

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

COHORTE 2019

Tema: “El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en tiempo de COVID-19 en las EP-Mercados Mayoristas”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Administración Pública

Autora: Ingeniera Mónica Patricia Fiallos Santamaría

Director: Ingeniero Leonardo Gabriel Ballesteros López, MBA.

Ambato – Ecuador

2022

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniero Arturo Fernando Montenegro Ramírez, Magíster*, e *Ingeniero Carlos Vinicio Mejía Vayas, Magíster*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “*El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en tiempo de COVID-19 en las EP-Mercados Mayoristas*” elaborado y presentado por la señorita *Ingeniera Mónica Patricia Fiallos Santamaría*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Administración Pública; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Arturo Fernando Montenegro Ramírez, Mg.
Miembro del Tribunal

Ing. Carlos Vinicio Mejía Vayas, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en tiempo de COVID-19 en las EP-Mercados Mayoristas”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Mónica Patricia Fiallos Santamaría, Autora bajo la Dirección del Ingeniero Leonardo Gabriel Ballesteros López, MBA., Director del Trabajo de Titulación y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ingeniera Mónica Patricia Fiallos Santamaría
c.c.: 0401151972
AUTORA

Ingeniero Leonardo Gabriel Ballesteros López, MBA
c.c.: 1802453629
DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ingeniera Mónica Patricia Fiallos Santamaría
c.c.: 0401151972

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA	i
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
AGRADECIMIENTO	ix
DEDICATORIA	x
RESÚMEN EJECUTIVO	xi
EXECUTIVE SUMMARY	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
1.1. Justificación.....	3
1.2. Objetivos.....	3
1.2.1. General.....	3
1.2.2. Específicos.....	3
CAPITULO II	4
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	4
CAPITULO III	16
MARCO METODOLÓGICO	16
3.1. Ubicación.....	16
3.2. Equipos y materiales.....	16
3.3. Tipo de investigación.....	16
3.4. Prueba de Hipótesis - pregunta científica – idea a defender.....	17
3.5. Población o muestra.....	17
3.6. Recolección de información.....	18
3.7. Procesamiento de la información y análisis estadístico.....	20
3.8. Variables respuesta o resultados alcanzados.....	20
CAPITULO IV	32

RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
4.1. Resultados objetivo específico estrés laboral	32
4.2. Resultados objetivo específico desempeño	32
4.3. Verificación hipótesis.....	33
CAPÍTULO V	35
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	35
5.1. Conclusiones	35
5.2. Recomendaciones.....	36
BIBLIOGRAFÍA	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Eustress y distress	10
Tabla 2: Equipos y materiales	16
Tabla 3: Dimensiones cuestionario OIT	18
Tabla 4: Escala de medición	19
Tabla 5: Baremo - Rango de niveles de estrés laboral de la escala.....	19
Tabla 6: Dimensiones del desempeño.....	20
Tabla 7: Dimensión Clima organizacional.....	21
Tabla 8: Dimensión Estructura organizacional	22
Tabla 9: Dimensión Territorio organizacional.....	23
Tabla 10: Dimensión Tecnología	24
Tabla 11: Dimensión Influencia del líder.....	25
Tabla 12: Dimensión Falta de cohesión	26
Tabla 13: Dimensión Respaldo del grupo	27
Tabla 14: Dimensión Desempeño de tareas	28
Tabla 15: Dimensión Desempeño contextual	29
Tabla 16: Dimensión Conducta laboral contraproducente.....	30
Tabla 17: Tabla estadístico Estrés Laboral	32
Tabla 18: Tabla de correlaciones	33
Tabla 19: Prueba de Friedman	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1: Clima Organizacional	21
Gráfico 2: Estructura organizacional	22
Gráfico 3: Territorio organizacional	23
Gráfico 4: Tecnología	24
Gráfico 5: Influencia del líder	25
Gráfico 6: Falta de cohesión	26
Gráfico 7: Respaldo del grupo	27
Gráfico 8: Desempeño de tareas	28
Gráfico 9: Desempeño contextual	29
Gráfico 10: Conducta laboral contraproducente	30
Gráfico 11: Prueba de Friedman	34

AGRADECIMIENTO

Dios, tu amor, bondad y misericordia, me ha permitido sonreír ante todos mis logros, que son resultados de tu generosidad y amor, sé mi Dios que cuando caigo me pones a prueba y me doy cuenta de que me haces más fuerte y deseas que aprenda de mis errores y me levante ante toda adversidad.

Te agradezco padre Dios, ya que gracias a ti he cumplido esta nueva meta y he visto el cambio que ha dado a mi vida.

Gracias a la Universidad Técnica de Ambato, a la coordinación de Posgrados, a todos los docentes que formaron parte del Posgrado en Administración Pública cohorte 2019, ya que impartieron sus conocimientos los cuales me han servido para superarme profesionalmente.

Agradezco de manera especial al Ing. Santiago Peñaherrera, que siempre encontraba las palabras exactas para que continuemos superándonos en esta etapa.

Agradezco a mi director el Ing. Leonardo Ballesteros, por su guía en este proceso.

Gracias a todos mis compañeros y amigos, ya que de la misma manera fueron parte de mi superación.

Mónica Patricia Fiallos Santamaría

DEDICATORIA

Dedicado a mi amada hija y princesa Micaela, por ser mi fuente de inspiración para seguir superándome, por brindarme ese ánimo y ser mi compañía y poder superar cualquier obstáculo.

A mis padres Marco y Enma, que desde siempre han sido el pilar de mi vida, al obtener este título hago honor a tus palabras, que el estudio es la única herencia que puedo recibir y poder lograr lo que me propongo.

A mis hermanos Jeanette, Eduardo, y cuñados Cesar y Anita, por siempre colaborarme en los procesos de mi vida, principalmente a mi hermana Jeanette que encuentra las palabras adecuadas para darme ánimos y ser el apoyo incondicional emocional y económico cuando lo he necesitado.

A mi esposo Ing. Moisés Lascano por su colaboración y apoyo al permitirme seguir cumpliendo metas.

