

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE MEDICINA**

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**



**ESTRÉS LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA  
PROVEEDORA DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN EN TIEMPOS  
DE COVID-19. CHICLAYO, 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

**RAFAELA MARIA SALAZAR GARCIA**

**ASESOR**

**ANALI MILAGROS RAMOS DIAZ**

<https://orcid.org/0000-0003-1581-929X>

**Chiclayo, 2022**

**ESTRÉS LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA  
PROVEEDORA DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN EN TIEMPOS  
DE COVID-19. CHICLAYO, 2021**

PRESENTADA POR  
**RAFAELA MARIA SALAZAR GARCIA**

A la Facultad de Medicina de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

APROBADA POR:

Kattia Yolanda Vega Mendoza  
PRESIDENTE

Fiorella Eliana Soza Carrillo  
SECRETARIO

Anali Milagros Ramos Diaz  
VOCAL

# tesis

## INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://ojs.ucvlima.edu.pe">ojs.ucvlima.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.puce.edu.ec">repositorio.puce.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%
6	<a href="https://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="https://repositorio.uide.edu.ec">repositorio.uide.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
9	<a href="https://recursosbiblio.url.edu.gt">recursosbiblio.url.edu.gt</a> Fuente de Internet	<1%

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>4</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>5</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>6</b>
<b>Revisión de Literatura .....</b>	<b>8</b>
<b>Materiales y Métodos .....</b>	<b>13</b>
<b>Resultados y Discusión.....</b>	<b>16</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>19</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>22</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>23</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>26</b>

## Resumen

El estrés laboral es un problema que afecta a los trabajadores que presentan diversas tensiones en su ambiente laboral en el cual también influyen factores como los recursos que tiene cada persona para hacer frente a estos estímulos estresores, tras el inicio de la pandemia por coronavirus estos se han ido incrementando y haciendo ver en la persona la necesidad de velar por su salud mental. Esta investigación no experimental de tipo descriptiva simple, estuvo orientada a determinar el nivel de estrés laboral en los colaboradores de una empresa proveedora de materiales de construcción en tiempos de covid -19 en Chiclayo, 2021 evaluando edad, sexo y nivel jerárquico. Los participantes fueron 49 colaboradores entre los 20 y los 44 años de ambos sexos. Se aplicó la escala Estrés laboral OIT-OMS, validada en Perú por Suárez (2013), obteniendo un índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.966. Se encontró que el 73.5 % presentó un nivel bajo de estrés laboral, la dimensión que tuvo un porcentaje más elevado de estrés laboral fue la de Clima Organizacional con 16.61%, el sexo masculino evidenció mayores niveles de estrés laboral, como el personal de tipo operativo y los de 20 a 29 años.

**Palabras clave.** Estrés laboral, niveles, colaboradores, covid-19

### **Abstract**

Work stress is a problem that affects workers who present various tensions in their work environment in which factors such as the resources that each person has to cope with these stressful stimuli also influence, after the start of the coronavirus pandemic these are They have been increasing and making people see the need to ensure their mental health. This non-experimental research of a simple descriptive type was aimed at determining the level of work stress in the collaborators of a company that provides construction materials in times of covid-19 in Chiclayo, 2021 evaluating age, sex and hierarchical level. The participants were 49 collaborators between the ages of 20 and 44 of both sexes. The ILO-WHO work stress scale was applied, validated in Peru by Suárez (2013), obtaining a reliability index of Cronbach's Alpha of 0.966. It was found that 73.5% presented a low level of work stress, the dimension that had a higher percentage of work stress was Organizational Climate with 16.61%, the male sex showed higher levels of work stress, such as the operational type staff and those from 20 to 29 years old.

**Keywords:** Work stress, levels, collaborators, covid-19.

## Introducción

El estrés laboral de acuerdo con Leka, Griffiths y Cox (2004) es un desbalance entre los requerimientos y las tensiones del entorno de trabajo los cuales el colaborador afronta diariamente, poniendo a prueba sus aptitudes y su intelecto, así como su capacidad de afrontar a situaciones complejas en las cuales el nivel de estrés pueda llegar a superar el nivel de tolerancia de la persona para soportar tal carga, esta situación va a suponer un inconveniente para el individuo.

Choquehuanca y Mamani (2021) realizaron una investigación de tipo descriptiva en Lima en una muestra de 236 colaboradores de Instituciones Educativas, buscando analizar los niveles de estrés laboral durante la pandemia. Se concluyó que gran parte de los colaboradores presenta estrés laboral con manifestaciones de fatiga tanto física como mental, dificultad para conciliar el sueño, lo cual tiene consecuencias en el desempeño de la persona.

Pacori, Pachari y Quispe (2020) distinguieron entre las posibles causas del estrés laboral se encontraron a la falta de apoyo organizacional, la sobrecarga laboral, la falta de justicia organizacional, las dificultades organizacionales; entre otros elementos como la pandemia, el trabajo remoto, la sobrecarga laboral. Asimismo, se concluyó que el estrés laboral repercute en el desempeño de los trabajadores, por lo cual las organizaciones deben concederle la importancia debida generando políticas en las que se destinen los recursos precisos para que los colaboradores ejecuten su trabajo satisfactoriamente sin pormenores.

A nivel organizacional es necesario velar por la salud integral de los miembros de la empresa ya que garantiza un mejor rendimiento y por ende mayores utilidades para la empresa. Por ello, Martínez, Manjarrés y Pulido (2020) detallan que lo que determina el bienestar del colaborador son las condiciones del trabajo, así como las exigencias mentales que requiere el trabajador para realizar sus labores y el grado de apoyo que obtiene de la institución para desempeñarse en su puesto de trabajo de manera eficiente. Si alguna de estas variables llega a ser deficiente, se puede desencadenar una situación estresante para la persona.

Por otro lado, la pandemia por coronavirus ha traído consigo múltiples consecuencias en la sociedad las cuales afectan a los colaboradores, entre estas se encuentran principalmente los problemas económicos y la exposición constante al virus al salir a su centro de trabajo. Sin embargo, se presentan casos donde los trabajadores se toman a la ligera las medidas de prevención, terminando contagiados y propagando el virus entre los miembros de la organización.

En la población a estudiar se ha evidenciado que presentan manifestaciones tales como dolores musculares, cefaleas, brotes de acné, entre otros. Además, se ha logrado advertir que

ha aumentado el porcentaje de ausentismo laboral y de tardanzas en los colaboradores, así como su malestar desarrollando sus actividades. Asimismo, existen problemas de comunicación interna que generan conflicto entre las distintas áreas de la organización, lo cual ha sido observado por la jefa del área de Recursos Humanos de la empresa y posteriormente se recopilaron los datos por medio de una entrevista.

