



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés laboral en tiempos de COVID-19 en trabajadores de una
empresa del distrito de San Luis de Cañete, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Gutierrez Luyo, Rosa Geraldine (ORCID: 0000-0002-2885-6375)

ASESORA:

Mg. Padilla Carrasco, Lily Margarita (ORCID: 0000-0001-8032-5582)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi mamita, Norma; gracias por haber confiado en mí, por creer siempre que sería exitosa y por darme tu aliento hasta tus últimos días, estoy completamente segura que estas orgullosa de mi; que, desde el cielo me cuidas y guías.

Hoy tengo 3 Angelitas en el cielo y aunque daría mi vida porque estuvieran en estos momentos a mi lado, sé que juntas están haciendo vigilia de mis pasos, prometo no defraudarlas.

Agradecimiento

A Dios, por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mis padres: Julio y Rosa, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis convicciones, por los consejos, por los valores y principios que me han inculcado.

A Niraj, no estas en mis brazos, pero te llevo eternamente en el corazón.

Índice De Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	ii
Índice De Contenidos	iv
Índice De Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. MARCO METODOLÓGICO	12
3.1. Tipo y diseño de Investigación	12
3.2. Variable y operacionalización	12
3.3. Población	13
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	13
3.5. Procedimiento	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice De Tablas

Tabla 1: Tabla descriptiva de los niveles de Estrés Laboral	17
Tabla 2: Niveles de estrés laboral según sexo	18
Tabla 3: Estrés laboral según la variable sociodemográfica Estado Civil.	19
Tabla 4: Nivel de estrés laboral según el cargo (administrativo – operativo)	20
Tabla 5: Nivel de estrés de la dimensión Superiores y Recursos	21
Tabla 6: Nivel de estrés de la dimensión Organización y Equipo de trabajo	22

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cuáles son los niveles predominantes de estrés laboral en tiempos de COVID -19 de una empresa del distrito de San Luis de Cañete. El estudio fue de tipo básica no experimental, de corte transversal descriptiva. Se trabajó con 150 colaboradores que constituyeron a la población. El instrumento utilizado fue la adaptación de la Escala de Estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de Salud (OIT-OMS) de la cual se obtuvo su propiedad psicométrica. Los resultados obtenidos evidencian niveles “promedio alto” y “alto” de estrés, además, ninguno de los participantes tuvo niveles bajos de estrés. El nivel de estrés predominante es “Alto”. En conclusión, existen niveles alarmantes de estrés, es por ello que se recomienda, dar a conocer los resultados a la empresa para que sean de conocimiento de los colaboradores, las condiciones que puedan afectar su rendimiento.

Palabras clave: estrés laboral, superiores y recursos, organización y equipo de trabajo.

Abstract

The present research aimed to determine what are the predominant levels of work stress in times of COVID -19 of a company in the district of San Luis de Cañete. The study was of a basic non-experimental type, descriptive cross-sectional. We worked with 150 collaborators who constituted the population. The instrument used was the adaptation of the Work Stress Scale of the International Labor Organization and the World Health Organization (ILO-WHO) from which its psychometric property was obtained. The obtained results show “high average” and “high” levels of stress, in addition, none of the participants had low levels of stress. The prevailing stress level is "High". In conclusion, there are alarming levels of stress, which is why it is recommended to make the results known to the company so that the conditions that may affect their performance are known to the employees.

Keywords: job stress, superiors and resources, organization and work team.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018), revela que el Producto Interno Bruto (PIB) que viene a ser el valor global de los servicios y bienes que una nación produce durante un determinado tiempo, son perdidos de un 4 a 6 % por problemas asociados con la salud con el trabajo, además, revela la alarmante cifra donde el 70% de trabajadores no tiene seguro que pueda cubrir los gastos relacionados con su salud en el caso de alguna complicación por temas laborales.

Entre los diversos problemas que puede presentar el empleador, se encuentra el estrés. Es así que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), menciona que el trabajo de manera monótona, climas laborales desagradables, acumulación de trabajo, supervisiones inadecuadas y comunicación poco asertiva entre pares o con sus superiores son parte de los diversos componentes que generan estragos en la salud mental manifestándose como estrés laboral. Para algunos investigadores el estrés como tal puede tener resultados positivos y negativos, sin embargo, es la connotación negativa la que interfiere con la productividad en conjunto con el bienestar de las personas y es la primera respuesta del cuerpo ante un daño emocional y físico.

En cuanto a lo mencionado en el anterior párrafo, se puede decir que el estrés es uno de los factores que generan diversas enfermedades en el ámbito laboral, una de las consecuencias del estrés es el ausentismo afectando la productividad y el desempeño de los trabajadores. Es así que, E.E.U.U y Reino Unido, el 50% del ausentismo del personal está relacionado con el estrés laboral. En países de Latino América tales como México, el 25% de ellos evidencia estrés laboral. En países del continente asiático se encuentra China que muestra un 73%. Por último, en Estados Unidos el 59% presenta estrés laboral (World Economic Forum, 2019).

El estrés laboral ha sido de preocupación a lo largo del tiempo, sin embargo, se ha vuelto aún más de considerar con la aparición del COVID-19 para los sectores empresariales y sus empleadores, ya que la (OMS) en enero del 2020, “Emergencia de Salud Pública de Interés Internacional” y en el tercer mes del mismo año, los proclama como pandemia (OMS, 2020 citado en Organización Panamericana de la

Salud, 2020). Este problema a nivel mundial ha tenido un efecto rebote en los trabajadores, ya que, durante este periodo, se ha incrementado a consecuencia, en muchos casos, del aislamiento y del teletrabajo, los niveles de estrés (OIT, 2020).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) recomienda a las organizaciones que tras los daños de la aparición del COVID-19 causó, es preferible velar por la salud mental y combatir el estrés de sus colaboradores. De esta manera el personal estará mejor capacitado para afrontar asuntos estrictamente laborales y desempeñar sus funciones de la manera más adecuada, teniendo en cuenta que la situación que se vive hasta la actualidad todavía no va a desaparecer. Por ello, es prudente que exista calidad en la comunicación, actualizaciones en cuanto a información, rotaciones entre los cargos que generan altos y bajos niveles de estrés, redoblar la bioseguridad y promover los descansos en el trabajo. Además, establecer facilidades de flexibilidad de horario para el personal que tenga familiares afectados por el virus promoviendo también el apoyo y compañerismo entre ellos.

Las extenuantes horas de trabajo y la sobrecarga que se generan por falta de personal que se da por la demanda que existe hoy en día en las atenciones del sistema sanitario y la falta de equipamiento necesario para hacerle frente al virus han logrado que el personal que se encuentra bajo la inminente amenaza de contagio por COVID-19 se vea afectado en cuanto a salud mental repercutiendo directamente al sistema de salud. Es así que, en los 2 primeros meses del 2020 más del 90% de colaboradores del sistema sanitario se vean seriamente afectados por el estrés laboral (OMS, 2020).

El diario el Comercio en una entrevista a Lizama (2021), quien hace referencia a la encuesta realizada a 2050 peruanos Trabajando.com solo una pequeña porción de los participantes (29%) manifestó no haber padecido estrés crónico. Por otro lado, a consecuencias del coronavirus, el trabajo remoto ha ocasionado que más del 50% de la población haya experimentado altos niveles de estrés. Los niveles encontrados fueron alarmantes, puesto que el 70% de las personas en el Perú padecen estrés laboral y que a causa de ello han experimentado depresión.