A toda mi familia y amigos que estuvieron en el transcurso de este proceso, brindándome el apoyo necesario para seguir en el camino del conocimiento.

Y como no agradecer a mis queridos abuelos que desde el cielo me envían sus bendiciones y que gracias a ellos mi infancia y juventud fue de alegrías y anhelos.

Mónica Patricia Fiallos Santamaría

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
COHORTE 2019

TEMA:

EL ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN
TIEMPO DE COVID-19 EN LAS EP-MERCADOS MAYORISTAS

AUTOR: *Ingeniera Mónica Patricia Fiallos Santamaría*

DIRECTOR: *Ingeniero Leonardo Gabriel Ballesteros López, MBA.*

FECHA: *16 de agosto de 2022*

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación se plantea para abordar la problemática actual del COVID-19 y el cómo ha influenciado de manera negativa en la salud laboral de los trabajadores y esta a su vez ver su incidencia en el desempeño laboral de los mismos, la pandemia producida por el COVID-19 ha tenido afectaciones en los escenarios en los cuales interactúan los seres humanos, el ámbito laboral no ha sido ajeno a ello, ha producido nuevos riesgos que afectan el bienestar laboral de los colaboradores, que ha causado deterioro en la salud mental, física y social. Los trabajadores que desempeñan su actividad en la Ep-Mercado Mayorista Ambato, han tenido que adaptarse a las normas de bioseguridad para brindar atención, al igual que los grupos por interrelación social y que han tenido que desarrollar actividades de teletrabajo y estar sometidos a la presión y miedo a contagiarse de COVID-19, considerándose las pérdidas familiares que han tenido en su entorno, para este trabajo de investigación se revisó estudios relacionados con las variables para poder armar un marco teórico sustentado así como se dimensionó las variables de estudio para conocer cada una de sus características así como se usó las técnicas de investigación descriptiva, exploratoria y correlacional, para el levantamiento de información se utilizó la técnica de la entrevista usando el instrumento (cuestionario), previamente validados como es el cuestionario desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo OIT y la Organización

Mundial de la Salud OMS para medir los niveles de estrés y para medir el desempeño laboral se utilizó de igual manera un instrumento probado como es el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ), para el levantamiento de la información se utilizó herramientas tecnológicas como el Forms y para la validación de la hipótesis planteada en el trabajo de investigación se usó la herramienta SPSS y se usó la prueba de correlación así como la prueba no paramétrica de Friedman obteniendo los resultados que muestran que existe un alto nivel de estrés por parte de los trabajadores de la Ep-Mercado Mayorista Ambato así como se verificó que la variable del estrés laboral incide en el desempeño laboral de los trabajadores.

DESCRIPTORES: *CORRELACIÓN, DESEMPEÑO, ESTRÉS, LABORAL, MAYORISTA, MERCADO, ORGANIZACIÓN, PANDEMIA, TAREAS, TRABAJADORES*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
COHORTE 2019

THEME:

JOB STRESS AND WORKERS' PERFORMANCE DURING COVID-19 IN THE
EP-WHOLESALE MARKETS

AUTHOR: *Ingeniera Mónica Patricia Fiallos Santamaría*

DIRECTED BY: *Ingeniero Leonardo Gabriel Ballesteros López, MBA.*

DATE: *16 de agosto de 2022*

EXECUTIVE SUMMARY

The present research work is proposed to address the current problem of COVID-19 and how it has negatively influenced the occupational health of workers and this in turn see its impact on their work performance, the pandemic produced by COVID-19 has affected the scenarios in which human beings interact, the workplace has not been unaffected by this, it has produced new risks that affect the welfare of employees, which has caused deterioration in mental, physical and social health. The workers who work in the Ep-Mercado Mayorista Ambato, have had to adapt to biosecurity standards to provide care, as well as the groups by social interrelation and have had to develop teleworking activities and be subjected to pressure and fear of catching COVID-19, considering the family losses they have had in their environment, for this research work was reviewed studies related to the variables to be able to assemble a theoretical framework supported as well as dimensioning the variables of study to know each of its characteristics as well as used the techniques of descriptive, exploratory and correlational research, for the collection of information was used the technique of the interview using the instrument (questionnaire), The interview technique was used to collect the information, using the previously validated questionnaire developed by the International Labor Organization (ILO) and the World Health Organization (WHO) to

measure stress levels, and the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) was also used to measure work performance, Technological tools such as Forms were used to collect the information and for the validation of the hypothesis proposed in the research work, the SPSS tool was used and the correlation test was used as well as Friedman's non-parametric test, obtaining results that show that there is a high level of stress on the part of the workers of the Ep-Mercado Mayorista Ambato and it was verified that the variable of labor stress affects the labor performance of the workers.

KEYWORDS: *CORRELATION, MARKET, ORGANIZATION, PANDEMIC, PERFORMANCE, STRESS, TASKS, WHOLESALER, WORK, WORKERS WORKPLACE.*

INTRODUCCIÓN

La problemática actual del COVID-19 ha influenciado de manera negativa en la salud laboral de los trabajadores, por la ansiedad en la que viven continuamente, por miedo a los contagios y a perder su estabilidad laboral en la organización. El estrés laboral es un riesgo psicosocial presente en las organizaciones, por la presión en el cumplimiento de las metas y objetivos trazados, por el entorno laboral, el tipo de liderazgo empresarial y otros factores internos y externos que han sido estudiados durante las dos últimas décadas. Primero está incluido como factor de riesgo psicosocial, también la OIT y la OMS han definido estándares de evaluación ante el crecimiento del número de casos de estrés laboral con afectaciones en la salud psicológica, física y en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores.