Teniendo en cuenta lo anterior, se formuló la pregunta: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los colaboradores de una empresa proveedora de materiales de construcción en tiempos de covid -19. Chiclayo, 2021?

De acuerdo con la información recolectada y las manifestaciones de la población, se anticipa hallar mediante la aplicación de la prueba niveles de estrés de promedio bajo a promedio alto, así como una mayor frecuencia de estrés en varones, colaboradores mayores de 30 años y en empleados que ejerzan un cargo de nivel táctico. (Augusta, 2021; Choquehuanca y Mamani, 2021; Leka, Griffiths y Cox, 2004).

Asimismo, al igual que el resto de la comunidad, los colaboradores de la empresa proveedora de materiales de construcción son vulnerables a la situación que atraviesa el mundo en la actualidad, la pandemia por covid -19, y este ha sido un factor de riesgo que contribuye al desarrollo del estrés laboral.

Por consiguiente, se estableció como objetivo general Determinar el nivel de estrés laboral en los colaboradores de una empresa proveedora de materiales de construcción en tiempos de covid -19. Chiclayo, 2021.

De igual manera, se propusieron como objetivos específicos Identificar los porcentajes de las dimensiones de estrés laboral en colaboradores de una empresa proveedora de materiales de construcción en tiempos de covid -19. Chiclayo, 2021; y Describir el nivel de estrés laboral según las características sociodemográficas de edad, sexo y nivel jerárquico del puesto de los colaboradores de una empresa proveedora de materiales de construcción en tiempos de covid -19. Chiclayo, 2021.

En síntesis, la pandemia ha sido un factor que ha estimulado la creatividad de muchos directivos para adaptar a su organización a este nuevo contexto, el cual no solo desafía a sus trabajadores, sino también a la organización ya que debe estar atenta permanentemente velando por la salud de sus recursos humanos ante esta nueva amenaza.

Gracias a esto, muchas empresas han logrado seguir a flote en esta crisis económica producida por la incertidumbre generada por la pandemia; sin embargo, esto también ha tenido repercusiones negativas entre los colaboradores, de manera especial en su salud mental posiblemente debido al estrés laboral. La pandemia por covid - 19 puede haber traído consigo

un aumento en el estrés laboral, el cual afecta psicológicamente a la persona que lo padece y es necesario que se le brinde el apoyo que necesita para que desarrolle los recursos precisos para afrontar la situación de manera beneficiosa, por ello es importante conocer los factores de riesgo que conlleva este y si existe alguna variación entre las características sociodemográficas de cada persona.

Es necesario ahondar en las consecuencias que tiene el estrés laboral en el contexto de pandemia por covid-19 en la salud mental de los trabajadores y poder así adaptar los recursos de la empresa para resarcir cualquier afección causada durante estos últimos meses y prevenir cualquier daño que pueda ser de mayor gravedad.

Además, como profesionales de la salud mental, es esencial saber con qué se tendrá que lidiar en los próximos años para poder ir creando estrategias específicas y efectivas que permitan enriquecer la salud mental de la comunidad, conociendo los niveles de estrés laboral en tiempos de pandemia por covid 19 en la población, tanto a nivel general como en cada dimensión relacionada al estrés laboral.

## **Revisión de Literatura**

### **Antecedentes**

En Quito, se desarrolló una investigación de tipo analítica transversal con el propósito de establecer los niveles de estrés laboral de una organización de artículos tecnológicos teniendo en cuenta variables sociodemográficas, empleando el instrumento “Estrés laboral OIT-OMS”. Se obtuvo que existen niveles más elevados de estrés en los hombres, así como en colaboradores mayores de 30 años, independientemente de su sexo, y en los trabajadores que ocupan puestos administrativos. Se concluyó que el 93.9% presentó un nivel bajo de estrés laboral; por otro lado, se aconsejó realizar un acompañamiento anual para evaluar los niveles de estrés laboral. (Augusta, 2021)

En Juliaca se ejecutó un estudio de tipo teórico con el fin de obtener y examinar datos sobre el estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral en pandemia. Por ello, se ejecutó una revisión y un análisis de 14 tesis y 30 artículos. Se distinguió entre las posibles causas de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los colaboradores a la falta de apoyo organizacional, la sobrecarga laboral, la falta de justicia organizacional, las dificultades organizacionales, entre otros elementos como la pandemia, el trabajo remoto, la sobrecarga laboral. Se concluyó que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral, por lo cual las organizaciones deben concederle la importancia debida generando políticas en las que se

destinen los recursos precisos para que los colaboradores ejecuten su trabajo satisfactoriamente sin pormenores. (Pacori, Pachari y Quispe, 2020).

En Arequipa se llevó a cabo una investigación de tipo descriptiva, transversal, no experimental, con el objetivo de analizar el estrés laboral en colaboradores del sector público teniendo en cuenta la pandemia por coronavirus. Para ello, se utilizó una muestra de 286 colaboradores dentro de los 21 y 60 años, evaluando también variables sociodemográficas. Se obtuvo un nivel intermedio de estrés laboral, denotando elevados requerimientos y un escaso manejo de las labores. Se concluyó que la pandemia es un factor que contribuye al desarrollo del estrés laboral en los colaboradores. (Medina, Castellanos, Gonzales, Xespe y Palao, 2021).

En Lima, realizaron una investigación descriptiva en una muestra de 236 colaboradores de Instituciones Educativas, buscando analizar los niveles de estrés laboral durante la pandemia. Se obtuvo que 36% tenía niveles moderados, 33% niveles altos y 1% un nivel de falta de estrés laboral. Se concluyó que gran parte de los colaboradores presenta estrés laboral con manifestaciones de fatiga tanto física como mental y dificultad para conciliar el sueño, lo cual tiene consecuencias en el desempeño de los trabajadores. (Choquehuanca y Mamani, 2021).

## **Bases teóricas**

### ***Estrés***

#### ***Definición***

De acuerdo con Orlandini (2012) es la reacción psicofisiológica ante el estresor o factor estresante al cual se expone la persona, esta respuesta es producida de manera normal, pero puede llegar a ser patológica cuando genera malestar en el individuo. De igual manera es importante la interpretación que la persona le pueda dar a los estresores ya que esto también determinará si se volverá un estrés positivo o negativo para él.

Asimismo, la capacidad de afronte que tenga la persona va a contribuir a que esta tenga niveles de estrés negativo bajos o elevados.

