivel mundial. Trayendo como consecuencia que estos países decreten prevenciones de cuidado, principalmente el aislamiento social obligatorio, procurando a través de esta medida estricta lograr reducir la propagación de la enfermedad. Aunque, esta restricción está

causando en distintas poblaciones pérdida no tan solo laborales, sino que también cuestiones financieras, sociales, etc.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI,2020)

Desde que se dio aviso del primer caso positivo del virus denominado coronavirus, se dictó un aislamiento social con restricciones extremas, debido a que el virus iba avanzando notablemente en diferentes provincias de nuestro país: generando varios desempleos. En los meses febrero y abril, las personas que trabajaban se redujo a un 31.1% en establecimientos de uno a diez colaboradores, 18.0% en establecimientos de once a cincuenta colaboradores y en 15.1% en establecimientos de 51 a más colaboradores (pp. 12-13).

Con respecto a pandemia, deduce que las causas futuras del estrés laboral serian el desempleo, aislamiento y la exigencia de querer realizar una cosa ("El comercio", 2021). Debido a que tantas personas al estar mucho tiempo encerradas, la cuales muchas de ellas no están acostumbradas, podría traer consecuencias a su salud, al trabajo y al entorno social; al no poder salir no puede realizar actividades físicas, no están en contacto con su entorno social y lo principal muchos de estar personas han dejado de trabajar por miedo a contagiarse o porque quedaron desempleados. Entonces se podría decir que “estas características van a ser fuente de ansiedad como el no realizar nada, no contar con algún trabajo, o imaginar si se les va a disminuir el salario” (Sánchez, 2020, pp. 2-8).

Las personas que contaron con la oportunidad de reinventarse y sacar sus negocios adelante posiblemente también sientan estrés laboral, porque “pensaran de qué manera solucionar su posición, produciéndoles eso aún más estrés” (Gallys, 2020, pp. 4-5). Se ha visto día a día como va avanzando el virus, pero también la necesidad de querer trabajar, muchas de estas personas perdieron su trabajo debido a la pandemia, pero poco a poco se han querido reinventar, lastimosamente no todos tuvieron la posibilidad de lograr sacar adelante sus negocios propios por falta de dinero, los que si lo lograron quedaron en algunos casos endeudados, generando así un incremento de estrés en personas por pensar como poder solventar esos gastos sin perder más dinero, se sabe que muchas personas ya padecen de estrés pero con la aparición de la pandemia esto se incrementó aún más.

Es muy complicado en estos tiempos de pandemia poder reconocer los signos de estrés, debido a que la mayoría de las personas se están enfocando más en no perder su trabajo y seguir laborando así sea horas reducidas o en casa, provocando así una suma excesiva de estrés.

La empresa Agro Frost ubicada en la Av. Las Américas 157, Mazo; se presenta en los colaboradores síntomas de estrés laboral debió al estado de pandemia COVID-19 como, irritación en el trabajo, sensación de nervios o ansiedad a la hora de laborar, falta de motivación debido a lo que estamos viviendo, sentir tristeza o depresión por lo que puede estar pasando a sus familiares o personas cercanas. Todos estos factores pueden afectar a su bienestar personal, laboral y social.

Por último, la investigación obtendrá resultados sobre el estrés laboral durante la pandemia COVID-19, que permitirá plantear opciones de respuestas a partir de la perspectiva del Trabajo Social.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Como se presenta el estrés laboral durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se presenta el clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021?

¿Cómo se presenta la estructura organizacional durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021?

¿Cómo se presenta el territorio organizacional durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021?

¿Cómo se presenta la tecnología durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021?

¿Cómo se presenta la influencia del líder durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021?

¿Cómo se presenta la falta de cohesión durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021?

¿Cómo se presenta el respaldo de grupo durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar como se presenta el estrés laboral durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021?

1.3.2 Objetivos específicos

Describir cómo se presenta el clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021

Describir cómo se presenta la estructura organizacional durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021

Describir cómo se presenta el territorio organizacional durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021

Describir cómo se presenta la tecnología durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021

Describir cómo se presenta la influencia del líder durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021

Describir cómo se presenta la falta de cohesión durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021

Describir cómo se presenta el respaldo de grupo durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021

1.4 Justificación de la investigación

Justificación social

Considerando que existen inadecuadas condiciones sobre el estrés laboral en el grupo de población que es vulnerable, esto puede suponer una amenaza para el avance emocional, individual y social en los colaboradores, por lo que la presente investigación se justifica

considerando que se pretende conocer como se muestra el estrés laboral en ellos, cuyos resultados y recomendaciones beneficiaran a la población de estudio.

Justificación teórica

Para efectos de la investigación se ha realizado una búsqueda adecuada en páginas, textos digitales, libros, repositorios, encontrando los modelos teóricos que van a fundamentar la investigación, que en nuestro caso es identificar como se presenta el estrés laboral en tiempos de pandemia.

Justificación metodológica

La investigación se orienta por el procedimiento metodológico de la investigación científica como método general y método inductivo, de lo general a lo particular. Los resultados se presentan bajo el enfoque cuantitativo y con sustento descriptivo de estadística: mediante tablas y figuras que sistematizaron los resultados alcanzados en la elaboración del estudio.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación Temporal

Elaborado en 2021, en los meses de marzo y abril, realizando los procedimientos de estudio desde: planteamiento del problema, marco teórico, diseño de estudio, utilización del instrumento de recopilación de datos, procesamiento de información que se apoya en la tabulación y conclusiones respectivas.

Delimitación Espacial

El estudio se desarrolló con colaboradores de la empresa Agro Frost, que actualmente laboran en las áreas de acondicionado, saneamiento, túnel estático, materia prima, empaque, cámara, almacén, mantenimiento y lavandería, considerando el trabajo en el lugar de Mazo.

Delimitación Social

El estudio se realizó sobre estrés laboral durante la pandemia COVID –19 en colaboradores de la empresa Agro Frost. Así mismo posee relevancia y afinidad con su conglomerado que alcanzados permitieron cooperar para búsqueda de viabilidad en el Perú, replicando y dando énfasis la labor del gestor social.

1.6 Viabilidad del estudio

Viabilidad Técnica

Se cuenta con medios necesarios y el grupo informático esencial a fin de dirigir el estudio de forma adecuada y ejecutarlo sin mostrar obstáculos en alguna fase del crecimiento científico de la indagación.

Viabilidad Económica

El trabajo de indagación es subvencionado con los medios financieros personales de las tesis, no se precisa de algún establecimiento o entidad que auspicie la elaboración del mismo.



Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Usma (2020), desarrolló *“El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento, teniendo el objetivo de identificar y prevenir factores de estrés y ansiedad dentro de la organización”*, con una investigación cuantitativa, teniendo como población a personales administrativos y directivos que laboran en la organización, utilizando la encuesta de estrés laboral elaborado por el autor, se obtuvo como conclusión que el estrés ha sido causante de muchas afectaciones físicas, mentales y emocionales en las personas; principalmente en los empleados, trayendo como consecuencias negativas a las situaciones relacionadas con el trabajo; aún más con la pandemia que ha estado presente en este tiempo; en diversos estudios se evidencian que el estrés ha tenido un gran incremento durante el tiempo de confinamiento al que se vio expuesto la sociedad.

Toledo (2020), realizó la investigación *“Estrés y afrontamiento de la pandemia COVID-19 en trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “Arsaico” del Cantón Chambo”*, en la Universidad Nacional de Chimborazo, teniendo como objetivo elaborar un proyecto precavido en base a adaptación asertiva que progresa el asilamiento en carga laboral; aliviando la salud como seguridad en trabajadores de la empresa Arsaico, con una población de 20 trabajadores, utilizando el instrumento del cuestionario de COPE, donde se obtuvo como resultado final que la mayoría presenta niveles intermedios de afrontamiento, aunque en 10% expone un grado alto; precisando el cual hay relación en medio de afrontamiento así como estrés laboral. Por medio de instrucciones, así como un proyecto el cual consiste en una sucesión de actividades sobre relajamiento muscular como intelectual se alcanzó reducir el grado de estrés medio, alto hasta un bajo grado, donde se exhibió el cual domina la más

grande proporción sobre los colaboradores, de igual manera un grado restante tiene estrés, originando un entorno desde empleo sano, así como seguro.

Arteaga (2020), con el estudio denominado “*Estrés en los trabajadores de la salud del distrito 10D01 durante la implementación del teletrabajo en medio de la pandemia covid-19, en la Universidad Internacional SEK*”, con el objetivo de identificar el estrés en colaboradores de salud del Distrito 10d01 evidenciado por acciones remotas y concatenadas COVID-19, con una investigación de estudio descriptivo de tipo transversal, teniendo como población 45 colaboradores del sector salud ubicado en la categoría de teletrabajo, utilizando un instrumento de la encuesta de estrés laboral (batería de instrumentos) a fin de valorar las causas y consecuencias psicosociales, en conclusión se puede decir que hay una elevada amenaza de estrés en grupos femeninos del distrito 10d01, el peligro se incrementa si no hay una implementación buena y una clara descripción de los solicitudes que se precisan a fin de efectuar la labor, se consigue mostrar inconvenientes causando dificultades de salud en colaboradores ampliando el peligro psicosocial.

Pazmiño (2020), realizó una investigación llamada “*Prevalencia de estrés en trabajadores de una empresa textil en Quito que laboran en medio de las condiciones de emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19*”, teniendo como objetivo establecer la prevalencia de estrés en la población trabajadora de una empresa textil en Quito durante la pandemia COVID -19 conforme a variables sociodemográficas, con una investigación de estudio transversal, nivel descriptivo; contando con una población de 101 trabajadores entre grupo operacional y administrativo del establecimiento textil ubicada en Quito, se utilizó un instrumento de Test referente a estrés laboral en III versión de la Universidad Javeriana-Colombia, alcanzando la terminación que el estrés laboral es una dificultad con sumo predominio en los trabajadores del establecimiento textil evaluada. Hoy en día, se recomienda elaborar talleres que permitan al personal poder expresar sus necesidades de forma individual, para que así puedan estar emocionalmente sanos.

Betancourt, Domínguez, Peláez, & Herrera (2020), desarrollaron la investigación “*Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de COVID 19*”, teniendo como objetivo determinar el nivel de estrés de los licenciados en enfermería, auxiliares e internos durante la Pandemia COVID 19, con un tipo de método observacional, transversal, analítico; teniendo una población de 14 profesionales de enfermería, 2 auxiliares y 8 internos, entre 21 a 40 años de edad del Hospital Rodríguez Zambrano, tomando como instrumento la encuesta The nursing stress scale, se realizó por medio del método de traducción-retro traducción, llegando a la conclusión que hay un significativo índice de estrés laboral en el género femenino por eso es esencial examinar las causas estresantes en función de los mecanismos de afrontamiento disponibles, con la finalidad de menorar la posibilidad que las personas experimenten estrés.