La pandemia producida por el COVID-19 ha tenido afectaciones en los escenarios en los cuales interactúan los seres humanos, el ámbito laboral no ha sido ajeno a ello, ha producido nuevos riesgos que afectan el bienestar laboral de los colaboradores, que ha causado deterioro en la salud mental, física y social (Martínez, 2020). Los cambios inesperados por la pandemia en el sector laboral influyen en las condiciones de trabajo, por las altas demandas en un grupo específico, los despidos inmediatos, el trabajo remoto, el hotel de trabajo, la inseguridad contractual, miedo a los contagios, que han generado situaciones de angustia, temor, desconfianza que han dañado la salud mental de los trabajadores, con incremento en el estrés laboral, que influye también en el ámbito social y familiar (Ortiz, 2020). Asimismo, una revisión sistemática reciente sobre la pandemia de COVID-19 y la salud mental de Vindegaard y Benros (2020) hacen un análisis narrativo sobre los efectos en la salud mental relacionados con el COVID-19, en el lugar de trabajo por Giorgi et al. (2020) también concluyó que COVID-19 ha resultado en un aumento de los niveles de depresión, ansiedad y mala calidad del sueño.

En el Ecuador, el estrés por la pandemia, difiere mucho de un estudio desarrollado por García et al. (2020) a 1000 personas, establecen que existen preocupación, estrés y ansiedad más de la habitual por el COVID-19, centrándose en el género femenino, las edades más propensas se ubican entre los 26 a 45 años, se estableció que a mayor

instrucción mayor ansiedad, mayor ansiedad en quienes trabajaron con el virus y menor estrés en quienes laboraron en sus hogares.

Los trabajadores que desempeñan su actividad en la Ep-Mercado Mayorista Ambato, han tenido que adaptarse a las normas de bioseguridad para brindar atención, al igual que los grupos por interrelación social y que han tenido que desarrollar actividades de teletrabajo y estar sometidos a la presión y miedo a contagiarse de COVID-19, considerándose las pérdidas familiares que han tenido en su entorno. El problema de investigación es el creciente aumento de estrés laboral que tiene afectaciones negativas en su desempeño laboral.

CAPÍTULO I

1.1. Justificación

El estrés laboral por la presión del trabajo y el entorno laboral, niveles adecuados de estrés incluso son considerados aceptables, pero al presentarse un inadecuado manejo de los factores externos e internos causales puede convertirse en estrés crónico, con graves afectaciones en la salud de los trabajadores. En el contexto socioeconómico y natural los empleados han tenido que enfrentarse a la presión y ansiedad causada por el COVID-19, por la crisis generada en el Ecuador por el crecimiento del desempleo la inestabilidad laboral, generándose miedo a perder sus trabajos si no se mejora la situación a corto y mediano plazo.

Adicionalmente, el miedo al contagio de COVID-19 por parte de los empleados es un problema frecuente que ha disminuido sus capacidades y desempeño laboral en su puesto de trabajo, tanto porque estadísticas muestran el crecimiento del estrés en los entornos laborales, desde el 2020 hasta la presente fecha.

El objetivo del estudio es analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores durante pandemia de COVID-19 en la Ep-Mercado Mayorista Ambato.

1.2. Objetivos

1.2.1. General

Determinar la relación entre el Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores durante pandemia de COVID-19 en la Ep-Mercado Mayorista Ambato.

1.2.2. Específicos

- Identificar el nivel de estrés laboral de los trabajadores durante pandemia de COVID-19 en la Ep-Mercado Mayorista Ambato.
- Analizar el desempeño de los trabajadores durante pandemia de COVID-19 en la Ep-Mercado Mayorista Ambato.
- Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores durante pandemia de COVID-19 en la Ep-Mercado Mayorista Ambato.

CAPITULO II

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Una vez revisado las tesis, revistas y libros se encuentra que existe una serie de investigaciones que hacen tratamiento al desempeño laboral, constituyéndose en un objeto de análisis en el ámbito de la gestión del talento humano en donde se detallan las dimensiones y definiciones de esta variable, con la finalidad de comprender su importancia en el contexto de la investigación y la necesidad de elaborar una evaluación en profundidad del estado del arte. Así como también varios estudios sobre el estrés laboral y su incidencia en los empleados toda esta información relevante y confiable ayuda a lograr y elaborar una exploración de calidad.

Factores de Riesgo y Accidentes Laborales

Factor de riesgo se llama a toda característica o rasgo de una persona que aumente la probabilidad de que ocurra una lesión o enfermedad en su ámbito laboral, también son aquellas circunstancias que pueden quebrar el balance de los estados sociales, físicos y mentales ocasionado por una serie de acontecimientos en el tiempo, que pueden tener consecuencias, provocados por el ruido, las máquinas inseguras, el calor, el polvo los productos químicos y el estrés psicosocial. (Organización Mundial de la Salud, 2019).

Un entorno laboral saludable tiene componentes objetivos y subjetivos, es un indicador de satisfacción de cómo los empleados viven la cotidianidad en su lugar de trabajo e interacción con sus compañeros, es decir se refiere a las características del lugar de trabajo considerando las condiciones físicas como la situación contractual con la empresa o institución y las remuneraciones percibidas, hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores la empresa o institución. (GUZMÁN POLANIA & CRUZ GÓMEZ, 2019, págs. 89-105).

Un accidente laboral es una situación en donde el trabajador sufre una lesión producto de realizar una de las actividades asignadas en el lugar de trabajo; el entorno laboral va a ser el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta, la

satisfacción y la productividad. Está relacionado con el «saber hacer» del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. (Garay Timoteo, 2020, págs. 50-61).

Las personas trabajan para satisfacer necesidades económicas y por buscar el desarrollo personal esto da lugar a las motivaciones que facilitan el rendimiento laboral por lo que la percepción del trabajo depende de los anhelos y proyectos personales es así que el entorno laboral saludable mejora las condiciones para lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo de un buen ambiente físico además se debe considerar de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. (Villalta Avalos, 2020).