Ante las alarmantes cifras manifestadas por diversas entidades de gran veracidad científica tanto a nivel mundial y nacional se observa la necesidad de conocer cuál es la realidad local, por ello, se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son los niveles predominantes de estrés laboral en tiempos de COVID-19 en trabajadores de una empresa del distrito de San Luis de Cañete, 2021?

Para responder a la interrogante en mención, la presente se justifica dentro de un marco teórico, puesto que tras el previo conocimiento del estrés laboral ya documentado en años anteriores y en contextos diferentes se sumará resultados científicamente verídicos y empíricos que ampliaran el conocimiento del Estrés laboral en una contextualización de pandemia y en una realidad local específica.

A nivel práctico, ya que con bases conclusas del nivel y/o la naturaleza de la variable, se podrá determinar qué tipo de prevención o promoción podrían desarrollarse de acuerdo a la demanda que está presente. Es decir, bajo la realidad encontrada del estrés laboral en la población que se realiza la investigación se podrán elaborar diversas estrategias de afrontamiento para no perjudicar la producción o su desempeño en la organización.

A nivel metodológico, se puede referir que, teniendo como base la argumentación literaria plasmada en párrafos anteriores, el estrés laboral es un conflicto psicosocial al que la comunidad encargada de velar por la salud mental no podría dejar pasar de manera desapercibida, por lo que la presente investigación servirá para proponer en investigaciones futuras métodos más eficaces para su evaluación.

Como objetivo general se tiene el describir los niveles de estrés laboral en tiempos de COVID-19 en trabajadores de una empresa del distrito de San Luis de Cañete, 2021

Como objetivo específico tenemos en primer lugar el describir los niveles del estrés laboral en tiempos de COVID-19 según el sexo. Como segundo objetivo describir los niveles del estrés laboral en tiempos de COVID-19 según estado civil. Como tercer objetivo describir los niveles del estrés laboral en tiempos de COVID-19 según el cargo. Como cuarto objetivo específico, describir los niveles de la

dimensión Superiores y Recursos. Como quinto objetivo describir los niveles de la dimensión Organización y Equipo de Trabajo.

II. MARCO TEORICO

En cuanto a los trabajos previos realizados a nivel nacional, Bada et al (2021), realizaron una investigación correlacional descriptiva en contexto covid, donde uno de sus objetivos fue encontrar el nivel de estrés laboral en 140 profesores de 2 colegios de la ciudad de Chimbote. Para medir la variable de estrés laboral se utilizó el instrumento Inventory Burnout Maslash. Tras la aplicación y procesamiento estadístico de los datos recolectados, se obtuvo los siguientes resultados: el 80,7% de la muestra se ubicaron en niveles medios de estrés laboral y un 78,6% en niveles altos. Por lo observado en las cifras fluctuadas, se puede observar la persistencia del estrés laboral y sus alarmantes niveles en docentes, que podrían ser consecuencia de la situación en contexto de la pandemia.

Así también, Molina (2020) realizó una investigación descriptiva en la que su objetivo general fue el determinar el nivel de estrés laboral en una muestra de 80 trabajadores pertenecientes al personal administrativo de una institución de formación policial de la ciudad Lima en el contexto del COVID-19, esta población tuvo edades entre 24 a 50 años. Para realizar una adecuada medición del constructo se empleó la “*Escala de Estrés Laboral*” de la OIT – OMS, teniendo como efecto la aceptación de la hipótesis alterna planteada. Además, se hallaron altos niveles de estrés laboral en los colaboradores de dicha institución especificando que un 95% de ellos se encuentran en un nivel alto y un 5% en un nivel medio, por lo que se concluye la predominancia de elevados niveles de estrés laboral en los trabajadores en el contexto pandémico.

Por otro lado, Becerra (2020) investigó el estrés laboral en un contexto de pandemia en una muestra de 175 profesores de un colegio ubicado en la ciudad de Cajamarca en un contexto de covid-19, donde uno de los objetivos descriptivos fue hallar los niveles de estrés laboral de los docentes. Para realizar la medición de manera verídica se utilizó la Escala de Estrés en Docentes (ED-6), encontrando resultados donde se manifiesta que el 46,3% se ubicó en los niveles más elevados, lo cual representa a 81 participantes encuestados del total. Otros 18,9% se hallaron en niveles moderados y finalmente un 15,4% en niveles normales, por lo que se

concluye mayor presencia de niveles altos de estrés laboral en docentes de dicha institución educativa.

Otros autores como Carrasco et al (2020) realizaron una investigación correlacional analítica de corte transversal en un contexto de pandemia, donde su objetivo principal fue el de determinar la relación entre los estresores laborales y la satisfacción en 60 enfermeras de un hospital en Chimbote. Para la medición de la variable de estresores laborales se utilizó la escala Nursing Stress Scale validada al contexto peruano. Después de la administración del instrumento se halló que prevaleció en los estresores ambientales un nivel medio con una cifra del 63,3%, en el estresor laboral un 83,3% y en el factor personal un 51,7%. Por lo que se puede concluir que el factor del estrés laboral es el que en mayor nivel se encuentra entre las enfermeras que participaron en esta investigación.

Otra de las investigaciones realizadas fue la de León (2020), quien realizó una investigación de tipo descriptiva correlacional donde uno de sus objetivos fue determinar los niveles del estrés laboral en contexto de pandemia en una muestra de 66 licenciadas y 34 técnicos en enfermería hombre y mujeres trabajadores de un hospital en la localidad de Virgen de la Puerta en Trujillo. Para la correcta medición de la variable se administró el "*Cuestionario de Estrés*" de Maslach, Schaufeli y Leiter creado en el año 2001, teniendo como resultados que un 16,7% tiene niveles bajos de estrés laboral, asimismo, un 72,8% tiene un nivel medio y un 10,6% niveles alto. De acuerdo con los resultados revelados se puede concluir que la persistente prevalencia del estrés laboral en los colaboradores de la institución mencionada, siendo el nivel medio el que mantiene una cifra predominante sobre los otros 2 niveles.

Finalmente entre los estudios peruanos, Vásquez (2018), desarrolló un trabajo de investigación descriptivo correlacional, donde uno de sus objetivos descriptivos fue determinar el nivel de estrés laboral en 157 efectivos policiales de la ciudad de Lima. Para la correcta medición de la variable se hizo uso de la "*Escala de Estrés Laboral*" OIT, donde se obtuvo resultados que manifestaron que en la dimensión "superiores y recursos" la cifra predominante se encuentra en el nivel promedio bajo con un 26,8% y 16,6% el nivel bajo. De la misma manera, en la segunda dimensión

“organización y equipo de trabajo” predominaron los niveles bajos con un 24,8% para promedio bajo y la cifra más baja fue la de 16,6% en el nivel alto. Por lo mostrado se puede concluir que si bien los participantes no tienen niveles altos de estrés laboral, este no es esquivo y se mantiene presente en los niveles ya mencionados.