Monterrosa, Dávila, Mejía, Contreras, & Mercado (2020), estudió el tema de investigación “*Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales Colombianos*”, teniendo como objetivo determinar la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales, así mismo considerar la sociedad consignando lugar donde laboran, teniendo un tipo de investigación transversal, contando con una población de 531 médicos generales en edad entre 30 años, utilizando de instrumento el cuestionario de problemas psicosomáticos sirviéndose de la Escala del Trastorno de Ansiedad Generalizada (GAD-7) y el (FCV-19S), llegando a la conclusión que 7 de cada 10 médicos generales presentaban síntomas de estrés laboral o ansiedad, mientras que 4 presentaban síntomas de temor al COVID-19, es decir fue más frecuente la ansiedad severa en los trabajadores del municipio en la capital. No obstante, realizar trabajos en estos entes territoriales, pueden llegar a ser factores generadores de miedo, ansiedad y estrés con mayor deterioro en la salud mental de la comunidad en general y de los profesionales de la salud.

Álzate & Barragán (2020), estudiaron “*El estrés laboral como un factor de riesgo psicosocial en trabajadores Colombianos: un scoping review*”, teniendo por objetivo analizar los estudios que se han elaborado en base a las consecuencias psicosociales el cual inciden al incremento del estrés laboral en colaboradores de Colombia en el tiempo establecido 2014 a 2019, teniendo como diseño metodológico de Scoping review, consistiendo en explorar y observar la información científica

obtenida de la base de datos, con una población de datos científicos extraídos de 36 documentos seleccionados de investigación de acuerdo a los criterios de inclusión establecidos, obteniendo como conclusión final que las consecuencias psicosociales laborales son más influyentes asociativos implicando desosiego laboral, encontrando peso mental en trabajo inapropiado siendo uno de las principales factores predictivos.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Becerra (2020), con la investigación “*Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas Con Quintil 1 – Cajamarca*”, con el objetivo de determinar la conexión entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1 – Cajamarca, teniendo un enfoque cuantitativo descriptivo, con diseño no experimental- transversal, con una muestra probabilística aleatoria formado de 175 docentes; se utilizó el instrumento de la escala de Estrés en Docentes (ED-6) y la escala de Calidad de Vida adaptado al Perú por Grimaldo. En conclusión, en base al objetivo principal concluye afirmando que existe una correlación significativa de tipo inversa ($Rho = -.509$) entre la variable estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 de la ciudad de Cajamarca.

Choquehuanca & Mamani (2020), realizaron una investigación denominada “*Estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. Moho – 2020*”, teniendo como objetivo analizar los niveles de estrés laboral en tiempos de pandemia en trabajadores de las IES. Moho – 2020, es una investigación de tipo básica, con grado descriptivo simple, estratificado de diseño no experimental - transversal; con una población de 610 trabajadores, aplicando la fórmula de poblaciones finitas para tener una muestra de 236 colaboradores utilizando la escala de estresor laboral, que cuenta con 48 ítems para la variable de estrés laboral, concluyendo que el grado de estrés laboral es mínimo, manejable y elevado en estos tiempos. En otros términos, la mayor parte de muestra tienen estrés laboral y se manifiesta en el cansancio físico, mental, fatiga, pérdida de conciliar el sueño, falta de energía y eso repercute en el desenvolvimiento tanto físico, psicológico y social.

Molina (2020), realizó el estudio llamado “*Estrés Laboral en personal administrativo de una institución de formación policial en tiempos de COVID-19 de Lima 2020*”, en la Universidad César Vallejo, teniendo como objetivo establecer el nivel de estrés laboral en personal administrativo de una Institución de formación policial en tiempos de Covid-19, con un diseño no experimental de nivel descriptivo; conformada por una población de 80 policías del distrito de Puente Piedra, con edad promedio entre 24 a 50 años; de igual manera, el cuestionario expuesto es de la (OIT – OMS). Teniendo como conclusión la aprobación de la hipótesis alterna y denegando la nula porque, expone una importancia menor a 0.05, en otras palabras, existe un grado elevado de estrés laboral en empleados administrativos del instituto policial. Además, el grado de estrés laboral evidencia un 95% de alto nivel, mientras que el 5% tiene un grado medio de estrés.

Reyes (2019), en su investigación “*El estrés laboral en los trabajadores de la empresa YD Computer E.I.R.L. en el periodo 2019*”, teniendo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la empresa YD Computer E.I.R.L, con un análisis descriptivo, enfoque cuantitativo, siendo la población de 40 trabajadores; se utilizó el instrumento de demostración psicométrica, obteniendo como conclusión un elevado rango de estrés laboral en empleados del establecimiento, de acuerdo a los resultados alcanzados de las personas estudiadas, evidenciando que del total de los colaboradores la mitad manifiesta un estrés laboral elevado en 50%, por otra parte un 43% considerado medio y finalmente un 8% de nivel bajo. Siendo esto los resultados de las dimensiones; observando una proporción mínima de grado bajo en estrés.

Gonzales (2017), realizó un estudio denominado “*Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los colaboradores de una empresa de servicios generales de Alto Talara*”, teniendo el objetivo determinar la relación que guarda los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en trabajadores de servicio general Alto-Talara, contando con un estudio cuantitativo, no experimental-transaccional, de investigación descriptivo correlacional, teniendo una población representada por 200 personas masculinas, entre 25 a 60 años. Obteniendo como resultados la desaprobación de la hipótesis opcional general, aceptando la hipótesis nula, donde expone no existir relación en las causas de peligros psicosociales, así como estrés laboral en trabajadores de la empresa del Alto – Talara.

Machaca & Aquino (2016), elaboraron un estudio “*Influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa productora de gases industriales y medicinales Oxyman Arequipa – 2016*”, con su objetivo determinar las causas estresores presentes en la empresa, el tipo de investigación es correlacional causal, su diseño es no experimental, teniendo como población censal a 95 trabajadores, se utilizó como instrumento el test de Prieto T., Teresita y Trucco B., Marcelo y el cuestionario de ISHI INTERCOL. Llegando a la conclusión que la asociación al estrés psicológico confirma la valoración elevada (245 puntos) excediendo en el estrés común, reflejando fuerte estrés, ocasionado fundamentalmente en trabajadores donde no consiguen dormir, los empleados padecen de estrés fisiológico en un grado medio, aunque, hay menos números de reactivos donde indiquen al estrés fisiológico como elevado, por motivos a que los colaboradores expresan irritabilidad y alteración.

2.2 Bases teóricas

Estrés laboral

Según Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau (2019) lo definen como un “modelo de estrés relacionado al área de trabajo que puede ser puntual o crónico, sin embargo, la gran parte de los sucesos alega al segundo modelo descrito” (pp. 115-20).

Según OIT (2016) expone que “estrés laboral es la presión que tiene el ser humano ante las demandas e imposiciones, al no poder acomodarse a aptitudes y saberes; comienza a disponer del talento en dirección a actuar en contra del estrés” (p. 2).

Es otras palabras, se puede decir que el estrés laboral es un grupo de acciones que se encuentra en el ambiente de una persona y al no saber cómo afrontarla puede ocasionar un deterioro en el comportamiento del trabajador, y se puede descubrir síntomas de estrés como: malestar en la cabeza, ineptitud de la ejecución de sus funciones, etc.

Ivancevich & Matteson (2006) señala que “todo estrés se manifiesta en distintos ámbitos, en lo profesional, familiar e institución de preparación. Siendo factible, precisar que estrés es un hecho relacionado al día a día; los factores generadores de estrés están relacionados a principios diferenciales característicos de cada persona” (p. 15).

Según la (OMS, 2004, p. 37) menciona que:

Estrés laboral se relaciona al conjunto de efecto emotivo, psicológico, cognitivo y de comportamiento, en todas las exigencias profesionales que sobrecargan las nociones y las facilidades del trabajador a fin de poder desempeñarse de modo óptimo. Se puede percibir dureza muscular, aumento de tensión sanguínea, así como la velocidad cardíaca. En algunos casos los síntomas pueden ser: terror, enfado, mal humor, decaimiento, obstáculo en el momento en que se trata resolver dificultades; reducción de la eficiencia.

Según Martínez (2004) señala que “estrés laboral es un modo propio de estresor donde pasa en el ámbito del empleo, se puede reconocer una secuencia de circunstancias o causantes generales, actuando solos o en conjunto de manera estresantes. Sus efectos se dan en lo laboral, personal y familiar” (pp. 30-40).

Para Gordon (1997) señala que “las respuestas tanto fisiológicas como psicológicas frente a una circunstancia estresante puede consumir la satisfacción, imaginación y rendimiento de una persona. Generalmente estos cambios de comportamiento, pueden ir aumentando el nivel de estrés del individuo, lo cual llevaría a una mayor reducción de su efectividad” (p. 50).

Es esencial saber que estrés laboral logra ser afirmativo como negativo según (kung & Chan, 2014, pp. 2-7). En cuanto a estrés laboral positivo, refiere a una reacción adaptativa, las respuestas no perjudican la salud integral de la persona; entonces se podría decir que la reacción de estrés que se da en el periodo del primer día laborable es adaptativa debido a que significa permanecer atentos a fin de observar nuevos estímulos. Mientras que el estrés laboral negativo, se vuelve malo cuando persiste más de 1 mes, es decir la respuesta aumenta al pasar del tiempo y muchas veces empieza a interrumpir la salud del trabajador; esto sería un suceso de estrés laboral negativo, se recomienda aceptar disposiciones preventivas.

El médico canadiense Hans (1926) identificó, que el estrés tiene 3 fases para explicar su aparición y estas son:

Fase de alarma. - Frente a la sensación de probable condición de estrés, nuestro organismo inicia a crecer con secuencia de inquietud de orden fisiológico y psicológico, preparándolo a fin de ser frente al estado de estrés.

Fase de resistencia. – Se deduce la fase de acoplamiento al estado estresante. Desarrollando un conjunto de procedimientos, emocionales cognitivos, fisiológicos y comportamiento; con el fin de tratar la condición de estrés del modo menos nocivo hacia el individuo.

Fase de agotamiento. – En el momento que la etapa de resistencia cae, en otras palabras, si los procesos de acoplamiento ambiental no son efectivos se comienza la etapa de agotamiento en el cual las alteraciones psicológicas, fisiológicas o psicosociales logran ser irreversibles o crónicas.

Entonces se puede decir que cuando una persona empieza a sentir los síntomas de la primera fase es cuando la persona debe preocuparse e inmediatamente buscar ayuda porque llegar a la última fase sería demasiado perjudicial para su salud, así mismo para su ámbito de trabajo, porque no tendría la potestad de poder realizar alguna labor.

Consecuencias del estrés laboral. - entre ellas podemos encontrar:

Consecuencias cognitivas

Algunas investigaciones están focalizadas más en los “resultados cognitivos que involucran problemas de memoria, la adversidad dirigida a la concentración en profesionales, obstáculos de retención y una disminución en la habilidad” a fin de ejecutar diversos trabajos al mismo tiempo (Wiegel, Göritz, & Diewald, 2014, p. 1).

Consecuencias físicas

Son a menudo “el insomnio que puede tener una persona, los indicadores cardiovasculares, las hipertensiones y diabetes, cefaleas tensionales, así como dolor de cabeza” (Ganster & Rosen, 2013, p. 117).

Consecuencias emotivas

Entre ellas se puede encontrar “cambios emocionales, crisis de temor, angustia y sintomatología desalentador” (Brosschot, Verkuil, & Thayer, 2016, p. 2).