#### ***Clasificación***

##### ***Eustrés***

Para Orlandini (2012) este tipo de estrés es producido cuando la persona realiza actividades que percibe como satisfactorias y placenteras. Además, es necesario para cada ser humano contar con un nivel de eustrés para tener equilibrio psicológico ya que este genera bienestar en el individuo.

##### ***Distrés***

Orlandini (2012) explica que está compuesto por la ejecución de tareas extenuantes, complicadas o desagradables que generen incomodidad en el individuo. Sin embargo, poseer niveles elevados de este tipo de estrés puede resultar perjudicial para la persona ya que este trae consigo sintomatología puede llegar a ser mortal para quien la padece.

Por otro lado, la reducción o el aumento de estresores, mejor conocidos como hipoestrés e hiperestrés respectivamente, pueden llegar a contribuir con la producción de este tipo de estrés.

### ***Estrés laboral***

#### ***Definición***

El estrés laboral según Leka (2004) es un desbalance entre los requerimientos y las tensiones del entorno de trabajo los cuales el colaborador afronta diariamente, poniendo a prueba sus aptitudes y su intelecto, así como su capacidad de afronte a situaciones complejas en las cuales el nivel de estrés pueda llegar a superar el nivel de tolerancia de la persona para soportar tal carga, esta situación va a suponer un inconveniente para el individuo.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2016) es una reacción psicofisiológica ante la oscilación entre los requerimientos y las tensiones del entorno de trabajo los cuales el colaborador afronta continuamente, poniendo a prueba sus habilidades y su capacidad intelectual, así como sus recursos de afronte a situaciones engorrosas en las cuales el nivel de estrés pueda llegar a superar el nivel de tolerancia de la persona para soportar tal carga, esta situación va a suponer un inconveniente para el individuo.

El estrés laboral es la reacción que tiene el colaborador ante estímulos y factores dentro del área de trabajo que este percibe como estresantes, además tiene manifestaciones que generan malestar en la persona llegando a afectar su funcionalidad. (Silla, 2001; Orlandini, 2012).

#### ***Factores Predisponentes***

Leka (2004) especifica que existen varios factores que aumentan la probabilidad de que una persona sea más vulnerable a presentar estrés laboral, entre estos están las características del trabajo y el contexto laboral, sin embargo, consideran que algunos no aplican a todas las culturas.

#### ***Características del Trabajo***

Las características del trabajo según Leka (2004) poseen 4 dimensiones que ponen en riesgo a los individuos, aquí se encuentran las características del puesto, generalmente, las actividades rutinarias, tediosas, superficiales, a las cuales les hace falta variedad, o son incómodas de llevar a cabo y pueden llegar a generar hasta repulsión.

También está el volumen y el ritmo del trabajo, este principalmente consiste ya sea en una demasía o falta de trabajo, yéndose a los extremos; así como también una tarea o actividad con un plazo de entrega muy ceñido o inflexible.

Se tiene lo que es el horario de trabajo, donde intervienen factores como un itinerario o agenda muy rigurosa y estrecha, con una duración del horario laboral muy extenso o alejado de lo regular, así como planes imprevistos fuera del horario establecido o una mala ejecución del calendario de trabajo.

Por otro lado, está la participación y el control, el cual consta de la ausencia de intervención al momento de la toma de decisiones, así como de la deficiencia en el manejo del propio trabajo, como en la metodología, ritmo, horario y entorno.

#### *Contexto Laboral*

Leka (2004) detalla que posee 5 factores, uno de ellos son las perspectivas profesionales, el estatus y el salario, los cuales van a afectar negativamente al trabajador si hay incertidumbre en el trabajo, el déficit en oportunidades de línea de carreras, ascensos desmesurados o escasos, labores no valoradas por los compañeros de trabajo, un sueldo por trabajar sin descanso, una evaluación de desempeño arbitraria e imprecisa, además poseer en demasía o en insuficiencia las aptitudes para desarrollarse adecuadamente en el puesto de trabajo.

A su vez, está el papel en la organización, que se caracteriza por un rol indefinido dentro de la empresa, también se puede presentar que el colaborador debe realizar tareas opuestas entre sí dentro de su mismo cargo. Además, el tener a otros trabajadores bajo su mando es otro factor que puede contribuir a que se produzca estrés laboral en la persona, así como el asistir continuamente a otros colaboradores y hacerse cargo de sus dificultades.

En las relaciones interpersonales, la vigilancia incorrecta, desatenta, o que no brinda ayuda genera malestar en los recursos humanos, al igual que tener una relación difícil con otros miembros de la empresa, genera que el colaborador se sienta aislado o que en el peor de los casos estas puedan llegar a una situación de acoso laboral y que la organización no posea los métodos de acción ante estas situaciones.

Otro factor predisponente clave es la cultura organizacional ya que una comunicación interna inadecuada fomenta el estrés laboral dentro de la organización, así como un liderazgo inapropiado tanto por parte de los mandos altos, como de los mandos medios y el resto del personal, ya que el liderazgo es una habilidad blanda que debe poseer cada uno de los colaboradores. Otro punto clave para tener en cuenta es la ausencia de precisión de los objetivos y organización de la empresa.

Igualmente, la relación entre la vida familiar y la laboral tienen como un factor negativo las demandas opuestas entre lo que es la vida familiar y la de trabajo, también el soporte escaso en la empresa en relación con dificultades familiares.

### ***Efectos***

#### *En la persona*

El estrés laboral se manifiesta de manera distinta en cada individuo, este inicia conductas alteradas y poco usuales en la organización, propiciando una desfavorable salud física y psicológica. En ocasiones límites, provoca conflictos psicológicos y hasta trastornos psiquiátricos que ocasionan ausentismo laboral y alteran la funcionalidad de la persona.

La persona que presenta estrés laboral puede manifestar angustia, irritabilidad, incapacidad para relajarse, dificultad para concentrarse y tomar decisiones, cansancio, tristeza, intranquilidad, capacidad de disfrute y compromiso disminuidos, problemas de sueño, problemas físicos graves como cardiopatías, trastornos digestivos, incremento de la presión arterial, cefaleas, trastornos musculoesqueléticos, comportamientos dañinos como la ingesta de alcohol, drogas y tabaco.

#### *En las organizaciones*

El estrés laboral tiene un gran impacto en las instituciones si es que afecta a un gran número de colaboradores, ya que este afectará su rendimiento y por ende tendrá consecuencias en el desempeño de la empresa y en sus beneficios. Es por ello, que cuando una organización no disfruta de bienestar no pueda conseguir lo más sobresaliente de sus recursos humanos, por lo cual el entorno se vuelve constantemente más rivalizado, lo cual perjudica la perduración de la institución.