En cuanto a los antecedentes internacionales, Monterrosa et al (2020), desarrollaron un estudio descriptivo correlacional de corte transversal, donde se tuvo como objetivo principal determinar la sintomatología del estrés laboral, ansiedad y miedo en contexto de la covid-19 en una muestra de 531 médicos colombianos de medicina general con una edad aproximada a los 30. En esta investigación se utilizó la Escala de Trastorno de Ansiedad Generalizada (GAD-7). De acuerdo con los resultados se fluctuó que 1/3 de la muestra manifestó estrés laboral leve, el otro 6% estrés laboral severo o alto. Se concluye basándose en el resultado que a pesar de que los niveles sean bajos el estrés laboral está presente en todos los trabajadores que laboran en plena pandemia.

Otro de los trabajos internacionales, es el de Morales y Goiriz (2019), realizaron una investigación de tipo descriptiva correlacional de corte transversal, donde su objetivo general fue determinar la relación de riesgo ergonómico y estrés laboral en una muestra de 49 fisioterapeutas (32 féminas y 17 varones) y uno de sus objetivos específico fue determinar el nivel de estrés laboral, para lo cual se administró la “*Escala de Estrés Laboral*” de la OIT-OMS adaptada en el año 2013 por Suárez. Tras la correcta recolección y procesamiento se encontró que el nivel de estrés laboral que presentan los participantes representa un 78% de la totalidad en niveles bajos. Además, la predominancia del estrés es de 67% en mujeres y 33% en varones. De acuerdo con los resultados mostrados se concluye la idea de que por más bajas que sean las dimensiones de estrés laboral, es inevitable su presencia.

Por su parte, Sabando y García (2018), hicieron una investigación sobre “*el Estrés laboral y el área afectiva*” en docentes en Ecuador, donde el tipo de investigación fue descriptiva-correlacional, no experimental y se aplicó a una muestra de 32 profesores. Para la medición del constructo se aplicó el Cuestionario de estrés laboral (OIT-OMS), donde se tuvo como resultado que el 96,9% fluctuaron niveles

bajos de estrés. Por lo que se puede concluir que la muestra se encuentra bajo niveles muy escasos de estrés laboral.

Finalmente, Graneros (2018) realizó una investigación donde tuvo como objetivo determinar los niveles del estrés laboral en 80 efectivos policiales argentinos con edades que oscilaron entre 20 a 55 años, la investigación fue de tipo descriptivo. Una de las características particulares de la muestra fue de que el 82% de estos policías trabaja más de 12 horas y son los que han fluctuado elevados niveles de estrés. Para medir la variable se utilizó el cuestionario de "*Estrés Laboral*" de la OIT y se obtuvieron resultados donde el estrés predomina más en mujeres con 51,3% y en hombres con 48,8%.

Como se ha podido observar, en los últimos años ha despertado un incremento de interés por estudiar las variables en el contexto pandémico, pues la situación del estado de emergencia incrementa la tendencia en el estrés laboral debido a múltiples factores latentes. Otra de las conclusiones a las que se llega tras la revisión de los antecedentes es que, las investigaciones realizadas a nivel nacional que poco a poco se abren paso al conocimiento de los niveles de las variables en dicha situación, no se han realizado aún en la población o alguna organización en San Luis - Cañete.

En cuanto a la epistemología, en el siglo XVII la palabra estrés fue utilizada para referir estados de angustia y tensión en las personas (Ivancevich y Matesson, 1989). Posterior al significado anterior se le dio una nueva interpretación de la palabra en donde Lazaruz (1994) menciona que es la manera de ejecutar una acción en la que se somete a tensión, es decir, la influencia o presión que se ejerce a la persona. "Stringere" es como se le refiere al estrés en latín y el significado de esta es apretar, estrechar, comprimir, oprimir, o sujetar fuertemente.

Angulo, et al (2014) define al estrés como uno de los más grandes conflictos de salud que complica a las personas de muchas maneras, es decir, el estrés tiene repercusiones emocionales, cognitivas, conductuales y fisiológicas, este a su vez puede ocasionar daños mayores que imposibiliten a las personas desenvolverse en dentro de sus capacidades.

El estrés es un conglomerado de actos negativos que pueden surgir por diversos componentes que causan daño a las personas. Todas las manifestaciones externas por estrés, han sido en principio una interacción negativa de las emociones que han generado desconfianza, ansiedad y desesperanza. De la misma forma en cuanto a manifestaciones físicas está la sudoración y actos o movimientos involuntarios que son causa de la sobrecarga ante situaciones de demanda con las cuales no se puede cumplir (Ruiz, 2018).

El estrés laboral se manifiesta cuando las personas relacionan el exceso o acumulación de deberes relacionados con el trabajo con sus emociones, lo cual se hace notorio de manera interna, externa o ambas. Por todo esto se plantea la idea que el estrés laboral guarda estrecha relación con el daño inmediato en la salud mental (Garavito, 2018).

Ahora bien, la palabra estrés como ya se ha mencionado, muestra una definición amplia y se le utiliza en forma confusa con diversos significados. Entre ellos, se tiene 5 los sentidos que se utiliza con mayor frecuencia del término. El primer término es el agente que lo provoca, el segundo, se le puede definir con la respuesta biológica del individuo ante un estímulo percibido. Para otro, se le llama estrés a la respuesta psicológica de uno mismo al detonante estresor (Orlandini, 1999).

El estrés, como bien ya se ha ido describiendo en párrafos anteriores, es la tensión generada por el entorno ante una valoración subjetiva de la persona convirtiéndose estos generadores de estrés en estresores. Los estresores no son otra cosa más que situaciones, circunstancias no previstas en condiciones profesionales o personales que se nos presenta en el día a día (Pérez, 2017).

Entre las teorías que explican el estrés, se encuentra el modelo transaccional del estrés postulado por Lazarus (1984), quien manifiesta que el estrés está basado en el esfuerzo cognitivo y comportamental. Estos esfuerzos se desarrollan para abastecer determinadas demandas internas o internas percibidas como excesos que desbordan los recursos de las personas. Este modelo teórico hace referencia a la transacción existente entre el ambiente y el individuo, cuando la persona percibe que sus recursos como persona para resolver y ejecutar demandas no son

suficientes, suele asumirlo como una situación de peligro teniendo como respuesta al estrés. En otras palabras es la respuesta de la persona ante el desequilibrio con el ambiente, bajo esta postura existen 3 procesos: (1) la valoración primaria, es la evaluación de la persona ante una situación de conflicto o tensión, (2) la valoración secundaria, es el análisis que hacer la persona pero acerca de sus posibilidades para confrontar la situación. (3) Finalmente se encuentra el afrontamiento en sí mismo, que es la ejecución mental y conductual para manejar los eventos estresantes.

Otro de los modelos teóricos fue el de Seyle (1936), quien postuló al Síndrome General de Adaptación (GAS) conocido también como reacción general de alarma, en el que conceptualiza la presencia de un grado de estimulación del ambiente en la persona, mencionando que este es un punto de partida o desencadenante de respuestas psicofisiológicas que advierten a las personas ante una amenaza. En otras palabras, hace que las personas preparen su defensa o escape ante una situación demandante. El estímulo del ambiente genera reacciones en los individuos para estar preparados en situaciones de tensión por exigencias laborales.