Consecuencias para la empresa

Para una empresa la ausencia de trabajadores por enfermedad produce una gran cantidad de problemas como: planificación, logística y estrés, llegando a provocar pérdidas de producción y un mal ambiente de trabajo puede resultar mal.

Los signos de estrés en la organización pueden ser:

1. Reducción de la fabricación (calidad, cantidad o ambas).
2. Ausencia de colaboración entre colegas.
3. Incrementa los requisitos para cambiar de trabajo.
4. Necesidad de fortalecer la inspección del personal.
5. Incremento de reclamos en la clientela.
6. Deterioro de las afinidades interpersonales.
7. Ausencia de orden e higiene.
8. Incremento del abandono.
9. Incremento de quebrantar el orden.
10. Incremento de reclamo del área de tóxico.
11. Incremento en sustancias como tabaco, alcohol y medicamentos.

Características del trabajo en una organización.

Ritmo del trabajo y volumen.

Demasiado o poco trabajo.

Empleos con términos muy rígidos.

Horarios de trabajo

Puede ser estricto y rígido.

Trabajar muchas horas o fuera del horario normal del trabajo.

Horas laborales impredecibles.

Como afecta la salud el estrés del trabajo

El estrés laboral que se alarga por más duración consigue llegar a dañar el estado de salud, aumentando el peligro de problemas como:

Molestias cardíacas.

Dolores de espalda.

Desaliento y cansancio.

Lesiones a la hora de trabajar.

Problemas en el sistema inmunitario.

El estrés laboral incluso puede ocasionar dificultades en el ámbito personal, perjudicando aún más a la persona.

Causas del estrés laboral

Se dan a conocer de diferente modo en toda persona, existiendo diversas maneras habituales de estrés en el trabajo. Se puede identificar:

Carga de trabajo. Hace referencia a laborar largas horas, teniendo poco reposo o emplear un peso de labor excesivo.

Funciones en el trabajo. Se logra empezar a percibir estrés si no se obtiene un rol determinado a la hora de laborar, teniendo excesivas tareas, así mismo contestar a más de una persona.

Condiciones laborales. Cuando una labor es físicamente agotador o riesgoso consigue llegar a ser dañino, asimismo un trabajo que exhibe a un trabajador a ruidos intensos, contaminación o químicos dañinos pueden llegar a ser estresante.

Gerencia. Un colaborador puede percibir estrés si carece de participación en las tomas de decisiones.

Problemas con otras personas. Refiere a los obstáculos que pueden llegar a existir con sus jefes o compañeros de trabajo, siendo esto una fuente común de estrés.

Miedo por su futuro. Una persona alcanza percibir estrés si está angustiado por el término de su contrato o no estar progresando en el ámbito profesional ("MedlinePlus", 2021).

¿Cómo se puede prevenir el estrés laboral?

Según el sitio web "Madrid Salud", (2016) menciona que:

Para prevenir el estrés laboral se debe de evitar las comunicaciones agresivas o pasivas, desarrollando de esta manera tolerancia para llegar a respetar a los demás. Por otra parte, la intervención sobre la organización se realizará siempre en primer lugar, mediante la forma de dialogo, los avances de planteamiento de decisiones, labores en el trabajo, ocupación en la labor y la manera que se emplearan para la capacitación de los trabajadores. Entonces

se puede decir que la base principal para reducir el estrés es perfeccionar el dialogo, optimizar las condiciones laborales del lugar de trabajo, incentivar la participación de los trabajadores.

Dimensiones del Estrés Laboral

Clima Organizacional: Se da desde el ámbito del trabajo; en otras palabras, es el ambiente de la organización, afectando principalmente el rendimiento laboral, conducta de los trabajadores y la productividad (Brito & Ciccoti, 2007, p. 29).

Estructura Organizacional: Viene asociado a la organización jerárquica del establecimiento. Es decir, se identifica las funciones y el sitio de todo trabajador, siguiendo una distribución jerárquica donde se comunica (Brito & Ciccoti, 2007, p. 29).

Territorio Organizacional: Se relaciona al seguimiento del sector y tareas específicas de todo colaborador. De igual manera es el área personal de cada colaborador, donde puede desarrollar una afección de pertenencia y esto consigue ser un factor estresante (Brito & Ciccoti, 2007, p. 30).

Tecnología: Es la accesibilidad del personal a fin de ejercer la función, es decir son los medios que tiene el establecimiento para poder realizar las operaciones y también las capacitaciones para el uso de los trabajadores (Brito & Ciccoti, 2007, p. 30).

Influencia del Líder: Es la influencia que tiene el líder de cada sector, siendo esto un punto importante, porque de ahí depende el cumplimiento de distintas labores y productividad del establecimiento (Brito & Ciccoti, 2007, p. 31).

Falta de Cohesión: Es el desacuerdo de los integrantes del equipo, esto puede causar el incumplimiento de los objetivos de la meta, logrando ser una causa de estrés (Brito & Ciccoti, 2007, p. 31).

Respaldo del Grupo: Es el nivel donde el trabajador percibe alcanzar el apoyo del equipo, continuamente se explora un soporte dentro de una organización para así lograr las metas trazadas (Brito & Ciccoti, 2007, p. 31).

Estrés en Pandemia

En la actualidad las personas se vienen moviendo en diversos ámbitos organizacionales que demandan realizar tareas de acuerdo al cargo que cumplen dentro de ello; el estrés en pandemia, puede llegar a ser potencial para agentes estresores, pero primero tienen que ser reconocidas por las personas como tal. Este desarrollo ha sido explicado de acuerdo a valoraciones cognitivas y se describe como un acto a través de persona donde el requerimiento del medio organizacional en labor a sus capacidades existentes de producir o no realizarlo convenientemente, pero cuando “el individuo considera que no posee los medios a fin de realizarlo de forma acertada, esto puede generar estrés, convirtiéndose así en un estresor” (Lazarus, 2000, p. 139).

Los factores estresores actuales pueden ser menores o mayores, de tal manera se puede observar en el desarrollo de valoración cognitiva que da valor cerca de las solicitudes donde se ve sujeta la persona, tales situaciones puede ser un elemento base del estrés, entonces se diría que es natural expresarse de estrés universitario, laboral, quirúrgico y familiar; se puede decir que depende la circunstancia donde se encuentra la persona puede generar demandas o exigencias de comportamiento.

Martínez, Rodríguez, & Cobeño (2019) mencionan que:

El estrés que se vive en estos tiempos donde la sociedad se encuentra sumergida en pandemia con trabajo de aislamiento social y la detención de labores no principales, logran transformarse en estrés de pandemia COVID-19. Se puede distinguir que el trabajo de alejamiento social y prevenciones de seguridad recomendadas por diversas autoridades, pueden llegar a obligar a la persona a actuar de un modo distinto a lo que diariamente hacían. La convivencia cotidiana con las personas del entorno cercano y las personas presentes virtualmente, pueden llegar a fomentar una que otra demanda de estresores, así mismo puede desencadenar un proceso de estrés más alto, claro está sin olvidar la amenaza del contagio (pp. 83-98).

¿Cómo se identifica el estrés laboral en tiempos de pandemia?

El estrés laboral a lo largo de la pandemia aumento en colaboradores que realizan multitareas en consecuencia a la disputa entre los establecimientos, los días de entregar el trabajo, como otros requerimientos. Así mismo algo que puede llegar a contribuir con el estrés son los escasos o exceso de trabajo; así mismo también los trabajos rigurosos que no comprenden al empleado o su condición en casa.

En la editorial Ansiedad y estrés (1995) dan a conocer los modelos de estrés laboral propuestos por diversos autores:

Modelo del ambiente social

Según French & Kahn (1962) proponen el modelo de ambiente social para el estudio de Michigan, donde existe 4 elementos principales en el desarrollo de resultados finales del estrés. Entre ellos podemos encontrar: Aptitudes físicas y sociales, la sensación subjetiva en el ambiente objetivo, la recopilación de contestación del empleado, el efecto en la salud física como mental.

El modelo propuesto por la escuela - Michigan impacto notoriamente en siguientes autores, donde uno por uno expone sus mismas particularidades y matizaciones, sin embargo, juntamente se podrían unir al modelo planteado (p. 116).

Modelo de las demandas, restricciones y apoyo

Karsek (1972, 1979) idea una variable dependiente en dirección a analizar el gusto individual que el individuo vive en su ambiente laboral, considerando al estrés asociado a un nivel alto y negativo en satisfacción del trabajo. Por otra parte, en el momento en que la satisfacción de la labor disminuye, comprendemos que el colaborador está en circunstancias de estrés en el lugar donde labora; la mezcla de demanda y condición a tomar las determinaciones dejan comprender la desigualdad personal verdadera de tal modo en consecuencias físicas entre ella estrés psicológico; la combinación a demandas elevadas con capacidades limitadas para tomar decisiones pueden surgir a través del estrés, el autor explica que estrés tiene relación con el surgimiento de obstáculos coronarios en empleados (p. 117).

Modelo integrador

Peiró (1993) plantea el modelo integrador, en el cual valora seis factores como: la variable ambiental incluido causas estresantes y los medios; particularidades del ser humano; vivencia subjetiva, contestación de la persona como planificación del confrontamiento; efecto de vivencia de estrés; secuela del estrés.

La aclaración del modelo en relación con al estrés laboral es bastante completa, especifica que una de las causas decisivas del estrés es el desacuerdo el cual crea en medio de los estresores actuales en el entorno organizacional de la persona.

Considerando que partiendo de este modelo asegura un estudio apropiado de igual manera el escenario conceptual efectivo hacia un plan de intervención donde disminuya los niveles elevados de estrés en trabajadores así mismo en establecimientos (p. 118).

2.3 Bases filosóficas

En su filosofía de administración científica del trabajo el autor Taylor, nos presenta un panorama amplio del estrés laboral desde una posición interactiva, donde existe un concepto y modelos explicativos más destacados del estrés laboral, nos presenta también las variables contextuales que logran llegar a ocasionar estrés, así mismos instrumentos de valoración utilizando momentos presentes y finalmente alguna pauta hacia el diseño de programa de intervenciones del uso de estrés laboral.

El modelo ambiente social de French & Kahn (1962) hace referencia a 4 elementos principales en el desarrollo que tiene el estrés, entre ellos están: Aptitudes físicas y sociales, la sensación subjetiva en el ambiente objetivo, la recopilación de contestación del empleado, el efecto en la salud física como mental. Por otra parte, existe otro modelo llamado modelo de peticiones, limitación y soporte donde el autor Karsek (1972, 1979) refiere que la combinación de demandas elevadas con capacidades limitadas para tomar decisiones puede surgir a través del estrés.

2.4 Definición de términos básicos

Estrés: Relacionado a percepción de rigidez tanto física como emotivo que proviene de alguna circunstancia o pensamiento de frustración, nervio o furia ("MedlinePlus", 2021).

Estrés Laboral: Es la suma de contestaciones perjudiciales; como físicas o emocionales presentándose en el espacio profesional cuando los medios superan las competencias y obligaciones del empleado ("Sanitas", 2020).

Pandemia: Se denomina pandemia a la extensión internacional sobre una enfermedad nueva, esto aparece con la aparición de un moderno virus gripal, propagándose internacionalmente, donde la mayor parte de los individuos no perciben defensa hacia él (OMS, 2010).