Los efectos del estrés en las organizaciones pueden ser el incremento de ausentismo laboral, escaso entusiasmo al ejecutar las funciones, crecimiento en la rotación de personal, deficiencia en el rendimiento y en la productividad, elevación en prácticas de trabajo inseguras y accidentes laborales, así como en los reclamos de los consumidores. Así mismo, en relación con los procesos de reclutamiento y selección de personal se verán resultados desfavorables; habrá un incremento de disputas legales ante demandas de colaboradores que presentan estrés laboral y por ende un deterioro de la imagen organizacional tanto dentro como fuera de la empresa.

## **Materiales y Métodos**

### **Diseño de investigación.**

El diseño de investigación fue no experimental de tipo descriptiva simple de acuerdo con Ato, López-García, y Benavente (2013), ya que buscó relatar los fenómenos sin interferencia alguna.

### **Participantes.**

Todos los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. entre el período de Septiembre y Octubre 2021. La organización consta de aproximadamente 70 colaboradores que se encuentran dentro del rango de edades de 18 y 65 años, entre los cuales hay tanto varones como mujeres. Estos ocupan posiciones estratégicas, tácticas u operativas, por lo que hay gran variedad de puestos, precisamente 41.

Se tomó en cuenta como criterios de inclusión a todos aquellos colaboradores de la empresa proveedora de materiales de construcción de ambos sexos entre los 18 y 65 años, que completaron el consentimiento informado, la ficha demográfica y el cuestionario voluntariamente dentro de las fechas establecidas. Además, también se incluyeron a los trabajadores que se encontraron realizando trabajo remoto.

La muestra de estudio estuvo conformada por 49 colaboradores de una empresa proveedora de materiales de construcción, 33 varones (67.3%) y 16 mujeres (32.7%), de edades comprendidas entre 20 y 44 años (Media = 32.27). De los participantes, 18 personas (36.74%) tuvieron entre 20 y 29 años de edad; 22 personas (44.9%) entre 30 y 39; y 9 personas (18.37%) tuvieron más de 40 años edad al momento de la evaluación. El muestreo utilizado fue de tipo intencional.

De la misma forma, se consideró a aquellos colaboradores fuera del rango de edad establecido, excluidos de la investigación. En cuanto a los criterios de eliminación, fueron descartados los colaboradores cuyas pruebas estaban incompletas, inconformes o ilegibles.

### **Técnicas e instrumentos.**

Aplicación del instrumento “Estrés Laboral OIT – OMS” (ver Apéndice F), a la población objetivo junto con el consentimiento informado (ver Apéndice G) y la ficha demográfica (ver Apéndice H).

### **Instrumento**

Se utilizó la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS elaborada por Ivancevich y Matteson en 1989, adaptada por Suarez (2013), cuyo objetivo es detectar el estrés laboral y factores de riesgo psicosociales en colaboradores mayores de 18 años mediante una aplicación ya se individual o colectiva, con una duración de 10 a 15 minutos aproximadamente.

El rango de presencia de estrés por dimensión es Clima organizacional (4-28), Estructura organizacional (4-28), Territorio organizacional (3-21), Tecnología (3-21), Influencia del líder (4-28), Falta de cohesión (4-28) y Respaldo del grupo (3-21).

La escala de respuesta es tipo Likert con las siguientes opciones: Nunca (1), Raras veces (2), Ocasionalmente (3), Algunas veces (4), Frecuentemente (5), Generalmente (6), Siempre (7).

### ***Propiedades Psicométricas del Instrumento en Perú***

Suarez (2013), realizó una adaptación de la prueba en la población peruana, iniciando por la validez de contenido mediante cinco jueces empleando el Análisis Binomial, por el cual se obtuvo una significación menor a 0.05, lo cual quiere decir que existió conformidad entre los jueces.

Se realizaron otras pruebas, entre las cuales se encontró la de Ítem-test, la cual arroja que estos medían la variable. Asimismo, para medir la validez de constructo se ejecutó el índice de KMO, arrojando un resultado de 0.953. Igualmente, para determinar la confiabilidad del instrumento empleó el Alfa de Cronbach, el cual obtuvo 0.966. Estos resultados sostienen un nivel de validez y confiabilidad alto.

Adicionalmente, realizó el análisis de Dos Mitades el cual permitió confirmar que el instrumento es válido y confiable, obteniendo como resultado un indicador de 0.932 para la primera mitad y de 0.944 para la segunda.

En relación con los baremos, en la versión adaptada se tiene que el Bajo nivel de estrés es  $< 101$ ; el Promedio bajo de 103 – 119, el Promedio alto de 120 – 128, y el Alto  $> 129$ .

### **Ficha Demográfica**

Los cargos están distribuidos según la pirámide organizacional, la cual organiza al personal de las organizaciones en tres niveles: estratégico, táctico y operativo.

En el nivel estratégico se encuentran los altos mandos, el personal gerencial, esos trabajadores cuyas decisiones tienen repercusiones en toda la organización.

En el nivel táctico se encuentran los jefes de área, los mandos medios, administradores, los que son encargados de un área específica de la empresa.

Por último, el nivel operativo, está compuesto por aquellos colaboradores cuyos puestos ayudan a alcanzar las metas propuestas en la organización, como por ejemplo los estibadores, practicantes, choferes, almaceneros.

**Procedimientos.**

Se solicitó permiso a la empresa proveedora de materiales de construcción por medio de una carta de presentación a la jefa de Recursos Humanos para proceder con la aplicación del instrumento a los colaboradores (ver Apéndice I).

Una vez obtenidos los permisos correspondientes, se procedió con la administración del consentimiento informado para determinar quiénes voluntariamente desearon participar en la investigación para así proceder con la recolección de datos mediante la aplicación de manera presencial del instrumento “Estrés Laboral OIT – OMS” a la población objetivo junto con la ficha demográfica la cual recolectó los datos de sexo, edad y nivel jerárquico del puesto; los cuales tomó completar aproximadamente 20 minutos en total.

Cuando se hubo recabado la información de todos los colaboradores que desearon participar, se revisaron los instrumentos y se procedió a eliminar a aquellas pruebas que no cumplieron con los requisitos establecidos. Posteriormente, se procesó la información y se hizo el análisis estadístico descriptivo respectivo de esta para más adelante realizar el informe correspondiente.

**Aspectos éticos.**

El proyecto de investigación fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo para poder proceder con su ejecución.