Por su lado, Karasek (1979) propone un modelo bidimensional acerca del estrés laboral, la primera dimensión se encuentra argumentada llamada “demandas psicológicas”, no necesariamente tiene que arraigarse al concepto de la labor intelectual, sino que está ligado al volumen o cantidad de trabajo. Es decir, las exigencias que demanda el trabajo en conjunto de los contratiempos, interrupciones, entre otros caracterizan a esta primera dimensión. En cuanto a la segunda dimensión denominada “control”, hace referencia a todo aquello que para el individuo puede resultar manejable, esta dimensión se divide en dos componentes: (1) la autonomía, la cual hace que la persona se encuentre capacitada para asumir sus propias decisiones. (2) desarrollo de habilidades, que hace referencia al grado en el que el trabajo permita a la persona generar sus propios recursos.

Habiendo ya mencionado de manera previa algunas teorías que abarcan el estrés laboral para conocer la variable desde diversos enfoques o modelos teóricos a través del tiempo como lo han mencionado otros autores, es relevante desarrollar y explicar la teoría principal bajo la cual fue construida la Escala de Estrés Laboral de la OIT. Siegrist (1996) diseña la teoría de “Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa”. Este modelo trata básicamente del trabajo a cambio de una adecuada remuneración y de la inestabilidad que produce en el caso no se dé. En otras palabras, las personas que trabajan y se esfuerzan tanto física como mentalmente en sus tareas cotidianas laborales, esperan también recompensas que no solo estén ligadas al tema económico, sino también a la estima o valoración de sus actividades, además de la estabilidad salarial, entre otras peculiaridades que brinden recompensa a la persona por su labor en la organización. Dentro de esta teoría existen dos dimensiones. (1) Superiores y recursos, esta dimensión, es en esencia como su mismo nombre lo menciona el fastidio del trabajador hacia la desconsideración de su superior por sus labores y el escaso o inadecuado recurso que maneja para llevar a cabo sus objetivos dentro de la organización. (2) Organización y equipo de trabajo, en esta segunda dimensión, la persona muestra su desacuerdo por la poca organización o el mal manejo de la misma. Además, se manifiesta el fastidio o disgusto por las competencias laborales de su equipo de trabajo.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Básica, pues se enfoca en indagar y explorar conocimientos relevantes de mayor amplitud para comprender aspectos primordiales de los fenómenos y sucesos observables (Concytec, 2018). De diseño no experimental dado que no habrá manipulación de variables, de corte transversal descriptiva, pues se aplicará en un solo momento y lugar además de describir las frecuencias y porcentajes de fenómenos clínicos y sociales de una determinada circunstancia geográfica y temporal (Supo, 2014).

3.2. Variable y operacionalización

El estrés laboral se determina como el desequilibrio entre el trabajador y las exigencias que se dan en la organización, es decir, cuando las capacidades, habilidades y los recursos del trabajador no se dan abasto para las demandas laborales se tiene como respuesta el estrés laboral (OIT, 2016)

Del mismo modo, la variable será medida con la adaptación peruana de la “*Escala de Estrés Laboral*” creada por la “*OIT-OMS*” el cual contiene dos dimensiones; la primera se denomina superiores y recursos y la segunda es organización y equipo de trabajo

A continuación se presentan los indicadores de “superiores y recursos”: colaboración, rendir infirme, falta de respaldo, privacidad laboral, comprensión de misión y metas, control de actividades, material de trabajo, respeto, presión de equipo y desconfianza. De la misma manera, “organización y equipo de trabajo” muestra los siguientes indicadores: control en el trabajo, tecnología inadecuada, conocimiento técnico, apoyo, respaldo, comunicación inadecuada

La escala de medición se desarrolla mediante una escala ordinal de tipo Likert, que consta de 25 ítems con 7 alternativas: “Nunca” “Raras veces” “Ocasionalmente” “Algunas veces” “Frecuentemente” “Generalmente” “Siempre” ordenadas con valores que van del 1 al 7.

3.3. Población, muestra

Población es aquel conjunto de cosas o personas que puede ser finito o infinito, además comparten características similares, es el total de elementos o universo (Valderrama, 2013). Esta investigación tendrá como población 150 trabajadores de una empresa en San Luis, Cañete.

Muestra es aquella porción significativa que representa el total de cosas o individuos que participan en la investigación, además es necesario escoger la muestra de la manera más adecuada para obtener resultados científicamente verídicos (Supo, 2014). Por lo tanto, la muestra de estudio estará conformada por todos los 150 trabajadores que conforman la población, ya que se aplicará una muestra censal dado que este proceso de investigación nos permite realizar un estudio en su totalidad de los miembros del universo o población de estudio (Del Cid, et al., 2011)

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica que uso para la recolección de datos fue la encuesta, es considerado un procedimiento más allá de la recolección de datos, pues gracias a esta técnica se puede realizar un seguimiento en un proceso de investigación, además tiene como objetivo ayudar a cumplir una meta de investigación científica (López y Fachelli, 2015).

La técnica aplicada en esta investigación es la encuesta debido a que está diseñada para aplicar métodos o estrategias que permitan al investigador, analizar muestras de manera aleatoria. Por lo tanto, la encuesta nos es de utilidad para adquirir información sobre las actitudes, opiniones y comportamiento de los participantes Alarcón (2008) Uno de los métodos que se utiliza en la encuesta es el cuestionario que no es más que un tipo de encuesta, aplicada de forma escrita mediante un instrumento de medición poseedora de un conglomerado de reactivos y es administrado hacia sí mismo Fideas (2012).

El instrumento de recolección de datos que se utilizó es la “*Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS*” Como autor original se menciona a la OIT-OMS; defendida por Ivancevich y Matteson. Sin embargo, se utiliza la adaptación peruana realizada por

Suárez Tunanña, Ángela en el año 2013, conformada por 25 preguntas, de alternativas politómicas con 7 alternativas de respuesta y está conformada por 2 dimensiones siendo estas “superiores y recursos”; y “organización y equipo de trabajo”. Administrable de forma colectiva o individual. La prueba tiene una duración en su aplicación de 20 minutos. Aplicable en el ámbito organizacional, ya sea para operarios como parte administrativa, la edad de aplicación es de los 18 a más años.

El instrumento cuenta con confiabilidad general mediante consistencia interna a través del Alfa de Cronbach con un valor $\alpha = .966$. En cuanto a su dimensión superiores y recursos evidencia un valor $\alpha = .95$, para su dimensión “organización y equipo de trabajo” un valor $\alpha = .949$ siendo estos resultados aceptables. En lo que respecta a su validez, se realizó mediante contenido por criterio de jueces obteniendo resultados favorables superior o igual al 80% y por constructo mediante el análisis factorial exploratorio con un 63.2% de la varianza total explicada. Previo a ello, se realizó la prueba KMO para poder dar pase al análisis factorial, obteniendo como resultado un 0.953.