COVID-19: Es una condición novedosa, debido a la enfermedad de Coronavirus quien adecua al reciente virus denominado (SARS-CoV2) el cual provoca una infección aguda en compañía de signos respiratorios, esencialmente afectando los pulmones (American Thoracic Society, 2019).

Clima Organizacional: Se da desde el ámbito del trabajo; en otras palabras, es el ambiente de la organización, afectando principalmente el rendimiento laboral, conducta de los trabajadores y la productividad (Brito & Ciccoti, 2007, p. 29) .

Estructura Organizacional: Viene asociado a la organización jerárquica del establecimiento. Es decir, se identifica las funciones y el sitio de todo trabajador, siguiendo una distribución jerárquica donde se comunica (Brito & Ciccoti, 2007, p. 29).

Territorio Organizacional: Se relaciona al seguimiento del sector y tareas específicas de todo colaborador. De igual manera es el área personal de cada colaborador, donde puede desarrollar una afección de pertenencia y esto consigue ser un factor estresante (Brito & Ciccoti, 2007, p. 30).

Tecnología: Es la accesibilidad del personal a fin de ejercer la función, es decir son los medios que tiene el establecimiento para poder realizar las operaciones y también las capacitaciones para el uso de los trabajadores (Brito & Ciccoti, 2007, p. 30).

Influencia del Líder: Es la influencia que tiene el líder de cada sector, siendo esto un punto importante, porque de ahí depende el cumplimiento de distintas labores y productividad del establecimiento (Brito & Ciccoti, 2007, p. 31).

Falta de Cohesión: Es el desacuerdo de los integrantes del equipo, esto puede causar el incumplimiento de los objetivos de la meta, logrando ser una causa de estrés (Brito & Ciccoti, 2007, p. 31).

Respaldo del Grupo: Es el nivel donde el trabajador percibe alcanzar el apoyo del equipo, continuamente se explora un soporte dentro de una organización para así lograr las metas trazadas (Brito & Ciccoti, 2007, p. 31).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

No aplica, ya que la investigación es de una sola variable por lo tanto no se desarrolló

2.5.2 Hipótesis específicas

No aplica, ya que la investigación es de una sola variable por lo tanto no se desarrolló



2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p>ESTRÉS LABORAL</p> <p>Según (OIT,2016) expone que “estrés laboral es la presión que tiene el ser humano ante las demandas e imposiciones, al no poder acomodarse a aptitudes y saberes; comienza a disponer del talento en dirección a actuar en contra del estrés” (p. 2).</p>	Clima Organizacional	<p>Entendimiento del objetivo y metas.</p> <p>Entendimiento de la estrategia Organizacional.</p> <p>Políticas Generales.</p> <p>Dirección y objetivo de la organización.</p>	1, 2, 3, 4
	Estructura Organizacional	<p>Forma de rendir informes entre superior y subordinado.</p> <p>Control sobre el trabajo.</p> <p>Papeleo en la estructura formal.</p> <p>Respeto a la cadena de mando.</p>	5, 6, 7, 8
	Territorio Organizacional	<p>Condiciones de control en el área de trabajo.</p> <p>Derecho a espacio privado.</p> <p>Comodidad con miembros de otra unidad de trabajo.</p>	9, 10, 11

Tecnología	Equipo disponible. Disposición de conocimiento técnico. Ausencia de tecnología.	12, 13, 14
Influencia del Líder	Respaldo del supervisor ante los jefes. Respeto del supervisor. Preocupación por el bienestar personal manifestado por el supervisor.	15, 16, 17, 18
Falta de Cohesión	Confianza del supervisor sobre el desempeño del trabajador. Pertenencia a un grupo de colaboración estrecha. Desorganización del equipo. Presión por parte del equipo.	19, 20, 21, 22
Respaldo del Grupo	Respeto del equipo a las metas profesionales. Protección del equipo ante las injusticias. Ayuda técnica por parte del equipo.	23, 24, 25

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Es de tipo básica, el cual se realizó con la intención de ampliar los conocimientos teóricos para el avance de un estudio, “sin interesarse claramente en sus probables utilizaciones o conclusiones prácticas; se menciona que es más formal y persigue intenciones teóricas en el significado de ampliar las nociones de definidas teorías” (Ander-Egg, 2011, p. 42).

3.1.2 Nivel de investigación

Tiene un nivel descriptivo, porque determina de manera independiente a la variable Estrés Laboral, cumpliendo con el objetivo de investigar el resultado de las formas o niveles de varias variables en una población.

3.1.3 Diseño de investigación

Tiene diseño no experimental, en vista el cual no se va a realizar algún manejo de la variable de estudio, porque se observa los hechos en el entorno natural a fin de estudiarlos.

3.1.4 Enfoque de investigación

De enfoque cuantitativo, debido a que se estuvo utilizando cifras numéricas para “la recopilación de información de una población existente y medible, culminó en un análisis estadístico” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 5).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población de estudio se encontró agrupada por los colaboradores de la empresa Agro Frost, ubicada en Mazo durante los meses marzo-abril del año 2021, teniendo un total de 80 colaboradores.

Tamayo y Tamayo (2003) refiere que “la población es un conjunto de fenómenos donde se estudiará, asimismo integra el total de unidades de estudio donde posee una particularidad común que estudia y da inicio a la información del estudio” (p. 176).

3.2.2 Muestra

Se trabajo con el total de la población de la empresa Agro Frost.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Empleamos el cuestionario, que permitió recopilar referencias a fin de poder saber de qué modo se expone el estrés laboral en tiempos de pandemia.

El tipo de instrumento que se utilizó para dar a conocer de qué modo se presenta el estrés laboral es de la (OIT) en coordinación con la (OMS), los cuales proporcionan un cuestionario validado, sirviendo de ayuda para poder evaluar cómo se presenta el estrés laboral. Se encuentra constituida por 25 ítems relacionados con características que provocan estrés en el trabajo.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre del cuestionario	Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS
Autor	OIT-OMS sustentado por Ivancevich y Matteson
Adaptado por	Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario Espinosa Quispe Evenly Eddy
Lugar y año de publicación	Perú –2021
Ítems	25
Administración	Público
Tiempo	15 minutos
Población	Trabajadores de la Empresa Agro Frost. S.A. Mazo
Escala de medición	Politómica: Nunca Raras veces Ocasionalmente Algunas veces Frecuentemente Generalmente Siempre
Dimensiones	Clima Organizacional Estructura Organizacional Territorio Organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo

Confiabilidad	En cuanto fiabilidad del instrumento el cual fue adaptado, los autores tuvieron como resultado de un alfa de Cronbach de 0,90.
Validez	Utilizaron el método juicio de expertos obtenido luego de la evaluación un coeficiente Alfa de Cronbach para una totalidad de categoría 0,93, es decir los jueces aprobaron el instrumento en una categoría alta.

Baremo del cuestionario Estrés laboral

NIVEL	ESCALA	SUB – ESCALA						
		CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	TECNOLOGÍA	INFLUENCIA DE LÍDER	FALTA DE COHESIÓN	RESPALDO DE GRUPO
ALTO	126-175	21 - 28	21 - 28	13 - 17	13 - 17	21 - 28	21 - 28	13 - 17
MEDIO	76-125	13 - 20	13 - 20	8 - 12	8 - 12	13 - 20	13 - 20	8 - 12
BAJO	25-75	4 - 12	4 - 12	3 - 7	3 - 7	4 - 12	4 - 12	3 - 7

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Teniendo la información recolectada procedimos a efectuar el procesamiento de la investigación del estudio, con el programa informático del SPSS versión 25, luego del uso del instrumento se organizó la base de información de la variable a procesar el vaciado respectivo de la información obtenida. Así mismo se aplicó la técnica de la tabulación para el desarrollo de tablas y figuras de frecuencias como porcentajes; finalmente el análisis, explicación de la variable y sus dimensiones de estrés laboral en tiempos de pandemia.

Capítulo IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Después al haber terminado nuestra tarea de campo, se obtuvo la recolección de información en referencia al estrés laboral en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A; a continuación, se detalla paso a paso como se desarrolló:

- Primero se comenzó con la investigación de un instrumento ideal acorde al tema a fin de realizar la recopilación de datos; seguidamente se optó por la encuesta de la OIT-OMS.
- Realizamos el permiso correspondiente a la Jefatura del área de RR. HH de la empresa Agro Frost S.A para solicitar la aplicación de la encuesta. Después de la aceptación de solicitud se continuó con la aplicación del cuestionario.
- Cuando se aplicó el cuestionario, se empleó la encuesta, teniendo un periodo de 15 minutos por cada colaborador, siguiendo todos los protocolos de bioseguridad en estos tiempos de pandemia COVID-19.
- El cuestionario que fue aplicado a los colaboradores del establecimiento Agro Frost S.A estuvo dividido por 25 preguntas sobre conjeturas laborales y campos permisivos.
- Después de la utilización del cuestionario, todo el reporte fue elaborado en el SPSS versión 25.
- Para finalizar, los datos recogidos del programa SPSS, en relación al estrés laboral y sus dimensiones se presentaron por medio de figuras, así como tablas en la parte final.

Tabla 1. Variable estrés laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	27	34%	34%	34%
Medio	53	66%	66%	100%
Total	80	100%	100%	

Nota: Colaboradores de la empresa Agro Frost S.A 2021, por Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario y Espinosa Quispe Evenly Eddy.



Figura 1. Variable estrés laboral. Obtenido de colaboradores de la empresa Agro Frost S.A Mazo – Por Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario y Espinosa Quispe Evenly Eddy.

Interpretación:

Conforme a la tabla y figura 1, del total de 80 colaboradores que fueron encuestados de la empresa Agro Frost S.A que abarca el (100%) de estudio, 53 colaboradores que representa el (66%) se sitúa un grado intermedio de estrés laboral, ocasionado por múltiples causas y uno de ellos puede ser debido a la coyuntura que estamos pasando hoy en día en el mundo por pandemia COVID -19; 27 colaboradores que representa el (34%) se encuentra en un bajo nivel, son pocas las personas que pueden llegar a manejar un estrés laboral y más aún en estos tiempos, por eso es importante tener en cuenta los primeros síntomas de estrés.

Tabla 2. Dimensión clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	54	68%	68%	68%
Medio	26	33%	33%	100%
Total	80	100%	100%	

Nota: Colaboradores de la empresa Agro Frost S.A 2021, por Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario y Espinosa Quispe Evenly Eddy.



Figura 2. Dimensión clima organizacional. Obtenido de colaboradores de la empresa Agro Frost S.A Mazo – Por Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario y Espinosa Quispe Evenly Eddy.

Interpretación:

Conforme a la tabla y figura 2, relacionado a clima organizacional, del total de 80 colaboradores que fueron encuestados de la empresa Agro Frost S.A que abarca el (100%) de estudio, 54 colaboradores se encuentran en un nivel bajo con (68%) tienen estrés a partir del ambiente de trabajo debido a la pandemia que estamos viviendo afectando de esta manera su desempeño laboral y trayendo consecuencias en su rendimiento diario; por otra parte 26 colaboradores tienen nivel medio con un (33%) siendo pocos los colaboradores que pueden realizar sus actividades laborales como lo solían hacer antes de la pandemia.