Enfermedades Profesionales

Una enfermedad profesional es la que surge por situaciones dentro del ámbito laboral, la cual puede desencadenar consecuencias físicas, emocionales, psicológicas de gran magnitud y hasta la muerte. El conocimiento de una enfermedad se liga a un riesgo laboral el cual hace que se preste atención particular, lo que puede originar una mejora de la prevención debido a que se evidencia el peligro, se provee de medidas de protección y pueden mejorar los controles más eficientes por el riesgo existente. En el caso de las enfermedades profesionales, el beneficio preventivo es además multiplicador, ya que las exposiciones origen del daño afectan no solo a la persona enferma sino también a las otras que desempeñan tareas similares en el mismo entorno. (Ormeño Bazurto, 2019, págs. 143-156)

Se ha evidenciado que va en aumento la atención a los factores sobre la relación salud y el trabajo, particularmente enfocado en la salud mental del empleado debido a que la relevancia del clima psicosocial en el que se ejecuta el trabajo dado que es dominante en cuanto a la exposición en la vida del sujeto, todo esto se ve reflejado en la disminución de los factores positivos de la calidad de vida, que refiere 241 millones de pobres en Latinoamérica y la proporción de población dedicada a la economía informal, que entre los años 1990 al 2000 oscila entre el 43 y el 56%, según datos del

informe del BID y la CEPAL de los años 1998 y 2000. (CEPAL, 2020).

Estrés

El estrés es una respuesta natural y necesaria de supervivencia según varios estudios cuándo se produce en exceso una sobrecarga de tensión que repercute en el organismo y provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano, presentándose en la persona cuadros de depresión o ansiedad, irritabilidad, miedo, nerviosismo, confusión, cambios del estado de ánimo así como también excesivo temor al fracaso, excesiva autocrítica, dificultad para concentrarse y tomar decisiones, además de generar en ocasiones risa nerviosa, trato brusco hacia los demás, incremento del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas, aumento o disminución del apetito, llantos, rechinar los dientes o apretar las mandíbulas y también cambios físicos como: tensión muscular, manos frías o sudorosas, insomnio, dolores de cabeza, fatiga, problemas de espalda o cuello, indigestión, respiración agitada, perturbaciones en el sueño, sarpullidos, disfunción sexual. (Sierra & Ortega, 2018).

Estrés Laboral

El estrés laboral es una respuesta física o emocional perjudicial que ocurre muchas veces cuando las actividades del trabajo no coinciden con las capacidades, los recursos y las necesidades del empleado el cual puede causar ambigüedad de roles, exceso de trabajo, conflicto de roles y presión de tiempo durante el trabajo desde casa, lo que puede reducir la satisfacción laboral. El estrés laboral es un predictor clave y tiene efecto significativo en la satisfacción laboral lo cual diferentes resultados presentados muestran que el estrés laboral tiene un efecto negativo en la satisfacción laboral esta condición afecta a las emociones y el proceso de pensamiento del empleado las actividades demandadas del trabajo con los recursos existentes provocará estrés laboral y hará que las personas se sientan más negativas e insatisfechas. (Osorio & Cárdenas Niño, págs. 81-90).

La satisfacción laboral se prevé como factor relacionado con el estrés laboral, esta ha sido definida y medida como una construcción global y una dimensión multidimensional como una correlación percibida entre lo que uno quiere del trabajo y lo que uno percibe, se describe como el estado emocional de una persona cuando

ocurre algo agradable y beneficioso como resultado de su evaluación o experiencia laborales. Los trabajadores experimentan una sensación de realización como resultado de las características que ayudan y facilitan el logro de los valores de su trabajo. (CHIANG VEGA, RIQUELME NEIRA, & RIVAS ESCOBAR, 2018, págs. 178-186) Cuando los académicos y las empresas se refieren al teletrabajo o trabajo desde casa, buscan desarrollar una nueva forma de organizar el trabajo para apoyar y aumentar el equilibrio entre la vida laboral y personal de sus empleados. Esto se toma como un esfuerzo por aumentar la satisfacción laboral de los empleados mientras trabajan desde casa y tiene un efecto mixto en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el bienestar, los resultados relacionados con el estrés y la satisfacción de los trabajadores que busca la innovación como resultado del trabajo desde casa (Belzunegui Eraso & Erro Garcés, 2020).

De igual manera se ha detectado en varios estudios que más de la mitad de todos los empleados sufren un estrés intenso y dos tercios encuentran dificultades para concentrarse en sus trabajos debido al estrés en consideración de que es una reacción negativa de un individuo y causa una amplia variedad de problemas personales, emocionales y de comportamiento complejos en el ámbito laboral. (Karatepe, Yavas, Babakus, & Deitz, 2018, págs. 147-161).

En un estudio se examinó la salud mental de los empleados de un hotel en donde el objetivo era evaluar el impacto en el estrés laboral, el bienestar de los empleados, la salud mental autoevaluada, el comportamiento de ciudadanía organizacional y la identificación empleado-cliente, para lo cual se estableció cuatro atributos basados en enfoques cualitativos y cuantitativos en donde como resultado del análisis de ecuaciones estructurales, se encontró que las relaciones entre las variables propuestas tuvieron efectos significativos. Este estudio proporciona información importante sobre el impacto de las epidemias en el desempeño de los empleados del hotel a través de los atributos de las preocupaciones epidémicas percibidas. (Han, y otros, 2022).

En estudio sobre estrés laboral se analizan los niveles de estrés en docentes producidos por la pandemia COVID-19 con la identificación de los factores predominantes que lo desencadenaron en donde los resultados establecen que el estrés de los docentes en Europa y América Latina antes y durante la pandemia fue de niveles medio y alto; los

factores desencadenantes durante 2020 fueron la adaptación a las TIC, el aumento del trabajo en el hogar y el miedo a la infección por coronavirus en donde se concluye que el aumento del estrés docente se asocia significativamente con factores psicosociales provocados por el aislamiento, el miedo y la incertidumbre. (Robinet-Serrano & Pérez-Azahuanche, 2020, págs. 637-653).

Causas y Efectos del estrés laboral

El estrés laboral ha sido analizado a un conjunto de trabajadores en un sector específico, como enfermeras, abogados, trabajadores sociales y otros en donde estos estudios indican una fuerte asociación entre largas horas de trabajo, alta demanda laboral, bajo apoyo social en el trabajo, inseguridad laboral y angustia psicológica por ende se menciona que el estrés laboral conduce a signos de tensión, como fatiga física y mental, que pueden causar otras condiciones, como obesidad, hipertensión, diabetes, trastornos del sueño, anorexia y rigidez muscular, cuando los síntomas empeoran y se desarrolla estrés crónico. Además, se menciona que el estrés puede agravar los problemas de salud mental y causar enfermedades mentales como la depresión (Obaco Soto, 2020, págs. 145 - 156).