Al ser un estudio que involucra a seres humanos, buscó respetar y velar en todo momento por su bienestar integral, su confidencialidad, su libertad, sus características individuales y evitar causar cualquier daño y perjuicio, por más mínimo que fuese. Además, se rechazó cualquier prejuicio y segregación a la población. Debido a ello, es que fue de suma importancia la aplicación del consentimiento informado a cada uno de los colaboradores de la institución, confirmando que los datos obtenidos serían tratados únicamente para los fines de la investigación. Asimismo, una vez culminado el informe, se hará la devolución de resultados a los participantes para que tengan conocimiento de sus resultados.

A lo largo de toda la investigación, se realizó un análisis anti-plagio constante mediante el programa Turnitin el cual deberá tener un porcentaje menor al 30% para ser aceptado, siendo el porcentaje de este trabajo de 13% (ver Apéndice D).

**Procesamiento y análisis de datos.**

Se registró la información en una base de datos de Microsoft Excel con la finalidad de facilitar su análisis. Luego, se procedió a calificar los cuestionarios por dimensiones y nivel general. A partir de los resultados obtenidos, se hizo el análisis respectivo en el programa

estadístico Jamovi para obtener el nivel de estrés laboral en los colaboradores según las características sociodemográficas analizadas utilizando tablas de frecuencia.

Posteriormente, se calcularon los datos en base a frecuencias, porcentajes y niveles empleando la estadística descriptiva para dar respuesta a los objetivos planteados.

## **Resultados y Discusión**

### ***Nivel de estrés laboral en tiempos de covid-19***

En la Tabla 1 se puede observar que el nivel de estrés laboral que se presenta con mayor frecuencia en la muestra, es el nivel bajo con un 73.5%, seguido por el nivel promedio bajo con un 14.3%, luego por el nivel promedio alto con un porcentaje de 10.2 y finalmente el nivel alto con un 2%.

*Tabla 1. Frecuencias del nivel de estrés laboral*

<b>Niveles</b>	<b>%</b>
Bajo	73.5 %
Promedio Bajo	14.3 %
Promedio Alto	10.2 %
Alto	2.0 %

Se obtuvo que el 73.5 % de los participantes presentó un nivel bajo de estrés laboral, siendo que existe un mínimo desbalance entre los requerimientos y las tensiones del entorno de trabajo los cuales el colaborador afronta diariamente, poniendo a prueba sus aptitudes y su intelecto, así como su capacidad de afrontar a situaciones complejas.

En base a los resultados obtenidos, se encontró que el nivel bajo de estrés laboral predomina en la población, lo cual difiere de la hipótesis planteada, ya que se anticipó encontrar principalmente niveles promedio y promedio alto.

Sin embargo, Gallego, Molina, y Silva (2021) obtuvieron resultados semejantes, siendo el nivel que presentó mayor frecuencia en su investigación el bajo con 87%. Además, Augusta (2021) también encontró en un 93.9% al nivel de estrés laboral bajo.

Por otro lado, Carbajal y Peñarrieta (2021), Calvo y Espinosa (2021) y Alayo (2021), obtuvieron resultados que difieren a los resultados hallados (ver Apéndice A).

### ***Porcentajes de las dimensiones de estrés laboral en tiempos de covid-19***

Se evidencian en la Tabla 2 los porcentajes de estrés laboral según dimensiones, aquí se puede observar que la dimensión que tiene un porcentaje más elevado de estrés laboral en

comparación a las demás es la de Clima Organizacional, con un 16.61%, siendo la dimensión subsiguiente la de Estructura Organizacional con un porcentaje de 15.85, seguida por la de Influencia del líder con 15.64%, posteriormente la correspondiente a Falta de cohesión con 15.56%, con un 12.9% continua la dimensión de Tecnología, consecutivamente Territorio organizacional y por último con 11.69%, Respaldo de grupo.

*Tabla 2. Porcentajes de las dimensiones de estrés laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>x</b>	<b>%</b>
Clima Organizacional	13.224	16.61%
Estructura organizacional	12.612	15.85%
Territorio organizacional	9.327	11.72%
Tecnología	10.265	12.90%
Influencia del líder	12.449	15.64%
Falta de cohesión	12.388	15.56%
Respaldo del grupo	9.306	11.69%

Se encontró mayor porcentaje de estrés laboral en la dimensión de Clima Organizacional, lo cual, según Suárez (2013) significa que hay un posible deterioro en el entorno laboral, el cual es resultado de las interacciones de los diversos factores dentro de la empresa, el cual influye en el comportamiento de los colaboradores.

De acuerdo a lo encontrado, la dimensión que presenta mayor porcentaje de estrés laboral es la de Clima Organizacional y la de menor porcentaje es la de Respaldo de grupo. Sin embargo, la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS elaborada por Ivancevich y Matteson en 1989, adaptada por Suarez (2013), señala que, si una dimensión presenta una puntuación mayor de 4, es que hay presencia de estrés laboral, lo cual se encontró en todas las dimensiones siendo el puntaje mejor el de 9.306, correspondiente a Respaldo del grupo.

Esto permite observar en qué dimensiones se presenta un mayor porcentaje y necesitan mayor trabajo para así adaptar los recursos de la empresa en la disminución de los niveles de estrés de acuerdo a las características de cada dimensión.

Asimismo, Gallego, Molina, y Silva, (2021) obtuvieron que la dimensión de Estructura Organizacional y Falta de Cohesión presentan porcentajes más elevados de estrés laboral con un 19% y 18% respectivamente; y en menor porcentaje la dimensión de Territorio Organizacional con un 10%, lo cual difiere con los resultados.

De igual forma, Calvarino (2021) diverge con lo encontrado, señalando que las dimensiones del estrés laboral presentan medias similares, siendo la falta de cohesión la que tienen más alta media con 16.24 puntos y la que tiene menos, es la de clima organizacional con 13.94 puntos

### *Nivel de estrés laboral en tiempos de covid-19 según características sociodemográficas*

#### *Niveles de estrés laboral según edad*

Se evidencia en la Tabla 3 que los colaboradores de 20 a 29 años presentan con mayor frecuencia niveles de estrés más elevados que los trabajadores de 30 años a más.

*Tabla 3. Niveles de estrés laboral según edad*

<b>Nivel de Estrés Laboral</b>	<b>Edad</b>		
	<b>20 - 29</b>	<b>30 - 39</b>	<b>40 - 44</b>
Bajo	24.48%	34.69%	14.28%
Promedio Bajo	6.12%	6.12%	2.04%
Promedio Alto	4.08%	4.08%	2.04%
Alto	2.04%	0%	0%

Augusta (2021) encontró mayor presencia de niveles de estrés laboral de tipo intermedio y moderado en los trabajadores mayores de 30 años, difiriendo con los resultados de los colaboradores de la empresa proveedora de materiales de construcción. Al igual que Medina, Castellanos, Gonzales, Xespe y Palao (2021), quienes no hallaron diferencias significativas del estrés laboral según edad.