Tabla 3. Dimensión estructura organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	43	54%	54%	54%
Medio	37	46%	46%	100%
Total	80	100%	100%	

Nota: Colaboradores de la empresa Agro Frost S.A 2021, por Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario y Espinosa Quispe Evenly Eddy.



Figura 3. Dimensión estructura organizacional. Obtenido de colaboradores de la empresa Agro Frost S.A Mazo – Por Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario y Espinosa Quispe Evenly Eddy.

Interpretación:

Conforme a la tabla y figura 3 , relacionado a estructura organizacional, del total de 80 colaboradores que fueron encuestados de la empresa Agro Frost S.A que abarca el (100%) de estudio, 43 colaboradores se encuentran en un nivel bajo con 54% tienen estrés a partir del ambiente de trabajo debido a la pandemia que estamos viviendo afectando de esta manera su desempeño laboral y trayendo consecuencias en su rendimiento diario; por otra parte 26 colaboradores tienen nivel medio con un (46%) siendo pocos los colaboradores que pueden realizar sus actividades laborales como lo solían hacer antes de la pandemia.

Tabla 4. Dimensión territorio organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	70	88%	88%	88%
Medio	10	13%	13%	100%
Total	80	100%	100%	

Nota: Colaboradores de la empresa Agro Frost S.A 2021, por Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario y Espinosa Quispe Evenly Eddy.



Figura 4. Dimensión territorio organizacional. Obtenido de colaboradores de la empresa Agro Frost S.A Mazo – Por Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario y Espinosa Quispe Evenly Eddy.

Interpretación:

Conforme a la tabla y figura 4, relacionado a territorio organizacional, del total de 80 colaboradores que fueron encuestados de la empresa Agro Frost S.A que abarca el (100%) de estudio, 70 colaboradores se encuentran en un nivel bajo con (87%) tienen estrés a partir del ambiente de trabajo debido a la pandemia que estamos viviendo afectando de esta manera su desempeño laboral y trayendo consecuencias en su rendimiento diario; por otra parte 10 colaboradores tienen nivel medio con un (13%) siendo pocos los colaboradores que pueden realizar sus actividades laborales como lo solían hacer antes de la pandemia.

Tabla 5. Dimensión tecnología.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	17	21%	21%	21%
Medio	57	71%	71%	93%
Alto	6	8%	8%	100%
Total	80	100%	100%	

Nota: Colaboradores de la empresa Agro Frost S.A 2021, por Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario y Espinosa Quispe Evenly Eddy.

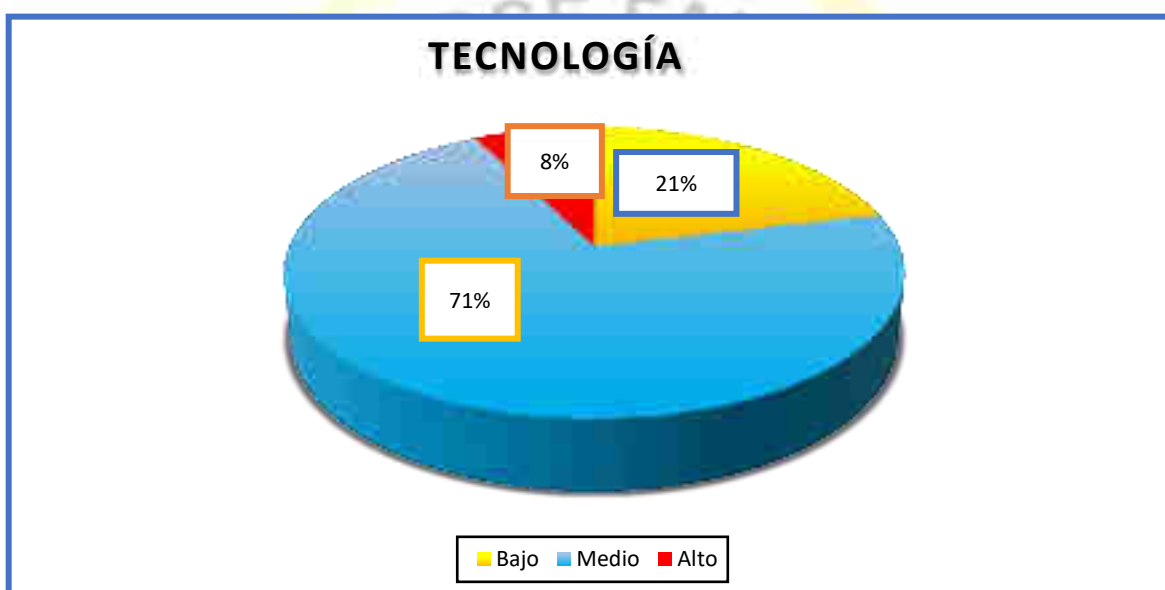


Figura 5. Dimensión tecnología. Obtenido de colaboradores de la empresa Agro Frost S.A Mazo – Por Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario y Espinosa Quispe Evenly Eddy.

Interpretación

Conforme a la tabla y figura 5 relacionado a tecnología del total de 80 colaboradores que fueron encuestado de la empresa Agro Frost S. A que abarca el 100% de estudio, 17 colaboradores se encuentra en un nivel bajo con (21%) tienen estrés a partir del ambiente de trabajo debido a la pandemia que estamos viviendo afectando a esta manera su desempeño laboral y trayendo consecuencias en su rendimiento diario, por otra parte 57 colaboradores tiene nivel medio con un (71%), por último encontramos 6 colaboradores se encuentra en un nivel alto con (8%), siendo pocos los colaboradores que pueden realizar sus actividades laborales como lo solían hacer antes de la pandemia.

Tabla 6. Dimensión influencia de líder.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	70	88%	88%	88%
Medio	10	13%	13%	100%
Total	80	100%	100%	

Nota: Colaboradores de la empresa Agro Frost S.A 2021, por Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario y Espinosa Quispe Evenly Eddy.



Figura 6. Dimensión influencia de líder. Obtenido de colaboradores de la empresa Agro Frost S.A Mazo – Por Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario y Espinosa Quispe Evenly Eddy.

Interpretación:

Conforme a la tabla y figura 6, relacionado a influencia de líder del total de 80 colaboradores que fueron encuestados de la empresa Agro Frost S.A que abarca el (100%) de estudio, 10 colaboradores se encuentran en un nivel bajo con el 13% tienen estrés a partir del ambiente de trabajo debido a la pandemia que estamos viviendo afectados de esta manera su desempeño laboral y trayendo consecuencias en su rendimiento diario, por otra parte 70 colaboradores tienen un nivel medio con un (88%) siendo pocos los colaboradores que pueden realizar sus actividades laborales como lo solían hacer antes de la pandemia.

Tabla 7. Dimensión falta de cohesión.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	15%	15%	15%
Medio	66	83%	83%	98%
Alto	2	3%	3%	100%
Total	80	100%	100%	

Nota: Colaboradores de la empresa Agro Frost S.A 2021, por Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario y Espinosa Quispe Evenly Eddy.

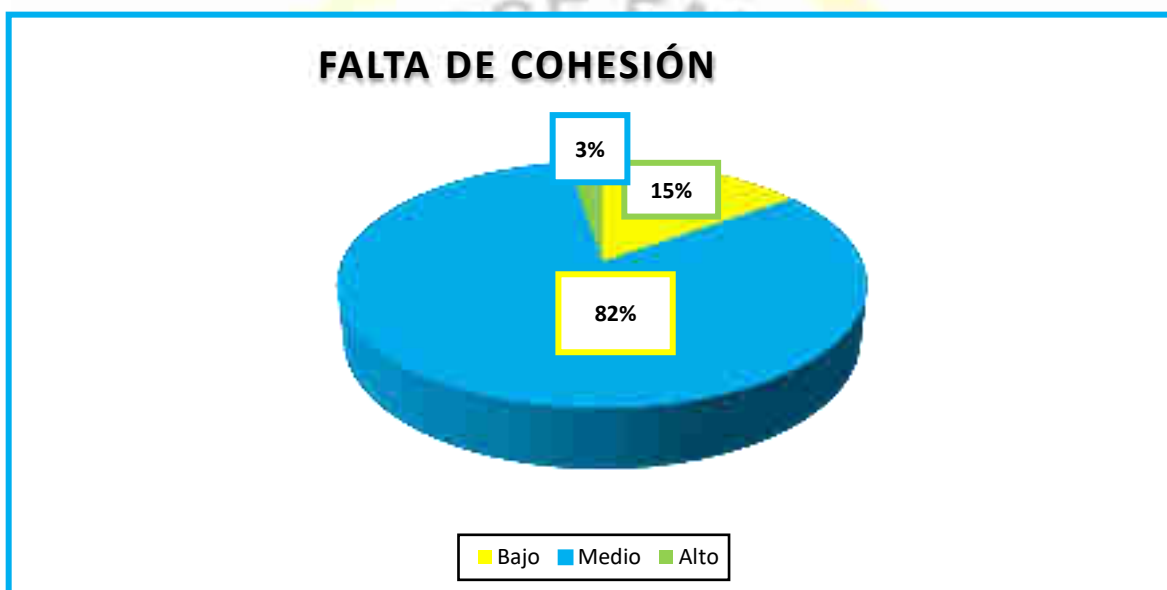


Figura 7. Dimensión falta de cohesión. Obtenido de colaboradores de la empresa Agro Frost S.A Mazo – Por Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario y Espinosa Quispe Evenly Eddy.

Interpretación:

Conforme a la tabla y figura 7 relacionado a falta de cohesión del total de 80 colaboradores que fueron encuestado de la empresa Agro Frost S. A que abarca el 100% de estudio, 12 colaboradores se encuentra en un nivel bajo con (15%) tienen estrés a partir del ambiente de trabajo debido a la pandemia que estamos viviendo afectando a esta manera su desempeño laboral y trayendo consecuencias en su rendimiento diario, por otra parte 66 colaboradores tiene nivel medio con un (82%), por último encontramos 2 colaboradores se encuentra en un nivel alto con (3%), siendo pocos los colaboradores que pueden realizar sus actividades laborales como lo solían hacer antes de la pandemia.

Tabla 8. Dimensión respaldo de grupo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	42	53%	53%	53%
Medio	37	46%	46%	99%
Alto	1	1%	1%	100%
Total	80	100%	100%	

Nota: Colaboradores de la empresa Agro Frost S.A 2021, por Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario y Espinosa Quispe Evenly Eddy.



Figura 8. Dimensión respaldo de grupo. Obtenido de los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A Mazo – Por Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario y Espinosa Quispe Evenly Eddy.

Interpretación:

Conforme a la tabla y figura 8 relacionado a respaldo de grupo del total de 80 colaboradores que fueron encuestado de la empresa Agro Frost S. A que abarca el 100% de estudio, 42 colaboradores se encuentra en un nivel bajo con (53%) tienen estrés a partir del ambiente de trabajo debido a la pandemia que estamos viviendo afectando a esta manera su desempeño laboral y trayendo consecuencias en su rendimiento diario, por otra parte 37 colaboradores tiene nivel medio con un (46%), por último encontramos 1 colaborador se encuentra en un nivel alto con (1%), siendo pocos los colaboradores que pueden realizar sus actividades laborales como lo solían hacer antes de la pandemia.