3.5. Procedimiento

Para el procedimiento de recolección de datos, en primer lugar, se procedió a escoger la “Escala de Estrés Laboral” de la “OIT-OMS” posterior a ello, se procedió a contactarse con la empresa mediante una carta formal para la autorización en la aplicación del instrumento a todo su personal interno, posterior a ello se brindó la autorización respectiva firmada por el supervisor a cargo, quien designó a un personal para la coordinación de la recolección de datos. A cada personal se le brindó la opción de poder aceptar la encuesta o rechazarla. Este cuestionario fue aplicado mediante un formulario por Google Forms. La participación en los trabajadores fue de forma totalmente voluntaria y tuvieron la posibilidad de dejar el cuestionario cuando lo quisieran. Por último, solo fueron participes los trabajadores pertenecientes a la empresa el cual se está tomando como población y muestra de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el método de análisis cuantitativo, dado que mediante este método, se corroborará el objetivo planteado a inicio de la investigación, por medio de una medición de análisis de manera numérica a través de un análisis estadístico. Por consiguiente, se tomará la estadística descriptiva, ya que con este paso, nos permitirá poder obtener información y poder mostrar e interpretar los resultados con el único fin de perpetrar un análisis descriptivo (Fernández y Baptista, 2014). Los datos se medirán mediante el programa estadístico SPSS 26, las puntuaciones numéricas obtenidas se convertirán a cualitativas para su correcta interpretación. Posterior a ello, se procederá a realizar el análisis descriptivo de frecuencia tanto para la variable en general como para sus dimensiones en conjunto con las áreas sociodemográficas.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación tiene como base ética cumplir con todos los procedimientos científicos y a su vez con las autoridades encargadas de la empresa donde será aplicada o administrada la prueba de estrés laboral. Además, se explicará en que consiste la evaluación y cuál es su finalidad a los participantes haciéndoles presentes que sus datos personales serán mantenidos en estricto anonimato a excepción de su edad y su sexo.

Esta investigación tomó en cuenta como parte de los principios el compromiso y responsabilidad de autoría en no cometer ninguna especie de plagio o cambiar ideas de algún autor. Gómez (2009) mencionó alguno de los aspectos bioéticos a tener en cuenta. Uno de los primeros principios es el de beneficencia el cual refiere a la acción que no perjudique a nadie, es decir que la investigación fue realizada con el propósito de beneficiar a las personas de tal manera que los resultados servirán para mejorar sus condiciones laborales; también se encuentra el principio de maleficencia, que manifiesta en respetar la integridad de las personas, es decir se respetara el anonimato y confidencialidad de la prueba; así como el principio de autonomía, donde se debe respetar la decisión que tomen las personas sin obligarlas a nada, por lo que cada personas tiene el libre albedrío de querer o no querer ser parte de la investigación y finalmente el principio de justicia donde se respeta la homogeneidad de cargos y beneficios en las personas que fueron parte

de la investigación, con la finalidad de proteger los derechos bases de todo ser humano, tratándolos de la misma manera sin distinción alguna.

La Asociación Médica Mundial (AMM, 218) en la declaración de Helsinki menciona la prioridad de las investigaciones en seres humanos, pues conllevan al crecimiento y al descubrimiento de patología y su estudio para mayor conocimiento y amplitud de fenómenos. Entre los primeros principios, se toma en cuenta que, para una investigación dentro del marco de las ciencias de la salud, hay que plantear si los resultados serán más grandes que el riesgo, es decir si los beneficios no son lo suficiente para el riesgo de las personas que participaran en la investigación, esta debe ser cancelada.

Por otro lado, cuando se realizan trabajos de investigación, se hacen por lo general en poblaciones vulnerables y estas corren con el riesgo de salir perjudicadas, sin embargo, se realiza de todas formas si la investigación no se puede realizar en un grupo de características diferentes, es decir personas no vulnerables.

Es de vital relevancia la argumentación científica y teórica que debe guardar cada aspecto de la investigación, además se debe considerar el anonimato de los participantes, brindándoles la información que necesiten para la seguridad de su participación (bajo esta consigna se reparte el consentimiento informado).

Finalmente, se los resultados serán publicados, tal y como lo demanda la AMM, pues toda jornada de investigación en ciencias donde hayan participado humanos, tiene la obligación de ser registrada en una base que sea publicada antes de iniciar con el procedimiento completo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Tabla descriptiva de los niveles de Estrés Laboral.

Niveles	f	%
Bajo	0	0,0
Promedio Bajo	28	18,7
Promedio Alto	56	37,3
Alto	66	44,0
Total	150	100,0

Statistical Package for the Social Sciences

En la tabla 1, se observa que los niveles más elevados de estrés laboral se encuentran en el nivel "Alto" en 66 personas que representan a un 44% de la muestra total de 150 participantes, secundado por el nivel medio con un total de 56 personas que representan un 37%, para finalmente manifestar que solo 28 personas del total tienen estrés en un promedio bajo y ninguno de los participantes estrés bajo.

Tabla 2*Niveles de estrés laboral según sexo*

Niveles	Femenino		Masculino	
	F	%	f	%
Bajo	0	0,00	0	0,00
Promedio Bajo	8	11,0	20	26,0
Promedio Alto	32	43,8	24	31,2
Alto	33	45,2	33	42,9
Total	73	100,0	77	100,0

En la tabla 2, se observa los niveles de estrés laboral en función al sexo de los participantes, donde se registran niveles más altos en las mujeres, por lo que se podría concluir que, los varones tienen mejor manejo del estrés y las mujeres son más vulnerables ante situaciones de estrés laboral.

Tabla 3*Estrés laboral según la variable sociodemográfica Estado Civil.*

Niveles	Casado		Conviviente		Soltero	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Promedio Bajo	10	25,0	8	25,0	10	12,8
Promedio Alto	12	30,0	9	28,1	35	44,9
Alto	18	45,0	15	46,9	33	42,3
Total	40	100,0	32	100,0	78	100

En la tabla 3, se observa que los porcentajes más elevados están en el nivel alto con 45% y 46,9% en colaboradores casados y convivientes, sin embargo, no sucede lo mismo en personas solteras donde el nivel más alto se encuentra en un 44,9%. Ante esta situación se asume la que la carga de estrés laboral sigue siendo alta en las 3 categorías evidenciando altos niveles de estrés laboral en la organización.

Tabla 4*Nivel de estrés laboral según el cargo (administrativo – operativo)*

Niveles	Administrativo		Operario	
	f	%	f	%
Bajo	0	0,00	0	0,00
Promedio Bajo	9	16,7	19	19,8
Promedio Alto	20	37,0	36	37,5
Alto	25	46,3	41	42,7
Total	54	100,0	96	100,0

Statistical Package for the Social Sciences

Como se puede observar en la tabla 4, las frecuencias más elevadas se encuentran en el nivel alto, por lo que de manera directa se deduce que ambos cargos, ya sea operarios o administrativos perciben altas cargas de estrés laboral. Esto es corroborado por la cifra “cero” que representa que, ningún cargo presenta bajo nivel de estrés.

Tabla 5

Nivel de estrés de la dimensión Superiores y Recursos.

Niveles	f	%
Bajo	31	20,7
Promedio Bajo	49	32,7
Promedio Alto	49	32,7
Alto	21	14,0
Total	150	100,0

Tal y como se observa en la tabla 5, los participantes de la investigación manifestaron niveles levemente equilibrados en cuanto a la dimensión superiores y recursos, sin embargo, se manifiesta una tendencia por los niveles bajo (20,7%) y promedio bajo (32,7%). Esto quiere decir que a pesar de recibir apoyo por los superiores y recursos para laborar, estos suelen ser escasos.