El estrés laboral puede reducir la satisfacción laboral y aumentar la intención de rotación explicaron que el estrés tiene un efecto negativo en la actitud laboral afecta negativamente el desempeño laboral general, se puede decir que el estrés laboral es un factor negativo perjudicial que causa no solo daños físicos y mentales en los empleados, sino que también afecta directamente el desempeño de la empresa. (Mayorga Aldáz, Rivera Escobar, Pacheco Mayorga, & Olivarez Yaguar, 2020).

En un estudio se menciona que entre los factores que obstaculizan el desempeño de los empleados es el estrés el cual se considera el factor más importante que tiene implicaciones negativas el cual afecta en el estado psicológico, conductual y fisiológico de los individuos, así como también daña la motivación, la moral y el desempeño de los empleados en el lugar de trabajo. Además, tiene una relación negativa con la satisfacción laboral que interfiere con la energía de uno para trabajar y da como resultado niveles de desempeño más bajo (Yunita, 2019, págs. 102-114).

Los empleados estresados se enfrentan a malas condiciones de salud además de tener

peores experiencias laborales en el lugar de trabajo. Esto disminuye aún más su energía para concentrarse en su trabajo y, por lo tanto, disminuye su rendimiento. Los efectos negativos del estrés laboral en los estados psicológicos y físicos de los empleados pueden amenazar su salud y resultar en procesos cognitivos dañados, pérdida de memoria a corto plazo y, en casos severos, obstaculizar la recuperación de conocimientos y distraer la atención al trabajo asignado. Las fuentes de estrés en el lugar de trabajo, como la sobrecarga de roles, la ambigüedad de roles y los conflictos de roles, provocan alteraciones en el flujo de trabajo. Es evidente que el estrés laboral y sus formas más severas son cada vez más prevalentes en el entorno laboral en las actuales circunstancias de COVID-19 (Galbraith et al., 2021).

Los empleados que experimentan un alto grado de estrés pueden tener un bajo compromiso y satisfacción con su trabajo que distrae su atención de sus importantes tareas relacionadas con el trabajo y dificulta su desempeño general (Kuzey, 2018). Alternativamente, los empleados que se sienten más satisfechos en su lugar de trabajo son más productivos y tienen la capacidad de manejar situaciones complejas. La incertidumbre debido a la pandemia de COVID-19 puede conducir a una perturbación en el flujo de trabajo y puede resultar en una sobrecarga de roles, ambigüedad de roles y conflictos de roles que pueden conducir a un mayor estrés y una disminución del desempeño en las organizaciones (Saleem et al., 2021).

Tipos

Estrés laboral episódico

Este tipo de estrés aparece de forma puntual. Es un episodio breve y esporádico, generalmente con un causante claro que cuando desaparece, desaparece el estrés. Por ejemplo, un pico de trabajo puntual, la cercanía de la entrega de un proyecto importante, durante un proceso para un ascenso, cuando se anuncian despidos en la plantilla. Sus efectos suelen ser moderados acostumbrando a pasarse una vez superada la situación. (Nava, Orihuela, & Vega, 2018, págs. 558-568).

Estrés laboral crónico

Se produce a causa de una exposición prolongada a distintos factores que tienen lugar

en el entorno laboral y que generan estrés. Situaciones como un mal ambiente de trabajo, la inestabilidad laboral, un nivel de exigencias difícil de mantener en el tiempo, el acoso laboral sufrido en propia persona o que padece un compañero cercano u otros, pueden ser los causantes del mismo, sus consecuencias se pueden ver reflejadas tanto a nivel físico como mental pueden ser graves a medio y a largo plazo, en una organización se hace necesario tomar medidas para evitarlo. Las medidas de prevención laboral son fundamentales en este caso. (Norero, y otros, 2020).

Estrés laboral positivo vs. estrés laboral negativo

Los expertos señalan que existen dos tipos de estrés laboral: el positivo y el negativo también conocido como eustress y distress.

Tabla 1:

Eustress y distress

Eustress o estrés positivo	Distrés o estrés negativo
Se considera con este nombre al nivel ligero de estrés que generan situaciones como un reto laboral, inicio de un proyecto en la que la persona se encuentra en alerta.	Cuando la situación te supera estamos hablando de estrés negativo. Esto puede llegar a ser muy negativo porque no termina al terminar el horario de trabajo. Este estrés se lleva a casa y a todas las demás parcelas de la vida de la persona. Existen distintos tipos de estrés laboral y no todos son igual de graves. Este puede llegar a afectar al individuo de tal manera que incluso en periodos vacacionales o de descanso se sufre.

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)
Fuente: Investigación propia.

Consecuencias

El estrés laboral, rompe el equilibrio entre el cuerpo y la mente de los individuos, imposibilitando el desempeño óptimo laboral y personal; desencadenando una serie de síntomas físicos, como dolores de cabeza, cuello, espalda entre otro, el estrés es un estado de cansancio mental, que es provocado por respuestas del organismo, como una respuesta física a exigencias superiores a los rangos normales y permisibles de una

persona, puede ser entendida como esfuerzo, fatiga, dolor, que en ocasiones, dificulta la comprensión en su totalidad de la categoría, además de asociarse a fenómenos físicos como presión, fuerza y distorsión, aplicándolo a estructuras fabricadas por el ser humano, sobre todo en función del ámbito laboral (Pando-Moreno, Gascón-Santos, VarillasVilches, & Aranda-Beltrán, 2019, págs. 01-08).