4.2 Contrastación de hipótesis

No aplica, al ser una investigación de una sola variable no se desarrolló hipótesis, por lo tanto, no se realizó una contrastación.

Capítulo V DISCUSIÓN

5.1 Discusión

Finalmente, en la investigación que se presentó se determinó del total de 80 colaboradores que fueron encuestados, abarcando el (100%) de estudio, 53 colaboradores que manifiesta el (66%) se sitúa un nivel medio de estrés laboral y 27 colaboradores que representa el 34% está en un nivel bajo, entonces se percibe estrés laboral en grado medio a elevado en los empleados; como lo señala Martínez, (2004) señala que estrés laboral es un modo propio de estresor donde pasa en el ámbito del empleo, en el que muchas veces se puede reconocer una secuencia de circunstancias o causantes generales, específicos donde pueden actuar solos o en conjunto de manera causantes de estrés. Sus efectos no se dan solo al laboral, sino a lo personal y familiar; así mismo obstruyendo las metas trazadas de los colaboradores en su centro de trabajo.

A nivel internacional se han podido identificar investigaciones en relación al tema estrés laboral en tiempos de pandemia en colaboradores de una organización con dos variables, por ejemplo, en su estudio efectuado en Colombia por Usma (2020), coincide con el estudio realizado en identificar el estrés laboral dentro de la organización, teniendo conexión que mucho de los causantes de estrés afectan no solo en el entorno profesional sino incluso en el personal y familiar; más aún con la pandemia donde se puede observar un mayor incremento de estrés durante todo el confinamiento.

En el Perú no se han encontrado investigaciones de estrés laboral en tiempos de pandemia en colaboradores de una empresa; pero si en el ámbito policial y la relación que se puede tener con la investigación es que se usó el mismo instrumento de investigación que es aportante a aclarar disyuntivas (OIT-OMS), con objetivo en medir tal grado de estrés.

Por otro lado, en el primer objetivo específico consistió en describir cómo se presenta el clima organizacional durante la pandemia COVID – 19 en los colaboradores de Agro Frost

S.A., Mazo, 2021. Al describir el clima organizacional se evidencia que el 68% de los colaboradores dieron un bajo nivel. Esto guarda relación a lo señalado por Gordon (1997) donde nos dice que generalmente los cambios de conducta, pueden ir aumentando el nivel de estrés del individuo, lo cual llevaría a mayor reducción de su eficacia y teniendo un bajo desempeño laboral.

Igualmente, en el segundo objetivo específico consistió en describir cómo se presenta la estructura organizacional durante la pandemia COVID – 19 en colaboradores de Agro Frost S.A., Mazo, 2021, al describir el segundo objetivo específico notamos que el 54% de la población encuestada tiene un nivel bajo, esto guarda relación con lo mencionado en la revista ("MedlinePlus", 2021). Donde especifica que un colaborador puede percibir estrés si las altas jerarquías no aceptan que participe en las decisiones que se pueden tomar.

A sí mismo en el sexto objetivo específico consistió en describir cómo se presenta carencia, cohesión periodo de pandemia COVID–19 en colaboradores de Agro Frost S.A., Mazo, 2021. Por lo tanto, al describir el objetivo específico encontramos un 83% en un nivel medio, como se sabe en estos tiempos las personas en el trabajo tienen miedo de contagiarse por lo tanto guardan su distancia social; como lo menciona (Martínez, Rodríguez, & Cobeño, 2019, pp. 83-98) estas medidas pueden llegar a obligar a la persona a actuar de un modo diferente con los individuos del entorno laboral a lo que cotidianamente estaban acostumbrados, esto puede desencadenar un proceso de estrés más alto, claro está sin olvidar la amenaza del contagio.

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: Se puede identificar que estrés laboral se presenta en un 66% de nivel medio y un 34% de nivel bajo. Por lo tanto, se dice que el nivel predominante es el medio, esto hace indicar que la mayor parte de los colaboradores tiene un estrés laboral manejable con tendencia a poder ser elevado y si no se toma las precauciones necesarias puede generar deterioro de la salud por ende al no cumplimiento de sus funciones.

Segunda: Respecto a la dimensión clima organizacional se presenta con un 68% de nivel bajo y un 33% de nivel medio; esto hace indicar que el nivel que predomina es el nivel bajo; por lo tanto, los colaboradores de la empresa no tienen muy bien desarrollado el ambiente laboral, esto puede ser desfavorable porque no pueden desempeñar su labor profesional dentro de la organización, así mismo puede generar estrés.

Tercero: En cuanto a la dimensión estructura organizacional se presenta con un 54% de nivel bajo y un 46% de nivel medio; se indica que el nivel predominante es el bajo; por lo tanto, se determina que los colaboradores de la empresa no pueden identificar con claridad las funciones y los puestos de cada trabajador, esto genera estrés entre ellos mismos.

Cuarto: En la dimensión territorio organizacional se presenta con un 88% de nivel bajo y un 13% de nivel medio; esto hace indicar que el nivel predominante es el bajo; por lo tanto, se manifiesta que los colaboradores de la empresa no cuentan con un control específico de su área de trabajo, sino al contrario existe un desequilibrio entre ellos, generando así factores estresantes.

Quinto: Respecto a la dimensión tecnología se presenta con un 21% de nivel bajo, 71% de nivel medio y 8% de nivel alto, es decir; el nivel que predomina es el medio, entonces se dice que los colaboradores de la empresa cuentan con recursos brindados por la empresa, así mismo con capacitaciones relacionadas al tema laboral, siendo esto un grado de estrés moderado.

Sexto: En la dimensión influencia de líder se presenta en un 88% de nivel bajo y un 13% de nivel medio, esto hace indicar que el nivel predominante es el bajo, por lo tanto, se indica que los colaboradores de la empresa no mantienen un liderazgo constante dentro del área de trabajo, generando así una mala efectividad para la organización y siendo un factor estresante.

Séptimo: Se ha podido describir que la dimensión falta de cohesión muestra un 15% de nivel bajo, 83% de nivel medio y 3% de nivel alto, se identifica que el nivel más elevado es el medio, por lo tanto; se indica que los colaboradores de la empresa mantienen una desunión de equipo de trabajo moderada, que puede llegar a generar conflictos estresantes.

Octavo: En cuanto a los elementos de la dimensión respaldo de grupo se presenta en un 53% de nivel bajo, en 46% de nivel medio y un 1% de nivel alto, esto indica que el nivel que predomina es el bajo, por lo tanto; se dice que los colaboradores de la empresa sienten que no tienen el respaldo suficiente de la organización y al mismo tiempo de su propio grupo de trabajo, esto genera factores estresantes entre ellos mismo.

6.2 Recomendaciones

Primera: Implementar talleres como: Risoterapia para combatir el estrés; pautas activas para liberar presión y ansiedad generado por el estrés; ejercicios y técnicas de expresión corporal para poder relajar los músculos y musicoterapia o ritmo corporal.

Segunda: Promover talleres dirigidos a los colaboradores en relación a trabajo en equipo y desempeño laboral.

Tercero: El jefe de planta, supervisores de áreas y encargos de cada área, deben mantener una interacción más cercana con los colaboradores, considerando que en los resultados del estudio en referencia a la dimensión de estructura organizacional el nivel es bajo; por lo tanto, es importante saber qué opinión tiene el colaborador con respecto a sus jefes inmediatos.

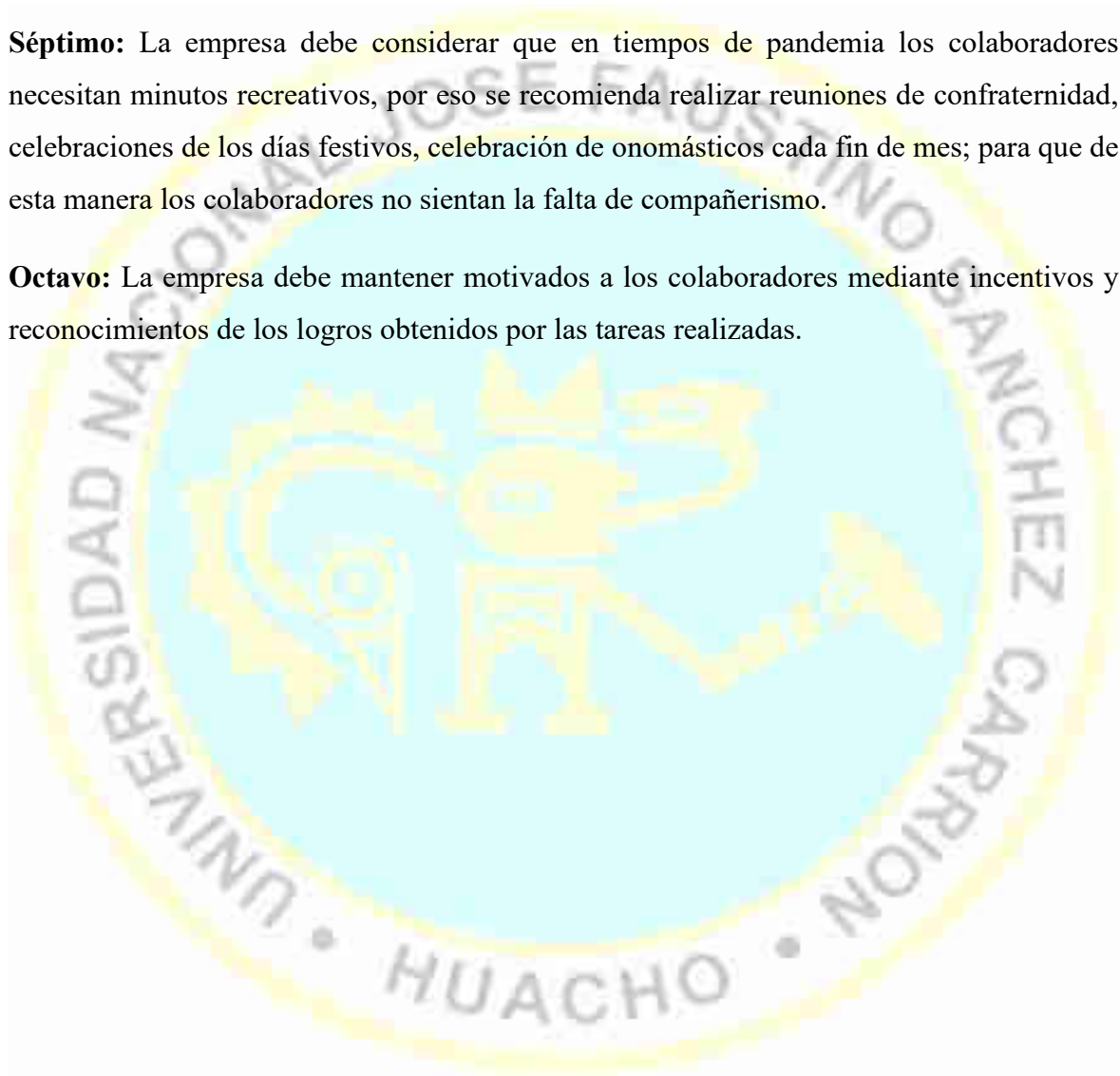
Cuarto: A la empresa Agro Frost, brindar a los colaboradores espacios personalizados, un casillero y vestidor donde se puedan sentir seguros, manteniendo los protocolos de bioseguridad según ley con el fin de respetar sus espacios privados para cada colaborador.