Tabla 6

Nivel de estrés de la dimensión Organización y Equipo de trabajo.

	f	%
Bajo	30	20,0
Promedio Bajo	47	31,3
Promedio Alto	44	29,3
Alto	29	19,3
Total	150	100,0

Statistical Package for the Social Sciences

En la tabla 6, se observa los niveles de la dimensión Organización y Equipo en donde la mayor cifra es para el promedio bajo con un 31,3%, lo que pone en manifiesto que mayor parte de las personas muestra un descontento por la organización y dinámica que manejan con sus iguales y superiores al momento de laborar.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como finalidad describir el estrés laboral en tiempos de COVID-19 en trabajadores de una empresa del distrito de San Luis de Cañete, 2021. Pues es de entender que, tras el estado de emergencia y las nuevas rutinas que ocasionó la nueva sepa del coronavirus, las personas han tenido que salir de su zona de confort y asumir cuidados que pueden generar tensión y preocupación, lo cual repercute de manera negativa en la vida cotidiana de las personas. Esta investigación se sumará a las investigaciones de investigadores que decidieron aprovechar la coyuntura para conocer la variable estrés laboral en un contexto que podría complicar o agrandar más el efecto. Además, la aplicación fue mediante el uso de los cuestionarios Google que facilita la administración de cualquier escala en tiempos de pandemia en los cuales no se puede tener contacto directo y libre por proteger la salud.

Para conocer lo planteado en el objetivo general, se aplicó la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS, y conocer el estado del estrés laboral en tiempos de COVID-19 en trabajadores de una empresa del distrito de San Luis de Cañete, 2021. Tras el procesamiento de los datos recolectados se encontró que, ninguno de los participantes tiene nivel bajo de estrés y el nivel promedio bajo está representado por una cifra menor de 28 personas equivalentes a un 18,7%. Por el contrario, los niveles más altos se encuentran en promedio alto y alto con 37% y 44% respectivamente, lo que significa que en la presente investigación todos los trabajadores sin excepción alguna padecen de estrés.

En cuanto a los antecedentes, a nivel nacional algunos investigadores tuvieron resultados similares, tal es el caso de Molina (2020) quien evaluó a una población de 80 colaboradores de una organización utilizando el mismo instrumento con el que se evaluó la presente y en el mismo contexto situacional, donde el 95% de ellos se ubicaron en el nivel alto de estrés laboral, asimismo, Becerra (2020) también investigó la misma variable, sin embargo, utilizó la escala de Estrés en Docentes (ED-6) ya que su muestra estuvo conformada por profesores en la ciudad de Cajamarca (n=175), donde tuvo como resultados que 81 participantes obtuvieron

altos niveles de estrés, lo cual equivale a un 46,3%, y 18,9% niveles moderados y 15,4% niveles normales.

Por otro lado, Carrasco et al., (2020) realizaron la descripción del nivel de la variable estrés en múltiples formas (ambiental, personal y laboral) en enfermeras en Chimbote donde pudo determinar que la predominancia del factor estrés laboral es superior con un 83,3%, lo cual quiere decir que la mayor parte de colaboradoras estresadas es por motivos netamente laborales, para llegar a estas conclusiones los investigadores utilizaron la escala *Nursing Stress Scale*.

Tal y como lo menciona Selye (1956), el estrés se puede manifestar en situaciones en las cuales el cuerpo se somete a fuertes cargas laborales de presión o tensión a la demanda laboral. Además Del Hoyo (2004) mencionan que el estrés se hace notar en forma de signos cuando el cuerpo y la mente son desequilibradas, puesto que al llegar al límite de los recursos de solución que maneja cada ser humano ante situaciones de conflicto, estas empiezan a estresarse.

De acuerdo con el ámbito internacional hubo investigaciones que trabajaron la variable estrés laboral obteniendo el mismo resultado, tal es el caso de Graneros (2018) quien realizó su investigación en una muestra de 80 policías en Argentina a los que les administró la *Escala Estrés Laboral de la OIT* obteniendo como resultado que un 82% obtuvo niveles de estrés elevados, posiblemente por las 12 horas de trabajo continuo.

Por otro lado, no todas las investigaciones presentadas en los antecedentes han manifestado la misma tendencia hacia niveles elevados de estrés laboral, tal es el caso de Bada et al (2021) quienes aplicaron su investigación en 140 maestros de escuelas en Chimbote donde obtuvieron un resultado del 80,7% con niveles medios y un 78,6% en niveles altos donde la inclinación o el peso de la carga laboral está al nivel medio. De la misma manera León (2020) quien realizó su investigación en 66 enfermeras y enfermeros licenciados y 34 técnicos en la ciudad de Trujillo, donde obtuvieron como resultados que un 16,7% manifestaron bajos niveles, un 72,8% nivel medio y solo un 10,6% nivel alto, siendo esta una de las investigaciones que marca la diferencia en cuanto a resultados debido a la inclinación de niveles,

pues la tendencia marcada se encuentra del nivel bajo al nivel medio, siendo una pequeña parte la que se encuentra en niveles elevados.

En cuanto a las investigaciones realizadas a nivel internacional, también algunas se diferenciaron en los resultados, tal es el caso de Monterrosa et al (2020) quienes realizaron una investigación en 531 médicos colombianos donde tuvo como resultado que solo un 6% manifestó estrés alto o severo y el resto se ubicó dentro de los niveles leve y moderado. Otra de las investigaciones con la misma tendencia fue la de Morales y Goiriz (2019) quienes tuvieron como muestra a 49 fisioterapeutas, que manifestaron un 78% en niveles de estrés en nivel bajo. De igual manera Sabando y García (2018) obtuvieron resultados bastante similares al realizar su investigación en 32 docentes ecuatorianos donde fluctuaron resultados del 96,9% para niveles bajos en estrés laboral.

Como se ha podido observar de acuerdo a lo expuesto en párrafos anteriores existen también algunas investigaciones (en su minoría) que demuestra que no en todas las organizaciones predominan los elevados niveles de estrés laboral, sin embargo, es importante tomar en cuenta que a pesar de ser así, se ha encontrado estrés en todas y cada una de las empresas sin distinción de rubro o nacionalidad, lo cual impulsa más la relevancia de haber estudiado de manera descriptiva la investigación y más en un contexto diferente.

En cuanto a la descripción de los niveles por variable sociodemográfica, cabe mencionar que muchas de las investigaciones (ya sea nacionales o internacionales), no han tomado ese punto como un resultado relevante, por lo que la complejidad de este estudio conlleva un valor científico bastante especial. En mención al primer objetivo específico, los resultados obtenidos en la presente investigación hallaron resultados que manifiestan que, tanto varones como mujeres no se ubicaron en los niveles bajos de estrés con un porcentaje nulo, encontrando los niveles más altos en mujeres con un 45,2% en el nivel alto y a los varones con un 42,9% también en el nivel alto. Resultados similares fueron presentados en la investigación de Graneros (2018) que, en su estudio a 80 efectivos policiales argentinos, donde utilizó la *Escala de Estrés Laboral de la OIT* donde uno de sus objetivos fue determinar el estrés en función al sexo, teniendo como resultado que

el 51,3% de mujeres tuvo altos niveles de estrés y un 48,8% de varones tuvo estrés en nivel alto. Otra de las investigaciones que procesó resultados similares según la variable “sexo”, haciendo uso de la misma escala, fue la de Morales y Goiriz (2019) quienes obtuvieron que 67% de las mujeres padece de niveles altos de estrés y en varones la cifra fue de 33%.