#### *Niveles de estrés laboral según sexo*

En la Tabla 4, se observan los niveles de estrés laboral según sexo. Aquí se puede evidenciar que el sexo masculino presenta en su mayoría un nivel de estrés bajo; sin embargo, también experimenta niveles promedio bajo, promedio alto y alto. Por otro lado, el sexo

femenino evidencia mayor frecuencia de presencia de estrés en los niveles promedio bajo y promedio alto en comparación con el sexo masculino, aunque no presenta niveles de estrés alto.

*Tabla 4. Niveles de estrés laboral según sexo*

<b>Nivel de Estrés Laboral</b>	<b>Sexo</b>	
	<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>
Bajo	55.1%	18.36%
Promedio Bajo	6.12%	8.19%
Promedio Alto	4.08%	6.12%
Alto	2.04%	0%

Se encontró relación con lo propuesto por Carbajal y Peñarrieta (2021) y Augusta (2021), quienes postulan que el sexo masculino presenta niveles de estrés laboral más elevados. Sin embargo, Medina, Castellanos, Gonzales, Xespe y Palao (2021), encontraron que no existen diferencias significativas del estrés laboral según sexo.

Asimismo, los resultados encontrados en la población corresponden con lo planteado en la hipótesis.

*Niveles de estrés laboral según nivel jerárquico*

*Tabla 5. Niveles de estrés laboral según nivel jerárquico*

<b>Nivel de Estrés Laboral</b>	<b>Nivel Jerárquico</b>		
	<b>Estratégico</b>	<b>Táctico</b>	<b>Operativo</b>
Bajo	6.12%	14.28%	53.06%
Promedio Bajo	0%	6.12%	8.16%
Promedio Alto	0%	8.16%	2.04%
Alto	0%	0%	2.04%

La Tabla 5 señala que el nivel estratégico presenta un nivel de estrés bajo; el nivel táctico evidencia principalmente niveles de estrés bajo, seguido por un nivel de estrés promedio alto y por último un nivel de estrés promedio bajo. El nivel operativo, presenta una misma frecuencia en la presencia de los niveles alto y promedio alto, siendo los menos comunes; seguidos por el nivel promedio bajo y siendo el más frecuente el nivel bajo.

Conforme a lo encontrado, Augusta (2021) coincide argumentando que en su estudio los trabajadores que desempeñaban cargos operativos presentaron niveles de estrés laboral más elevados a comparación de los demás.

Sin embargo, Gallego, Molina, y Silva, (2021) establecieron que mayor presencia de niveles intermedio de estrés en personal táctico, ya que hay incremento en la carga laboral, señalando que el tipo de cargo y nivel jerárquico juegan un papel importante en el surgimiento de mayor estrés laboral.

## **Conclusiones**

Se obtuvo que el 73.5 % de los participantes presentó un nivel bajo de estrés laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis correspondiente al nivel de estrés laboral, los niveles de estrés laboral según nivel jerárquico y edad; aceptando únicamente la relacionada al nivel de estrés laboral según sexo.

Se encontró que la dimensión que tuvo un porcentaje más elevado de estrés laboral en comparación a las demás es la de Clima Organizacional con un 16.61%, y la que presentó un menor porcentaje la de Respaldo de grupo, con 11.69%.

En relación con el nivel de estrés según las características sociodemográficas de los participantes, se halló que el sexo masculino evidenció mayores niveles de estrés laboral, al igual que el personal de tipo operativo y los colaboradores de 20 a 29 años de edad.

## **Recomendaciones**

Para futuros estudios se recomienda ampliar la investigación e incluir una mayor cantidad de variables, con la finalidad de recopilar una mayor cantidad de datos que permita ahondar en el conocimiento del estrés laboral en tiempos de covid-19.

Es de igual importancia potenciar el clima organizacional, ya que es la dimensión que obtuvo mayor presencia de estrés laboral. Para ello se sugiere crear programas de aprendizaje y desarrollo, programar actividades fuera del horario de trabajo y fomentar un ambiente de apoyo.

Asimismo, replicar en otras organizaciones del mismo rubro para enriquecer la investigación, considerando los factores sociodemográficos pertinentes ya que así no habrá limitaciones que produzcan algún sesgo en los resultados obtenidos.

Finalmente, se sugiere llevar a cabo estudios de corte longitudinal para la consecución de resultados más objetivos y un posterior análisis de estos, lo cual contribuiría en la propuesta de un plan de intervención para generar mejoras en la salud mental de estos colaboradores.