Estrés laboral en pandemia

El impacto del clima psicológico, la auto resiliencia, el comportamiento de ciudadanía organizacional y el estrés laboral en el desempeño de los empleados durante la pandemia de COVID-19, donde se realizó una encuesta a 316 empleados de varias instituciones en Indonesia que trabajaron desde casa durante el COVID-19 por un período mínimo de 2 meses. La investigación reveló que el clima psicológico tiene una influencia significativa y positiva en el rendimiento. La resiliencia propia tiene una influencia positiva y significativa en el desempeño. El clima psicológico y auto resiliencia tienen una influencia negativa en el estrés laboral. Los hallazgos de este estudio revelan que las organizaciones esperaban tener un enfoque estratégico para manejar la pandemia de COVID-19 en diferentes patrones de trabajo que se requieren para llevar a cabo las tareas rutinarias de la oficina desde el hogar, incluido el manejo del estrés como una rápida adaptación tanto para los empleados como para las organizaciones que tener una tarea rutinaria desde casa.

La pandemia de COVID-19 ha afectado duramente a la industria hotelera a nivel mundial, lo que ha provocado el despido de millones de empleados. Basándose en la teoría de la conservación de los recursos, este estudio tiene como objetivo examinar empíricamente cómo y cuándo el despido inducido por COVID-19 influye en el desempeño de los empleados en funciones y funciones adicionales en la industria hotelera. Probamos este modelo utilizando datos de campo recopilados de 302 empleados y sus supervisores en China en dos oleadas. Los resultados revelaron que el despido inducido por COVID-19 aumenta el estrés relacionado con COVID-19 de los sobrevivientes, lo que a su vez conduce a una disminución del desempeño en el rol y en el extra. La fuerza de estos efectos indirectos se ve mitigada por el apoyo familiar percibido frente al COVID-19. Inesperadamente, el apoyo organizacional percibido contra el COVID-19 intensifica estos efectos indirectos.

Kumar et al. (2021) en su investigación analizan que a raíz de la COVID-19, organizaciones de toda la India cerraron sus instalaciones y adoptaron una política de trabajo desde casa para frenar la propagación del virus. Esto ha llevado a un aumento del estrés y la ansiedad entre los empleados, lo que explica que afecte su satisfacción con la vida. Por lo tanto, el presente estudio analiza el efecto de los factores estresantes inducidos por COVID-19 (sobrecarga de roles, elecciones de estilo de vida, distracción familiar y malestar laboral) en los niveles de angustia y el desempeño laboral de los empleados. Posteriormente, se analiza el impacto de dicha angustia y el desempeño laboral en la satisfacción con la vida de los empleados durante el período de confinamiento. Se recopilaron datos de 433 profesionales en activo de organizaciones públicas y privadas en la región de Delhi y NCR de la India durante la tercera y cuarta fase del confinamiento de la India a través de una encuesta, que se distribuyó en línea.

Desempeño laboral

Concepto

En el ámbito laboral se desarrollaron una serie de investigaciones que evaluaron el desempeño de los trabajadores durante la pandemia. Por lo cual, se plantean como antecedentes que establecerán la realidad del problema caracterizado en el contexto de la investigación constituyéndose el estrés laboral en un problema presente en la actualidad sobre todo por la pandemia, planteándose un análisis del desempeño laboral en una institución pública.

El desempeño es el comportamiento del personal evaluado al momento de la búsqueda de los objetivos establecidos. Contribuyen estrategias individuales para el cumplimiento de los objetivos deseados es un medio para lograr una meta o un conjunto de metas en un trabajo, función u organización, luego se registra durante un cierto período de tiempo para averiguar la comparación del desempeño real, en comparación con el desempeño esperado de los empleados, se señala el crecimiento y los factores de influencia (Mora Romero & Mariscal Rosado, 2019).

El desempeño laboral tiene relación con el comportamiento e identificación de problemas de desempeño como: la planeación, organización y control de trabajo de los empleados con el fin de crear un clima de motivación para todos los que conforman la

organización. El desempeño laboral es una manera en donde los miembros de una organización trabajan en forma eficaz, para lograr metas comunes sometidas a acatar las reglas básicas que la organización las pone; es la manera en la cual los trabajadores ejecutan diariamente sus actividades y funciones que tienen a su cargo, siendo que cada persona tiene la capacidad para elaborar su trabajo con calidad y esfuerzo dando buenos resultados a su organización (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides Rodríguez, 2020, págs. 385-390).

El desempeño laboral se considera el criterio último en la gestión de recursos humanos. Su valoración y análisis es capital para diferentes procesos organizacionales, como la selección de personal, compensación y recompensas, o capacitación. Independientemente del propósito de la evaluación, las organizaciones necesitan calificaciones precisas de desempeño, e incluso mejores si producen los mismos resultados mientras ahorran tiempo y esfuerzo presentan seis indicadores para medir el desempeño de los empleados, a saber: 1) calidad, 2) cantidad, 3) puntualidad, 4) eficacia, 5) independencia y 6) compromiso laboral donde se pueden agregar indicadores de conocimiento del trabajo, confiabilidad, disponibilidad y seguridad en la evaluación del desempeño. (Galarza Cachiguango, Aguinaga, López, Molina, & Rosero Ortega, 2020, págs. 161-181).

Importancia Del Desempeño Laboral

La importancia de realizar la evaluación del desempeño laboral provee grandes ayudas para el ámbito organizacional como para los empleados, debido a que una principal aportación consiste en acrecentar el conocimiento de la organización y de los empleados, para lo cual es necesario observar cómo se está desarrollando el empleado en su lugar de trabajo, mediante la evaluación se busca obtener información que ayude a conocer el desempeño de los empleados, y una vez realizado este paso sirve como base para realizar un extenso análisis al diseño y desarrollo de los procesos de selección de empleados acorde a las características del puesto de trabajo, así como permite conocer las necesidades de capacitación y formación que posee cada uno en su área de trabajo. (Honores, Vargas, Espinoza, & Tapia, 2020, págs. 398-409).

Además, se presentan varios estudios sobre las organizaciones que en la actualidad requieren implementar sistemas de evaluación del desempeño laboral que ayuden a

medir la forma en que el trabajo se realiza, y mediante este sistema poder realizar el control de rendimiento de los empleados, es así que la evaluación del desempeño se lo considera como un instrumento de poder que busca controlar el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones. (Sumba-Bustamante, Moreno-Gonzabay, & Villafuerte-Peñañiel, 2022, págs. 234-261).