Quinto: Realizar actividades sociales con los protocolos de bioseguridad, donde se puedan implementar cursos de actualización dando a conocer, las funciones y características de las nuevas tecnologías de la información para así poder adaptarse con facilidad al cambio.

Sexto: Se recomienda a cada supervisor de área realizar talleres de integración, participación y comunicación asertiva dirigida a los colaboradores, que permita una participación más activa de los colaboradores.

Séptimo: La empresa debe considerar que en tiempos de pandemia los colaboradores necesitan minutos recreativos, por eso se recomienda realizar reuniones de confraternidad, celebraciones de los días festivos, celebración de onomásticos cada fin de mes; para que de esta manera los colaboradores no sientan la falta de compañerismo.

Octavo: La empresa debe mantener motivados a los colaboradores mediante incentivos y reconocimientos de los logros obtenidos por las tareas realizadas.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Álzate, A., & Barragán, J. (2020). *Estrés laboral como un factor de riesgo psicosocial en trabajadores Colombianos: Un scoping review*. Tesis de Licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia, BARRANCABERMEJA.
- Arteaga, M. (2020). *Estrés en los trabajadores de la salud del distrito de 10d01 durante la implementación del teletrabajo en medio de la pandemia covid -19*. Tesis Doctoral, Universidad Internacional SEK, Colombia.
- Becerra, T. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas Con Quintil 1 - Cajamarca*. Tesis Licenciatura, Cajamarca.
- Betancourt, M., Domínguez, W., Peláez, B., & Herrera, M. d. (11 de Noviembre de 2020). Estrés laboral en personal de enfermería del area de uci durante la pandemia de COVID 19.
- Cavanaugh, M., Boswell, W., Roehling, M., & Boudreau, J. (22 de octubre de 2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el desempeño de los trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 115-120.
- Choquehuanca, A., & Mamani, C. (2020). *Estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. MOHO – 2020*. Título de Licenciada, Universidad Autónoma de Ica, Ica.
- French, J., & Kahn, R. (18 de Noviembre de 1962). EL ESTRÉS LABORAL: Bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y estrés*, 113-130.
- Gallys, A. (01 de enero de 2020). *El Comercio*.
- Gonzales, E. (2017). *Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en los colaboradores de una empresa de servicios generales de alto - Talara*. Tesis Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Piura.

- Martínez, Rodríguez, & Cobeño. (2019). Estrés laboral en los docentes psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación*.
- Molina, L. (2020). *Estrés laboral en personal administrativo de una institución de formación policial en tiempos de covid-19 de lima, 2020*. Tesis Licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima.
- Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., & Mercado, M. &. (3 de Junio de 2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales*, 195-203.
- Pazmiño, M. (2020). *Prevalencia de estrés en trabajadores de una empresa textil en quito que laboran en medio de las condiciones de emergencia sanitaria por la pandemia covid 19*. Tesis Doctoral, Universidad Internacional SEK, Quito.
- Reyes, M. (2019). *El estrés laboral en los trabajadores de la empresa YD Computer E.I.R.L.* Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Toledo, C. (2020). *El estrés y afrontamiento de la pandemia COVID-19 en trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos "ARSAICO" del Cantón Chambo*. Tesis Licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba.
- Usma, Y. (2020). *El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento*. Tesis Licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia, Pereira.
- kung, C., & Chan, C. (2014). El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud. *BlogNeuron*, 2-7. Obtenido de <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/>
- Machaca, J., & Aquino, C. (2016). *Influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa productora de gases industriales y medicinales Oxyman Arequipa-2016*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
- Wiegel, S., Göritz, & Diewald. (2014). Consecuencias del estrés laboral. *NeorunUp*, 1.

7.2 Fuentes bibliográficas

American Thoracic Society. (1 de Enero de 2019). Obtenido de Qué es el COVID-19: <https://www.thoracic.org/patients/patient-resources/resources/spanish/covid-19.pdf>

Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a Investigar: Nociones Básicas para la Investigación Social*. Argentina: Brujas.

Ansiedad y estrés. (8 de Noviembre de 1995). El estrés laboral: Bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y estrés*, 113-130. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Cano-Vindel/publication/230577109_El_estres_laboral_bases_teoricas_y_marco_de_intervencion_Occupational_stress_theoretical_background_and_intervention_framework/links/09e41501afca081a0e000000/El-estres-laboral

Betancourt, M., Domínguez, W., Peláez, B., & Herrera, M. d. (11 de Noviembre de 2020). Estrés laboral en personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. *Revista Científica UNESUM Ciencias*, 41-50.

Brito, F., & Ciccoti, A. (2007). *Efectos de la satisfacción laboral y el nivel jerárquico sobre el estrés laboral en una empresa del sector salud de Caracas*. Tesis Licenciatura, Universidad Andrés Bello, Caracas. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1419.pdf>

Brosschot, Verkuil, & Thayer. (2016). consecuencias del estrés laboral. *Neuronup*, 2. Obtenido de <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/>

Cavanaugh, M., Boswell, W., Roehling, M., & Boudreau, J. (22 de octubre de 2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el desempeño de los trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 115-120. Obtenido de <file:///C:/Users/sergi/Downloads/17317-Texto%20del%20art%C3%ADculo-60360-2-10-20200128.pdf>

French, J., & Kahn, R. (18 de Noviembre de 1962). EL ESTRÉS LABORAL: Bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y estrés*, 113-130. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Cano-Vindel/publication/230577109_El_estres_laboral_bases_teoricas_y_marco_de_intervencion_Occupational_stress_theoretical_back-

ground_and_intervention_framework/links/09e41501afca081a0e000000/El-estres-laboral

- Gallys, A. (01 de enero de 2020). *El Comercio*. Recuperado el 26 de Marzo de 2021, de ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena?: <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/?ref=ecr>
- Ganster, D., & Rosen, C. (16 de Marzo de 2013). Consecuencias del estres laboral. *NeuroNup*, 117. Obtenido de <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/>
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento Organizacional*. México. Obtenido de <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=5782>
- Hans, S. (1926). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el tercer milenio*, 115-120. Obtenido de <file:///C:/Users/sergi/Downloads/17317-Texto%20del%20art%C3%ADculo-60360-2-10-20200128.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de Investigación* (6ta Edición ed.). México: McGrawHill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. En R. Hernández, C. Fernández, & P. Baptista, *Metodología de la investigación* (p. 155). Santa Fé: Interamericana Editores, S.A de C.V. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (15 de Mayo de 2020). *Empleo disminuyó 25% en Lima Metropolitana en el trimestre febrero-marzo-abril del 2020*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática: <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/empleo-disminuyo-25-en-lima-metropolitana-en-el-trimestre-febrero-marzo-abril-del-2020-12188/>
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (2006). Comportamiento organizacional. En J. Ivancevich, & M. Matteson, *Comportamiento organizacional* (p. 724). México: México:

McGraw Hill. Obtenido de https://catalog.uji.es/discovery/fulldisplay?vid=34CVA_UJI:VU1&search_scope=MyInst_and_CI&tab=Everything&docid=alma991004361414806336&lang=ca&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&query=sub,exact,%20Corporate%20culture%20,AND&mode=advanced

Karsek, R. (18 de Noviembre de 1972, 1979). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y estrés*, 113-130. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Cano-Vindel/publication/230577109_El_estres_laboral_bases_teoricas_y_marco_de_intervencion_Occupational_stress_theoretical_background_and_intervention_framework/links/09e41501afca081a0e000000/El-estres-laboral

kung, C., & Chan, C. (2014). El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud. *BlogNeuron*, 2-7. Obtenido de <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/>

Lazarus, R. (2000). Estrés y emoción, manejo e implicaciones en nuestra salud. En R. Lazarus, *Estrés y emoción, manejo e implicaciones en nuestra salud* (p. 139). Bilbao, España: Desclee de Brouwer. Obtenido de <https://www.edeslee.com/img/cms/pdfs/9788433015235.pdf>

Martinez, J. M. (2004). Estrés laboral: Guía para empresarios y empleados. En J. M. Martinez, *Estrés laboral: Guía para empresarios y empleados* (pp. 30 - 40). Madrid: PEARSON. Obtenido de <https://www.libreriaproteo.com/libro/ver/347920-estres-laboral-guia-para-empresarios-y-empleados.html>

Martínez, Rodríguez, & Cobeño. (2019). Estrés laboral en los docentes psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación*, 83-98. doi:10.33936/cognosis.v4i1.1822

Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., & Mercado, M. &. (3 de Junio de 2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales*, 195-203. Obtenido de <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/3890>

- OMS. (2004). La organización del trabajo y estrés. En OMS, *La organización del trabajo y el estrés* (p. 37). Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- OMS. (24 de febrero de 2010). Obtenido de ¿Qué es una pandemia?: https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/
- OMS. (1 de Enero de 2020). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Obtenido de OMS: <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Organización Internacional del Trabajo. (28 de Abril de 2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. *Organización Internacional del Trabajo*, 2. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (1 de Enero de 2019). *Brote de enfermedad por coronavirus COVID-19*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Peiró. (18 de Noviembre de 1993). El estrés laboral: Bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y estrés*, 113-130. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Cano-Vindel/publication/230577109_El_estres_laboral_bases_teoricas_y_marco_de_intervencion_Occupational_stress_theoretical_background_and_intervention_framework/links/09e41501afca081a0e000000/El-estres-laboral
- Sánchez, D. (01 de enero de 2020). *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena?* Obtenido de El Comercio: <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>
- Sanitas. (22 de enero de 2020). *Qué es el estrés*. Obtenido de https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/psicologia/prepro_080026.html

Tamayo y Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. En M. Tamayo y Tamayo, *El proceso de la investigación científica* (p. 176). D.F, México: Editorial luminosa S.A. DEC.V. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>

Wiegel, S., Göritz, & Diewald. (2014). Consecuencias del estrés laboral. *NeorunUp*, 1. Obtenido de <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/>

7.3 Fuentes hemerográficas

Organización Internacional del Trabajo. (14 de Febreo de 2004). Estrés laboral. pp. 3-15.

7.4 Fuentes electrónicas

El comercio. (01 de 02 de 2021). *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena?*

MedlinePlus. (21 de febrero de 2021). *Estrés laboral*.

MedlinePlus. (26 de Febrero de 2021). *Superar el estrés laboral*.

Seguro social de salud. (29 de abril de 2021). *EsSalud: Estrés laboral puede causar insomnio y dificultades para respirar*.

American Thoracic Society. (1 de Enero de 2019). Obtenido de Qué es el COVID-19: <https://www.thoracic.org/patients/patient-resources/resources/spanish/covid-19.pdf>

Brosschot, Verkuil, & Thayer. (2016). consecuencias del estres laboral. *Neuronup*, 2.

Gallys, A. (01 de enero de 2020). *El Comercio*. Recuperado el 26 de Marzo de 2021, de *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena?*.