## Referencias

- Alayo, C. (2021). Estrés laboral y engagement en colaboradores de una institución pública de Trujillo, 2021. [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7948/1/REP\\_PSIC\\_CYNTHIA.ALAYO ESTR%c3%89S.LABORAL.ENGAGEMENT.COLABORADORES.INSTITUCI%c3%93N.P%c3%9aBLICA.TRUJILLO.2021.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7948/1/REP_PSIC_CYNTHIA.ALAYO ESTR%c3%89S.LABORAL.ENGAGEMENT.COLABORADORES.INSTITUCI%c3%93N.P%c3%9aBLICA.TRUJILLO.2021.pdf)
- Ato, M., López-García, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Augusta, V. (2021). *Niveles de estrés laboral en trabajadores de una empresa de artículos tecnológicos. Quito 2021*. [Trabajo de fin de grado, Universidad Internacional SEK Ecuador]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4185>
- Calvo, L., & Espinosa, E. (2021). Estrés laboral durante la pandemia covid-19 en los colaboradores de la Empresa Agro Frost SA, Mazo, 2021. <http://200.48.129.167/bitstream/handle/UNJFSC/4918/ESPINOSA%20y%20CALVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carbajal, M., & Peñarrieta, M. (2021). Estrés laboral en tiempos de pandemia, en trabajadores del área de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2020. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63430/Carbajal\\_BMT-Pe%c3%b1arrieta\\_CMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63430/Carbajal_BMT-Pe%c3%b1arrieta_CMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Choquehuanca, A., & Mamani, C. (2021). *Estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. Moho-2020*. [Trabajo de fin de grado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/793>
- Clavarino, I. (2021). Estrés laboral y estado de ánimo en colaboradores de una institución educativa privada de Ica 2021. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67182/Clavarino\\_MIE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67182/Clavarino_MIE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gallego, J., Molina, J., & Silva, M. (2021). Diagnóstico de estrés y satisfacción laboral en servidores públicos de Corantioquia bajo modalidad de trabajo remoto en tiempos de pandemia por covid-19. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1029/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2019). *La organización del trabajo y el estrés*. Organización Mundial de la Salud. [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)
- Martínez, S., Manjarrés, E., Pulido, M., Rivera, E. & Trujillo, M. (2020). *Estrés laboral y carga mental desencadenado por el trabajo remoto*. [Trabajo de fin de grado, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. <http://hdl.handle.net/10823/2593>
- Medina, R., Castellanos, M., Gonzales, J, Xespe, K., & Palao, B. (2021). Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 25(109), 124-130. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/458>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Preguntas y respuestas sobre la COVID-19 para personas mayores*. [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid19-advice-older-adults-qandas-final-spanish.pdf?sfvrsn=721a46f2\\_2#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20COVID%E2%80%9019,s%C3%ADntoma%20en%20algunas%20personas%20mayores](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid19-advice-older-adults-qandas-final-spanish.pdf?sfvrsn=721a46f2_2#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20COVID%E2%80%9019,s%C3%ADntoma%20en%20algunas%20personas%20mayores).
- Orlandini, A. (2012). *El estrés: qué es y cómo evitarlo*. Fondo de cultura económica. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=d8KuiJAOXIC&oi=fnd&pg=PT3&dq=estres&ots=\\_aM4twlBF&sig=axP3uIeCxbB0cXPYPATuidNKho#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=d8KuiJAOXIC&oi=fnd&pg=PT3&dq=estres&ots=_aM4twlBF&sig=axP3uIeCxbB0cXPYPATuidNKho#v=onepage&q&f=false)
- Pacori, B., Pachari, L., & Quispe, N. (2020). *Estrés y desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID-19*. [Trabajo de fin de grado, Universidad Peruana Unión]. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3707>
- Silla, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Investigación Administrativa*, 30(88), 31-40. <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/88/ART3.pdf>
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. 2(1), 33 -50. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/49893195/Adaptacion\\_de\\_la\\_Escala\\_de\\_estres\\_Laboral\\_de\\_la\\_OIT-OMS-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1625518304&Signature=Eemi19gMzM6TAoJzWAGH89gGzHVbxWBJQ--zaKr3HP5eaJpLqBac6UwQEiC39JHgkbI5QOlcZwOEx2IqZKCGPeic7sMUNUWnld](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/49893195/Adaptacion_de_la_Escala_de_estres_Laboral_de_la_OIT-OMS-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1625518304&Signature=Eemi19gMzM6TAoJzWAGH89gGzHVbxWBJQ--zaKr3HP5eaJpLqBac6UwQEiC39JHgkbI5QOlcZwOEx2IqZKCGPeic7sMUNUWnld)

D8vduBM48tQzPDctPhRPmL7-

Yr0L4BcfeKp19n6j8pKCek4V3MubVCpXmhPC1xV8jQHLg7bZqwDM1b9DzEx4r7

RpCWu6GSdn-jleGY239dIWHwijMiWIEOGStUoNz-XD~txHNWWPzj7rCLpr-

pIdszdubl~dFyoU80Q7UUbHX8GfQVv4KHU7RhA1jqllNBOLdGPnNdBh3B5S8nQ

voCO117plaVYaBbHn72DhkfRW2wYpdlVR6HxA &Key-Pair-

Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

## Anexos

## Apéndice A

Tabla 6. Niveles de estrés laboral por covid-19 según autores

Autor y año	Tipo de investigación	Población y Muestra	Resultados
Gallego, Molina, y Silva (2021)	Cuantitativo de tipo experimental, descriptivo, de corte transversal	15 servidores públicos de ambos sexos entre los 20 y 50 años, que se encuentran laborando en modalidad remota	87% nivel bajo, 13% nivel intermedio. Estrés laboral no presenta gran impacto en la organización
Carbajal y Peñarrieta (2021)	Descriptivo simple, diseño no experimental transversa	125 trabajadores del área de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de Lima	El 40% presentó un nivel medio de estrés laboral, luego el 31.2% evidenció nivel bajo y el 28.8%, se encontró en el nivel alto.
Calvo y Espinosa (2021)	Cuantitativo de tipo descriptivo, no experimental	80 colaboradores de la empresa Agro Frost S.A.	El 66% se los evaluados evidenció un nivel intermedio de estrés laboral y el 33% un nivel bajo
Alayo (2021)	De tipo sustantiva – descriptiva, con diseño correlacional	108 colaboradores de una institución pública de Trujillo	Prevalecen por igual los niveles promedio bajo y promedio alto de estrés, con un 25.9% en ambos
Augusta (2021)	Estudio analítico transversal	49 trabajadores de una empresa de artículos tecnológicos	93.9% presentaron un nivel de estrés laboral bajo
Medina, Castellanos, Gonzales, Xespe y Palao (2021)	Descriptiva, transversal, no experimental	286 colaboradores dentro de los 21 y 60 años	Nivel intermedio de estrés laboral
Choquehuanca Mamani (2021)	y Descriptiva	236 colaboradores de Instituciones Educativas	36% niveles moderados

## Apéndice B

*Tabla 7. Porcentajes de las dimensiones de estrés laboral por covid-19 según autores*

Autor y año	Tipo de investigación	Población y Muestra	Resultados
Gallego, Molina, Silva (2021)	Cuantitativo de tipo experimental y corte transversal	de descriptivo, de 15 servidores públicos de ambos sexos entre los 20 y 50 años, que se encuentran laborando en modalidad remota	<p>Dimensión de Estructura Organizacional y Falta de Cohesión presentan porcentajes más elevados de estrés laboral con un 19% y 18% respectivamente; y en menor porcentaje la dimensión de Territorio Organizacional con un 10%.</p> <p>Las dimensiones del estrés laboral presentan medias similares, siendo la falta de cohesión la que tienen más alta media con 16.24 puntos y la que tiene menos, es la de clima organizacional con 13.94 puntos</p>
Calvarino (2021)	De tipo observacional, prospectiva, correlaciona y descriptiva-	50 colaboradores de una I. E. P. de Ica	

## Apéndice C

Tabla 8. Niveles de estrés laboral por covid-19 según variables sociodemográficas de acuerdo a autores