Dimensionalidad del desempeño laboral

El desempeño laboral es una función de la aplicación de las habilidades, destrezas y aptitudes de una persona en el marco de un trabajo en una organización, el cual se ve caracterizado por las complejidades al momento de realizar un trabajo y este se define en función y dependiendo de las múltiples fases y complicaciones del trabajo. Se afirma que los cambios en la vida diaria de una persona pueden afectar de manera positiva o negativa en el desempeño laboral del empleado. (Erazo Muñoz & Riaño Casallas, 2021, págs. 241-280).

La productividad en este implica comportamientos que varían según el trabajo, que probablemente estén prescritos por roles y que generalmente se incluyen en la descripción del trabajo. Como está relacionado con las tareas básicas del trabajo, es difícil encontrar marcos genéricos para el desempeño de las tareas, por lo que se utilizan marcos específicos del contexto que se refiere a los comportamientos que aportan a la generación del producto o la prestación del servicio eficacia y eficiencia laboral. (Sánchez Henríquez & Calderón Calderón, 2021, págs. 54-82).

Consecuencia del COVID-19 en el desempeño de los empleados

Hay una serie de consecuencias consideradas durante la pandemia de COVID-19 en el desempeño de los empleados en donde varios estudios tienen como objetivo examinar el impacto de las implicaciones laborales de COVID-19 en el desempeño de los empleados en el ámbito de calidad de producción y entrega en donde las diferentes organizaciones de servicios que han estado trabajando de forma remota durante la pandemia utilizaron técnicas multivariadas para poder realizar sus actividades en donde los resultados revelaron que las implicaciones laborales de COVID-19, el entorno de trabajo en casa, la inseguridad laboral y la conexión virtual afectan el rendimiento de los empleados, y que las tecnologías moderan la mejora del desempeño de los empleados.

El brote de COVID-19 ha empujado a casi todos los empleados de todo el mundo a trabajar en un entorno completamente diferente en comparación con lo que solía ser antes (Harter, 2020). Las medidas desencadenadas por el COVID-19, como el distanciamiento social, las restricciones de viaje, el trabajo virtual o remoto, y los equipos mínimos han limitado la continuación de procesos anteriores, cambiando así la forma en que trabajan los empleados (Tortorella et al., 2021).

El COVID-19 ocasionó la implementación de medidas por parte de las organizaciones para contener su impacto en el desempeño de los empleados. Sin embargo, la dirección de este impacto no está clara, porque existen argumentos tanto para direcciones negativas como positivas, que afectan la percepción y dependen del entorno social y el tipo de empresa, los gerentes, los líderes de equipo y los profesionales de recursos humanos están muy preocupados por estos cambios de comportamiento, ya que pueden influir en el bienestar emocional, cognitivo y físico de los empleados, lo que en última instancia puede afectar sus entregas y desempeño. (Valero Cedeño, Vélez Cuenca, Duran Mojica, & Torres Portillo, 2020).

El impacto negativo según una encuesta reciente en empresas chinas indicó que el 46% de ellas esperaba una reducción en el desempeño debido a COVID-19, además conlleva al aumento del estrés, la infraestructura inadecuada, la ausencia de compañeros el entorno de trabajo con restricciones, las expectativas de rendimiento laboral poco realistas tomando en cuenta las condiciones, también se encontró que la relación se deteriora entre gerente y empleado lo que implica dificultad para establecer la confianza con los compañeros, todas estas son las desventajas del entorno de trabajo virtual implementado pretendiendo proteger a las personas, pero continuar con las actividades laborales de la empresa lo que al final se puede tener un impacto negativo en el rendimiento de los empleados. (Graves & Karabayeva, 2020, págs. 166 - 172).

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Ubicación

El desarrollo de la presente investigación se desarrolla en la ciudad de Ambato a los empleados de las EP-Mercados Mayoristas.

3.2. Equipos y materiales

Tabla 2:

Equipos y materiales

Personas / Equipo de proyecto	Autora del trabajo de titulación, Director del trabajo de titulación
Equipos, instalaciones y materiales	Computador portátil Materiales de oficina
Conocimiento / Experiencia	Manejo de office Conocimientos básicos de matemáticas y estadística Manejo de SPSS
Software, Hardware	Office 365 SPSS versión 22
Presupuesto	50\$ (este gasto se consideró para el proceso de levantamiento de información en gastos de transporte y alimentación)

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación propia

3.3. Tipo de investigación

Investigación descriptiva

La investigación descriptiva busca definir las propiedades, características y atributos importantes de algún fenómeno que se examine, es decir describe directrices de un grupo o población, así como también comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, Metodología de la investigación, 2018).

Se utilizará la investigación descriptiva debido a que al analizar el problema de estudio se verificará las diversas situaciones y circunstancias de estrés laboral que atraviesa y

que repercuten en el desempeño de los trabajadores en tiempo de COVID-19 en las EP-Mercados Mayoristas.

Investigación exploratoria

Este tipo de investigación se realiza cuando el objetivo recae en estudiar un tema o un problema de investigación del cual se tiene dudas es por ello que es necesario estudiar el estrés laboral y su incidencia, en el desempeño de los trabajadores en tiempo de COVID-19 en las EP-Mercados Mayoristas, ya que a través de esta investigación nos llevara a obtener información sobre la posibilidad de generar una investigación más completa sobre este problema detectado. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, Metodología de la investigación, 2018).

Investigación Correlacional

La investigación correlacional relaciona variables en base a un patrón previsible para un conjunto o población, es un método de investigación no experimental en el cual se evalúan dos variables, es decir en este trabajo de investigación se mide el estrés laboral y su incidencia, en el desempeño de los trabajadores en tiempo de COVID-19 en las EP-Mercados Mayoristas, se evalúa la relación estadística entre ellas. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, Metodología de la investigación, 2018).