Bajo este contraste de resultados se puede deducir que los niveles más elevados de estrés se encuentran en la población femenina, por lo que se concluye que puedan ser más vulnerables o que en el caso de la población masculina exista mejores manejos o estrategias de afrontamiento al estrés. Sin embargo, este planteamiento tendrá mayor relevancia si más investigaciones se enfocan que comprobar lo que hasta ahora se ha comparado en estrés investigaciones plasmadas en este estudio.

Respondiendo al segundo y tercer objetivo específico, algunos de los resultados que no han sido tomados en cuenta para las investigaciones nacionales como internacionales fueron según las variables sociodemográficas “estado civil” donde el mayor porcentaje lo obtuvieron las personas que conviven con su pareja fluctuando un resultado de 46,9% en niveles altos. Por otro lado, también se tomó en cuenta los niveles de estrés según la variable sociodemográfica “cargo”, en donde los que tuvieron mayor estrés fue el personal administrativo con un 46,3%.

Posteriormente respondiendo al quinto objetivo específico, se presentaron resultados por cada dimensión de la Escala de Estrés Laboral de la OIT, donde para el factor “Superiores y Recursos se obtuvo un porcentaje mayor en los niveles promedio con un 32,7% y para la dimensión “Organización y Equipo” la cifra más elevada se encontró en el nivel promedio alto con un 29,3%. A nivel nacional Vásquez (2018) quien desarrolló su estudio en 157 policías, usando la misma escala obtuvo resultados que manifestaron un 26,8% en el nivel promedio bajo y un 16,6% en el nivel bajo, mientras para la dimensión “*Organización y Equipo de Trabajo*” se obtuvo un 24,8% para el nivel bajo y un 16,6% para el nivel alto. De acuerdo a los resultados manifestados se pudo observar que no existió ninguna similitud, lo cual pudo deberse a la diferencia entre muestras utilizadas para cada investigación.

Finalmente, la fortaleza que presentó la investigación es el instrumento utilizado para la variable de estrés laboral, manifestó resultados relevantes en cuanto a su validez y confiabilidad, demostrando de esta manera que las bases teóricas para la creación del instrumento fueron consistentes y sucintas. Del mismo modo en atención a las debilidades podemos observar que la más grande complejidad que se tuvo al hacer la investigación en el campo práctico debido a que por la coyuntura presente sobre el coronavirus no se efectuó el contacto físico con los encuestados, limitando las maneras de una correcta aplicación del instrumento, debido a que se aplicó de manera virtual, tomando un elevado peligro de que el receptor no llegue a comprender alguna pregunta o la manera como debería ser respondido.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Los niveles más elevados, fueron encontrados en los niveles “promedio alto” y “alto”, además, ninguno de los participantes tuvo niveles bajos de estrés.
- Segunda: Los niveles de estrés en hombres y mujeres no tuvieron grandes diferencias, ya que ambos tuvieron el más alto puntaje en el nivel “alto”.
- Tercera: En cuanto al estado civil, se deduce de acuerdo a los resultados que la mayor carga de estrés laboral la tienen aquellas personas que son convivientes con su pareja.
- Cuarta: En cuanto al cargo de los colaboradores de la empresa, se deduce que el estrés es elevado para ambos cargos, tanto administrativo como operarios.
- Quinta: Se dedujo que las cifras más elevadas se encontraron en el nivel promedio alto para la dimensión Superiores y Recursos, así como para la dimensión Organización y Equipo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la institución promover programas de estrategia de afrontamiento de estrés.

Segunda: Se recomienda promover una política de acorde al contexto y se pueda brindar horarios más flexibles.

Tercera: Se recomienda una evaluación continua de estrés.

Cuarta: Se recomienda brindarle el material de trabajo necesario de manera oportuna.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2008). Métodos y diseños de investigación del comportamiento. Editorial Universitaria.
- Asociación Médica Mundial AMM. (2017). Declaración de Helsinki. *Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. Recuperado de: <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Angulo, R., et al. (2014). Estrés laboral en el sector servicios. *artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá: El Ministerio; 1987. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/decreto-778-de-1987.pdf>
- Bada, O., et al. (2021). Satisfacción y estrés laboral en policías de la dirección de investigación criminal de Lima. *Revista electrónica Medi Sur*, 18(6), pp. 1138-1144.
- Becerra, T. (2020). Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – Cajamarca. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Carrasco, O. et al. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>
- Del Cid, et al. (2011). *Investigación, fundamentos y metodología* (2ª ed.). Pearson.
- Fernández, C.; Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª. ed.). Editorial Derechos Reservados
- Fidias, G. (2012). El proyecto de Investigación, introducción a la metodología científica. (6ta ed.). Episteme.
- Garavito Santander, Y. S. (2019). Estrés laboral en Colombia. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Cooperativa de Colombia. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/8526>

- Gómez, P. (2009). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 55, 230-233.
- Graneros, G. (2018). Estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos. *Revista interamericana*. 1(1), 15-56.
- Ivancevich, J. y Matesson, M. (1989). *Estrés y trabajo una perspectiva gerencial*. Trillas.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admins Sci Q*, 24, 285-308.
- Lazarus, R. (1966). *El modelo transaccional del estrés*. España, Madrid recuperado de: <https://n9.cl/4g2vu>
- Lazarus, R. (1994). *Estrés y procesos cognitivos*. Martinez Roca.
- Leon, P. (2020). Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo.
- Lizama, N. (Febrero 1, 2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena? *El Comercio*. <https://n9.cl/aqjal>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Molina, L. (2020). Estrés laboral en personal administrativo de una institución de formación policial en tiempos de covid-19 de lima, 2020. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo.
- Monterrosa, O. et al. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud*, 23(2), pp. 195-213.

- Morales, L. y Goiriz, N. (2019). Riesgo ergonómico y estrés laboral de fisioterapeutas del Hospital de Clínicas, Facultad de Ciencias Médicas. Paraguay, 2019. *Revista An. Fac. Cienc. Méd*, 53(2), pp. 79-86.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés Laboral*. <https://n9.cl/dh4a>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el Trabajo. Un Reto Colectivo*. <https://n9.cl/qvay>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe*. Oficina Regional de OIT para América Latina y el Caribe.
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Protección de la Salud de los Trabajadores*. <https://n9.cl/by8wu>
- Organización Panamericana de Salud. (2020). *Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19*. <https://n9.cl/iop6>
- Organización Panamericana de Salud. (2020). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*. <https://n9.cl/gdf48>
- Orlandini, A. (1999). *El estrés qué es y cómo evitarlo*. Fondo de cultura Económica.
- Pérez, J. (2017). *Trata el estrés con PNL. Editorial*. Universidad Ramón Areces.
- Ruiz, S. (2018). *Estrategias para reducir el estrés laboral: revisión documental en el periodo comprendido entre 1997 y 2013*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Cooperativa de Colombia facultad de psicología Barrancabermeja. <http://104.192.4.203/handle/ucc/6496>
- Sabando, K. y García, A. (2018). *Relación entre el estrés laboral y el área afectiva en los docentes de la Universidad técnica de Manabí*. *Revista multidisciplinaria de investigación científica*. 2(16), 1-10.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.
- Seyle, H. (1936). *A syndrome produced by diverse nocuous agents*. *Nature*, 138, 32.