Autor y año	Tipo de investigación	Población y Muestra	Resultados
Gallego, Molina, y Silva (2021)	Cuantitativo de tipo descriptivo, experimental de corte transversal	15 servidores públicos de ambos sexos entre los 20 y 50 años, que se encuentran laborando en modalidad remota	Presencia de niveles intermedio de estrés en personal administrativo, ya que hay incremento en la carga laboral. Tipo de cargo y nivel jerárquico juega un papel importante en el surgimiento de mayor estrés laboral
Carbajal y Peñarrieta (2021)	Descriptivo simple, diseño no experimental transversa	125 trabajadores del área de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de Lima	Sexo masculino presentó en un 49,1% un nivel intermedio de estrés laboral, sexo femenino evidenció un nivel alto de estrés laboral en un 33.8%
Augusta (2021)	Estudio analítico transversal	49 trabajadores de una empresa de artículos tecnológicos	Se encontró niveles de estrés laboral intermedio y moderado en los trabajadores mayores de 30 años, trabajadores que desempeñan cargos operativos presentaron niveles de estrés laboral intermedio y moderado y se presentó en el sexo masculino un mayor número de casos de estrés intermedio
Medina, Castellanos, Gonzales, Xespe y Palao (2021)	Descriptiva, transversal, no experimental	286 colaboradores dentro de los 21 y 60 años	No existen diferencias significativas del estrés laboral según sexo ni por edad

## Apéndice D

## tesis

## INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

3%

2

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

2%

3

[tesis.usat.edu.pe](https://tesis.usat.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

4

[ojs.ucvlima.edu.pe](https://ojs.ucvlima.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

[repositorio.puce.edu.ec](https://repositorio.puce.edu.ec)

Fuente de Internet

&lt;1%

6

[repositorio.untumbes.edu.pe](https://repositorio.untumbes.edu.pe)

Fuente de Internet

&lt;1%

7

[repositorio.uide.edu.ec](https://repositorio.uide.edu.ec)

Fuente de Internet

&lt;1%

8

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

&lt;1%

9

[recursosbiblio.url.edu.gt](https://recursosbiblio.url.edu.gt)

Fuente de Internet

&lt;1%

## Apéndice F

### ESTRÉS LABORAL OIT - OMS

#### Instrucciones

A continuación, encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem indicara con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

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

Asegúrate de no dejar alguna premisa en blanco. No hay respuesta “correcta” o “incorrecta.

No.	Ítem	1	2	3	4	5	6	7
<b>1</b>	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
<b>2</b>	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
<b>3</b>	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
<b>4</b>	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
<b>5</b>	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
<b>6</b>	Mi supervisor no me respeta.							
<b>7</b>	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
<b>8</b>	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
<b>9</b>	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
<b>10</b>	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							

<b>11</b>	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.								
<b>12</b>	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.								
<b>13</b>	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.								
<b>14</b>	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.								
<b>15</b>	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.								
<b>16</b>	La estructura formal tiene demasiado papeleo.								
<b>17</b>	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.								
<b>18</b>	Mi equipo se encuentra desorganizado.								
<b>19</b>	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.								
<b>20</b>	La organización carece de dirección y objetivo.								
<b>21</b>	Mi equipo me presiona demasiado.								
<b>22</b>	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.								
<b>23</b>	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.								
<b>24</b>	La cadena de mando no se respeta.								
<b>25</b>	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.								

## Apéndice G

### Consentimiento para participar en un estudio de investigación

**Título del proyecto:** Estrés laboral en colaboradores de una empresa proveedora de materiales de construcción en tiempos de pandemia por covid -19. Chiclayo, 2021.

**Institución:** Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

**Investigador:** Rafaela María Salazar García

**Email:** rafaelasalazar27@gmail.com

**Teléfono:** 979356614

#### Fines del estudio:

El presente es un estudio que tiene por finalidad determinar el nivel de estrés laboral en los colaboradores de una empresa proveedora de materiales de construcción en tiempos de pandemia por covid -19. Chiclayo, 2021, por lo que su participación es primordial en este proceso y estaremos agradecidos si accede.

La participación consiste en responder el cuestionario que figura a continuación.

#### Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se trasladará a la sala de reuniones de la empresa o a un ambiente tranquilo y se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario que tendrá como duración 15 minutos aproximadamente.

#### Riesgos:

No se prevé ningún riesgo por participar de esta investigación.

#### Beneficios:

Los resultados encontrados serán plasmados en un informe que se entregará a la empresa.

#### Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por su participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

#### Confidencialidad:

La información que se recoja será anónima, confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

#### Uso de la información:

Los datos obtenidos por la escala de Estrés laboral servirán para la realización de esta investigación. Una vez realizado el estudio los datos serán eliminados

#### Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor contacte al personal del estudio por los medios señalados al inicio del documento. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teléfono 074 606200 anexo 1138.

Muchas gracias por su atención.

**CONSENTIMIENTO:** He leído el Formulario de Consentimiento Informado y acepto participar en esta actividad de investigación. Comprendo que puedo dejar de participar en esta actividad en cualquier momento. También entiendo que no recibiré algún pago o beneficio académico por esta participación.

**Nombre:** \_\_\_\_\_

**Firma:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

## Apéndice H

### DATOS GENERALES

<p>Edad _____ años</p>	<p><b>Tipo de cargo</b></p> <p><input type="checkbox"/> <i>Estratégico</i> (gerencias, altos mandos)</p> <p><input type="checkbox"/> <i>Táctico</i> (mandos medios, jefaturas, analistas, supervisores)</p> <p><input type="checkbox"/> <i>Operativo</i> (conductores, estibadores, asistentes, almaceneros, vendedores, entre otros)</p>	<p><b>Sexo</b></p> <p><input type="checkbox"/> Masculino</p> <p><input type="checkbox"/> Femenino</p>
------------------------	---	---

## Apéndice I



Chiclayo, 22 de junio de 2021.

Carta N° 057-2021-USAT-EPS

Mgtr.  
Krisbel Mariella Esther Sánchez Vásquez  
Jefe de Recursos Humanos de Ferronor S.A.C.  
Presente.-

**Asunto: Proyecto de Investigación**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la señorita **SALAZAR GARCIA RAFAELA MARIA**, código universitario **171TD67602**, quien cursa el IX ciclo de estudios de la carrera Profesional Psicología, su asesora temática es la Mgtr. Anali Milagros Ramos Díaz, de la Escuela de Psicología y está elaborando el proyecto de investigación del curso de Seminario de Tesis I, titulado: **Estrés laboral en colaboradores de una empresa proveedora de materiales de construcción en tiempos de pandemia por covid - 19**, requisito según el Plan de Estudios de la Escuela.

Por tal motivo solicito a usted la autorización para que se elabore y ejecute el proyecto de investigación, como parte del Plan de Estudios, para la futura obtención del título de Licenciado; dentro de ello, facilitarle información requerida y permitirle la aplicación de los instrumentos de dicho tema de investigación para la recolección de datos.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



**Mgtr. Nelly Patricia Becerra Escate**  
**Directora(e) Escuela de Psicología**  
**N° celular 978726646**