OMS. (1 de ENERO de 2020). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)*.

Sanitas. (22 de enero de 2020). *Qué es el estrés*.

Sánchez, D. (01 de enero de 2020). *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena?*.

ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Estrés Laboral durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Como se presenta el estrés laboral durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021?</p> <p>Problema Específico ¿Cómo se presenta el clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021</p> <p>¿Cómo se presenta la estructura organizacional durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021?</p>	<p>Problema Específico Identificar como se presenta el estrés laboral durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021?</p> <p>Objetivo Específico Describir cómo se presenta el clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021</p> <p>Describir cómo se presenta la estructura organizacional durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021</p>	<p>No aplica</p>	<p>Estrés Laboral</p>	<p>Clima Organizacional -Entendimiento de la misión y metas. -Entendimiento de la estrategia organizacional. -Políticas Generales. -Dirección y objetivo de la organización.</p> <p>Estructura Organizacional -Forma de rendir informes entre superior y subordinado. -Control sobre el trabajo. -Papeleo en la estructura formal. -Respeto a la cadena de mando.</p>	<p style="text-align: center;">Tipo de investigación</p> <p style="text-align: center;">Básica</p> <p style="text-align: center;">Nivel de investigación</p> <p style="text-align: center;">Descriptivo</p> <p style="text-align: center;">Diseño de investigación</p> <p style="text-align: center;">No experimental</p> <p style="text-align: center;">Enfoque</p> <p style="text-align: center;">Cuantitativo</p>

<p>¿Cómo se presenta el territorio organizacional durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021?</p> <p>¿Cómo se presenta la tecnología durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021?</p> <p>¿Cómo se presenta la influencia del líder durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021?</p> <p>¿Cómo se presenta la falta de cohesión durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021?</p>	<p>Describir cómo se presenta el territorio organizacional durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021</p> <p>Describir cómo se presenta la tecnología durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021</p> <p>Describir cómo se presenta la influencia del líder durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021</p> <p>Describir cómo se presenta la falta de cohesión durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021</p>			<p>Territorio Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> -Condiciones de control en el área de trabajo. -Derecho a espacio privado. -Comodidad con miembros de otra unidad de trabajo. <p>Tecnología</p> <ul style="list-style-type: none"> -Equipo disponible. -Disposición de conocimiento técnico. -Ausencia de tecnología. <p>Influencia del Líder</p> <ul style="list-style-type: none"> -Respaldo del supervisor ante los jefes. -Respeto del supervisor. -Preocupación por el bienestar personal manifestado por el Supervisor. 	<p>Población</p> <p>Compuesta por los colaboradores de la empresa Agro Frost, ubicada en Mazo durante el periodo marzo-abril del año 2021, siendo un total de 80 colaboradores.</p>
---	---	--	--	---	--

<p>¿Cómo se presenta el respaldo de grupo durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021</p>	<p>Describir cómo se presenta el respaldo de grupo durante la pandemia COVID-19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021</p>		<p>Falta de Cohesión -Confianza del supervisor sobre el desempeño del trabajador. -Pertenencia a un grupo de colaboración estrecha. Status del equipo dentro de la organización. -Desorganización del equipo. -Presión por parte del equipo.</p> <p>Respaldo del Grupo -Respeto del equipo a las metas profesionales. -Protección del equipo ante las injusticias. -Ayuda técnica por parte del equipo.</p>	
---	--	--	---	--

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

Cuestionario de Estrés Laboral

Adaptación: Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario (2021)

Espinosa Quispe Evenly Eddy (2021)

Respetable señor (a):

El presente cuestionario es de la investigación titulada ESTRÉS LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRO FROST S.A, MAZO, 2021, tiene como objetivo poder lograr el título profesional en Trabajo Social. Así mismo a través del cuestionario se atenderá el problema con propuestas que mejoren la realidad actual, por lo que se agradecerá indicar la respuesta que usted crea conveniente.

Instrucciones:

A continuación, hallara una lista de ítems léalos y marque la respuesta, señalando con una **X** en uno de los casilleros ubicado en la parte derecha de la columna y utilice los próximos criterios:

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	2	3	4	5	6	7

Se garantiza total confidencialidad de los datos proporcionados.

N°	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
Dimensión: Clima organizacional								
1	La gente no entiende la misión y metas de la organización.							
2	La estrategia de la organización en tiempos de pandemia no está enfocada.							
3	asociados políticos comenzado por la alta esfera en tiempos de pandemia imposibilitan el buen desempeño.							
4	La entidad limitada sin horizonte y objetivos claros en tiempos de pandemia.							

Dimensión: Estructura organizacional							
5	El modo de rendir informes a través de superior y subordinado me crea un sentimiento de presión en estos tiempos de pandemia.						
6	Tengo poco control sobre el trabajo considerando el nivel de riesgo por el contagio.						
7	La estructura formal sigue teniendo excesivo papeleo a pesar de utilizar herramientas digitales.						
8	Jerarquías no asociadas al vínculo laboral.						
Dimensión: Territorio organizacional							
9	Nula capacidad dirigir opciones reiterativas zona de trabajo por temor a contagiarme.						
10	No se cuenta con un lugar privado de trabajo a pesar del protocolo de bioseguridad COVID-19.						
11	Me noto incómodo al laborar en compañía de otras personas de diferentes áreas de trabajo por no usar adecuadamente sus equipos de protección por COVID-19.						
Dimensión: Tecnología							
12	El equipo disponible para realizar el trabajo a tiempo es limitado.						
13	No dispone de conocimientos técnicos sobre el uso de tecnología.						
14	No tiene la tecnología precisa a fin de realizar una labor eficiente.						
Dimensión: Influencia de líder							
15	Mi supervisor no me apoya cuando realizó algún reclamo a los superiores.						
16	Entidad no vincula al asociado.						
17	Encargado no atiende mi integridad en estos tiempos de pandemia.						
18	Mi supervisor no confía en mi rendimiento laboral.						
Dimensión: Falta de cohesión							
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.						
20	Mi equipo no goza de estatus o prestigio en la organización.						
21	Mi equipo se halla desorganizado por temor a contagiarse.						
22	Mi equipo me presiona demasiado para cumplir el protocolo de bioseguridad.						
Dimensión: Respaldo de grupo							
23	Mi equipo no protege mis metas profesionales.						
24	Mi equipo no me resguarda cuando reclamo en relación a las injustas demandas de trabajo que me exigen los jefes.						
25	Mi entorno es permisivo cuando solicito ayuda.						

03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

Item	Tipo	Fecha	Descripcion	Cantidad	Valor	Precio	Columnas	Almacen	Estado	Rf
1	ITEM1	2010	Item 1	1	1	1	1	1	1	1
2	ITEM2	2010	Item 2	1	1	1	1	1	1	1
3	ITEM3	2010	Item 3	1	1	1	1	1	1	1
4	ITEM4	2010	Item 4	1	1	1	1	1	1	1
5	ITEM5	2010	Item 5	1	1	1	1	1	1	1
6	ITEM6	2010	Item 6	1	1	1	1	1	1	1
7	ITEM7	2010	Item 7	1	1	1	1	1	1	1
8	ITEM8	2010	Item 8	1	1	1	1	1	1	1
9	ITEM9	2010	Item 9	1	1	1	1	1	1	1
10	ITEM10	2010	Item 10	1	1	1	1	1	1	1
11	ITEM11	2010	Item 11	1	1	1	1	1	1	1
12	ITEM12	2010	Item 12	1	1	1	1	1	1	1
13	ITEM13	2010	Item 13	1	1	1	1	1	1	1
14	ITEM14	2010	Item 14	1	1	1	1	1	1	1
15	ITEM15	2010	Item 15	1	1	1	1	1	1	1
16	ITEM16	2010	Item 16	1	1	1	1	1	1	1
17	ITEM17	2010	Item 17	1	1	1	1	1	1	1
18	ITEM18	2010	Item 18	1	1	1	1	1	1	1
19	ITEM19	2010	Item 19	1	1	1	1	1	1	1
20	ITEM20	2010	Item 20	1	1	1	1	1	1	1
21	ITEM21	2010	Item 21	1	1	1	1	1	1	1
22	ITEM22	2010	Item 22	1	1	1	1	1	1	1
23	ITEM23	2010	Item 23	1	1	1	1	1	1	1
24	ITEM24	2010	Item 24	1	1	1	1	1	1	1

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12
1	4	1	4	3	1	1	1	1	1	1	4	2
2	5	4	1	4	3	4	4	2	4	4	5	4
3	4	2	1	2	2	1	2	1	2	2	4	3
4	2	1	2	4	3	4	2	2	2	2	3	5
5	2	2	1	4	2	1	2	2	2	2	1	6
6	3	2	1	1	4	2	1	1	3	3	1	2
7	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	4	3
8	4	2	2	3	3	3	4	1	2	2	2	3
9	1	2	1	2	2	4	1	2	2	1	2	2
10	2	2	2	2	2	1	4	2	4	1	1	4
11	1	2	2	4	2	1	2	2	1	1	1	5
12	4	2	4	1	4	4	1	2	1	1	1	3
13	2	2	1	2	1	4	1	2	1	1	1	4
14	4	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
15	1	2	3	3	4	2	1	2	2	3	2	3
16	2	2	1	2	2	1	1	1	2	4	2	1
17	2	2	4	1	3	4	1	1	2	1	3	1
18	3	1	2	2	2	3	2	4	1	1	2	3
19	2	2	2	4	4	1	2	2	1	2	1	1
20	2	2	4	2	2	3	4	1	1	2	1	4
21	2	1	3	2	2	1	1	4	3	1	1	2
22	2	2	1	3	2	2	1	3	4	1	1	3
23	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1

Menu: Data | File | Daftar | Deskripsi | Grafik | Laporan | Analisis | Verifikasi | Help

	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN
1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	4	4	1	2	3	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1
3	1	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Menu: Data | File | Daftar | Deskripsi | Grafik | Laporan | Analisis | Verifikasi | Help

Menu: Data | File | Daftar | Deskripsi | Grafik | Laporan | Analisis | Verifikasi | Help

	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN	PERMANEN
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Menu: Data | File | Daftar | Deskripsi | Grafik | Laporan | Analisis | Verifikasi | Help

	TEMA 1	TEMA 2	TEMA 3	TEMA 4	TEMA 5	TEMA 6	TEMA 7	TEMA 8	TEMA 9	TEMA 10	TEMA 11	TEMA 12	TEMA 13	TEMA 14
10	5	3	2	1	3	1	5	7	5	3	4	2	2	
11	2	1	8	1	3	1	2	1	3	1	2	3	1	
12	1	2	3	2	3	4	2	1	5	8	3	1	1	
13	4	2	5	8	1	1	3	2	2	1	1	3	2	
14	3	2	6	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	
15	5	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	
16	6	3	5	2	2	3	4	1	6	2	1	2	2	
17	3	2	3	1	1	1	4	3	6	1	4	2	1	
18	1	1	2	2	1	2	1	4	5	4	2	2	1	
19	2	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	
20	2	5	1	2	3	4	4	2	6	6	2	2	2	
21														
22														
23														
24														
25														
26														
27														
28														
29														
30														