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Supo, J. (2014). *Cómo elegir una muestra: Técnicas para seleccionar una muestra representativa*. Arequipa-Perú: BIOESTADÍSTICO EIR.
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación *científica. Cualitativa, cuantitativa y mixta*. (2°. ed.). Perú: San Marcos.
- Vásquez, J. (2018). Satisfacción y estrés laboral en policías de la dirección de investigación criminal de Lima. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Autónoma del Perú.
- World economic fórum (2019). Las consecuencias del estrés laboral. <https://es.weforum.org/agenda/2019/03/las-consecuencias-del-estreslaboral/>
- World Health Organization (2020). Novel coronavirus (2019-nCoV). Situation report -8. 28 Jan 2020.
- Concytec. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento Renacyt. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Tabla 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés laboral	El estrés laboral se determina como el desequilibrio entre el trabajador y las exigencias que se dan en la organización, es decir, cuando las capacidades, habilidades y los recursos del trabajador no se dan abasto para las demandas laborales se tiene como respuesta el estrés laboral.	La variable fue medida con la Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT – OMS	Superiores y Recursos	colaboración, rendir informe, falta de respaldo, privacidad laboral, comprensión de misión y metas, control de actividades, material de trabajo, respeto, presión de equipo y desconfianza	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24	Consta de 25 ítems con 7 alternativas como respuestas, que van desde la puntuación del 1 al 7, de la siguiente manera: 1 = si la condición "NUNCA" es fuente de estrés 2 = si la condición "RARAS VECES" es fuente de estrés 3 = si la condición "OCASIONALMENTE" es fuente de estrés 4 = si la condición "ALGUNAS VECES" es fuente de estrés 5 = si la condición "FRECUENTEMENTE" es fuente de estrés 6 = si la condición "GENERALMENTE" es fuente de estrés 7 = si la condición "SIEMPRE" es fuente de estrés
			Organización de Equipo y Trabajo	control en el trabajo, tecnología inadecuada, conocimiento técnico, apoyo, respaldo, comunicación inadecuada	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25	

Anexo 2:

Validez de contenido (matriz y el resultado se obtiene mediante V de Aiken)

Tabla 2

Evidencia de validez de contenido de la Escala de estrés laboral de la OIT- OMS a través del coeficiente V de Aiken

Item	1°			2°			3°			Acierto	V de Aiken
	Juez			Juez			Juez				
N°	P	R	C	P	R	C	P	R	C		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%

Nota: no está de acuerdo = 0 / si está de acuerdo = 1 // criterios de calificación: P = pertinencia R = relevancia C = claridad

Anexo 3: Confiabilidad del instrumento

Tabla 3

Tabla de confiabilidad por consistencia mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Superiores y recursos	0,81	11
Organización y Equipo	0,85	14
Escala total OIT	0,91	25

Statistical Package for the Social Sciences

Se observan las confiabilidades de cada dimensión y de la escala completa mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se evidenciaron excelentes niveles de fiabilidad.

Anexo 4: Baremos según sexo

Tabla 4

Pc	Puntaje directo	
	Masculino	Femenino
1	0 a 26	0 a 32
2	43	47
3	47	51
4	52	55
5	57	58
10	74	75
15	85	86
20	93	97
25	103	103
30	106	107
35	112	111
40	117	113
45	119	116
50	120	119
55	122	120
60	124	123
65	127	124
70	129	126
75	132	127
80	139	130
85	144	133
90	147	137
95	151	144
96	154	145
97		151
98	157	155
99		156
Media	114,83	112,31
DS	27,657	24,405

Anexo 5: Baremos según edad

Tabla 5

Pc	Puntaje directo	
	25 a 30 años	31 a 35 años
1	0 a 29	0 a 30
2	48	43
3	51	47
4	54	53
5	57	58
10	71	76
15	81	92
20	92	100
25	98	107
30	105	112
35	107	114
40	111	
45	115	119
50	118	120
55	120	123
60	122	
65	123	125
70	125	127
75	128	128
80	130	131
85	135	135
90	140	142
95	146	146
96	151	149
97	155	151
98		153
99	157	155
Media	111,18	116,27
DS	26,087	25,554

Anexo 4: Carta de autorización del jefe de la unidad/institución para el estudio



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ate, 24 de junio del 2021

Ing. Angelo Chumpitaz Chumpitaz

Supervisor de la Empresa

Peschiera Alfaro Marco Aurelio José

Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a la alumna **Gutierrez Luyo, Rosa Geraldine** identificada con **DNI 74234632**, código universitario **7002680088**, matriculada en el Programa: Taller de elaboración de Tesis; quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**Estrés laboral en tiempos de COVID-19 en trabajadores de una empresa del distrito de San Luis de Cañete, 2021**", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MG. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora de PE de Psicología

UCV Campus Lima Ate

Angelo Chumpitaz Chumpitaz
INGENIERO AGRICOLA
FINCA DON LUIS - SAN LUIS - CAÑETE

Anexo 5: Carta de Autorización para uso de la Escala de Estrés Laboral de OIT/OMS



Dirigido a:

- ROSA GERALDINE GUTIERREZ LUYO N ° DNI 74234632

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y en respuesta a la carta solicitud de autorización para el uso de la **"ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT/OMS ADAPTADO A PERÚ 2012"**, elaborada por la Mg. Angela Suarez T.

Se otorga la autorización identificadas líneas arriba; para el uso y aplicación del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Angela Suarez T.

Autora



Anexo 6: Instrumento de Escala de Estrés Laboral de OIT/ OMS

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me							
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control							
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14	¿El no tener conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							

17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?							
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							

Formulario virtual para la recolección de datos

Sección 1 de 2

ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL DISTRITO DE SAN LUIS DE CAÑETE, 2021.

En el Perú, actualmente se viven tiempos de aislamiento social a causa de la pandemia generada por el virus COVID - 19, los estilos de vida o rutina se han visto alteradas de manera significativa, generando diversos cambios en el contacto social ya sea con nuestras amistades, familiares o pareja. Es por ello que el presente formulario tiene como propósito recabar información necesaria para identificar cuales son los niveles predominantes de estrés laboral en tiempos de COVID-19

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente formulario se le invita a participar en un estudio para identificar cuales son los niveles predominantes de estrés laboral en tiempos de COVID-19. Esta investigación se encuentra siendo desarrollada como parte de un producto académico para la Universidad Cesar Vallejo - Ate, bajo la responsabilidad de la persona descrita al pie de este informativo. Para ello, es importante Ud. sepa que la información que se brinde será estrictamente confidencial y para uso exclusivamente académico, y no para otros fines ajenos a la investigación.

Asimismo, le informamos que dicho estudio se encuentra siendo elaborado bajo diversos principios éticos exigidos por el comité de ética de la Universidad Cesar Vallejo.

Finalmente, si existiera alguna duda respecto a los alcances de la investigación sírvase dirigirse a mi persona para poder responder sus inquietudes.

Atentamente
GUTIERREZ LUYO, Rosa Geraldine (ORCID 0000-0002-2885-6375)

TÉRMINOS Y CONDICIONES

Se informa que se está realizando el presente estudio científico sobre estrés laboral en una empresa del distrito de San Luis, provincia de Cañete, 2021.

Las preguntas deberán de ser respondidas con veracidad para una correcta evaluación del estudio.

Tu participación en el presente estudio es voluntario y la información que registres es confidencial, esto significa que los resultados sólo son para fines del presente estudio. Si aceptas participar deberás marcar en la opción de "Si acepto".

:::

ACEPTAR TÉRMINOS Y CONDICIONES *

Sí acepto

No acepto