3.4. Prueba de Hipótesis - pregunta científica – idea a defender

Ho: El estrés laboral no incide en el desempeño de los trabajadores en tiempo de COVID-19 en las EP-Mercados Mayoristas.

Ha: El estrés laboral incide en el desempeño de los trabajadores en tiempo de COVID-19 en las EP-Mercados Mayoristas.

3.5. Población o muestra

Población:

La población como es un conjunto de elementos que contienen ciertas características que se pretenden estudiar, mismo que forma el universo que es el propósito de estudio del problema. (Ventura-León, 2017).

Para la presente investigación la población de estudio es una institución pública como las EP-Mercados Mayoristas de la ciudad de Ambato la cual brinda sus servicios a toda la ciudadanía en general de la zona 3, se tomará como referencia la población los empleados registrados en donde existe un total de 90 empleados, al considerar que es una población finita se trabajará con la totalidad de la misma.

3.6. Recolección de información

La técnica considerada para la investigación es la encuesta que se aplicará a la población anteriormente detallada, la cual tiene como finalidad recoger la percepción de los trabajadores sobre el estrés laboral y su desempeño, para lo cual se seleccionaron dos instrumentos para medir cada variable y luego mediante un análisis estadístico medir su correlación.

Para ello para medir la variable estrés laboral se toma el cuestionario desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo OIT y la Organización Mundial de la Salud OMS, el cual consta de 25 preguntas que se encuentran agrupados en 7 dimensiones de la actividad laboral. Este cuestionario ha sido validado en varios estudios como el de “Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de un Contact Center de Lima”, con un Alfa de Cronbach fue de 0,94 presentado por Suárez Tunanñaña (2013); así como también en el estudio sobre “Evidencias psicométricas del cuestionario estrés laboral OIT-OMS en colaboradores de una empresa de transporte público, Chorrillos - Lima, 2021”, con un Alfa de Cronbach fue de 0,96 elaborado por Ocaña Nolorbe de Geng & Rojas Huaraca (2022) y también en el estudio denominado “Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de planta central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos” presentado por Borja Sanchez, López Fraga, & Lalama Aguirre (2018), en los cuales se realizó las pruebas de fiabilidad del instrumento alcanzando un alto índice de veracidad y de 0,96.

Tabla 3:

Dimensiones cuestionario OIT

	Núm. Ítems	Rango de estrés
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 - 28
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 - 28

Territorio organizacional	3, 15, 22	3 - 21
Tecnología	4, 14, 25	3 - 21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 - 28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 - 28
Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 - 21

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: López Fraga, & Lalama Aguirre (2018).

Está diseñada según el modelo Likert, que determina 7 opciones de respuesta según se observa en la tabla 2.

Tabla 4:

Escala de medición

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.

Elaborado por: Mónica Fiallos(2022)

Fuente: López Fraga, & Lalama Aguirre (2018).

Adicionalmente cuenta con el denominado baremos que se implementará para obtener el resultado final como se muestra en la tabla 3, que mide justamente los niveles de estrés laboral en los trabajadores.

Tabla 5:

Baremo - Rango de niveles de estrés laboral de la escala

Alto nivel de estrés	< 90,2
Estrés	90,3 – 117,2
Nivel intermedio	117,3 – 153,2
Bajo nivel de estrés	> 153,3

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: López Fraga, & Lalama Aguirre (2018).

El Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ) está validado por Ramos et al. (2019) analizan el funcionamiento de la versión en español del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ), los autores establecen que la escala cumple con los criterios para contribuir al avance de la investigación del desempeño laboral:

mide las tres dimensiones principales del desempeño laboral y se puede utilizar en una amplia variedad de puestos de trabajo. El Alfa de Cronbach calculado fue de 0,77 a 0,83 para las dimensiones y las correlaciones consideradas por los investigadores. Los puntajes del IWPQ mostraron suficiente validez convergente y muy buena validez discriminativa en una muestra de 1424 trabajadores holandeses de diferentes sectores ocupacionales (Koopmans et al., 2014).

Todos los elementos tienen una escala de calificación de 5 puntos donde:
1 – Raramente, 2 - Algunas veces, 3 – Regularmente, 4 - A menudo y 5- Siempre

Tabla 6:

Dimensiones del desempeño

Dimensiones	
Desempeño de tareas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Desempeño contextual	8, 9, 10, 11, 12, 13
Conducta laboral contraproducente	14, 15, 16, 17, 18

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Ramos et al. (2019).

3.7. Procesamiento de la información y análisis estadístico

Las variables se medirán a través de la aplicación de los cuestionarios seleccionados para la cual se enviarán a través de la herramienta de Google Forms a los correos electrónicos de la población participante, solicitándoles que se llenen los mismos, previo una explicación en la parte introductoria, los cuestionarios que no se pueden aplicar por desconocimiento de la herramienta, se efectuará acudiendo directamente al Mercado Mayorista, para el ingreso de los datos del grupo con dificultades en el uso de herramientas tecnológicas.

3.8. Variables respuesta o resultados alcanzados

Los cuestionarios seleccionados cumplen con una metodología específica basada en la medición con escala Likert y evaluación de cada dimensión para establecer los niveles de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores, en la cual solo se presentan los resultados sistematizados según la interpretación que se utiliza en el análisis de los datos obtenidos.

A continuación, se detalla los datos recopilados y agrupados según las dimensiones establecidas para lo cual mediante el uso del software SPSS se procedió a agrupar las dimensiones mediante la opción de agrupación visual en donde se procedió a

establecer los puntos de cohorte para poder obtener los datos y poder analizarlos como se presentan en las siguientes tablas y gráficos:

Variable Estrés Laboral

Tabla 7:

Dimensión Clima organizacional

		Clima Organizacional (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	RARAS VECES	17	18,9	18,9	18,9
	OCASIONALMENTE	20	22,2	22,2	41,1
	ALGUNAS VECES	9	10,0	10,0	51,1
	FRECUENTEMENTE	17	18,9	18,9	70,0
	GENERALMENTE	17	18,9	18,9	88,9
	SIEMPRE	10	11,1	11,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación Propia

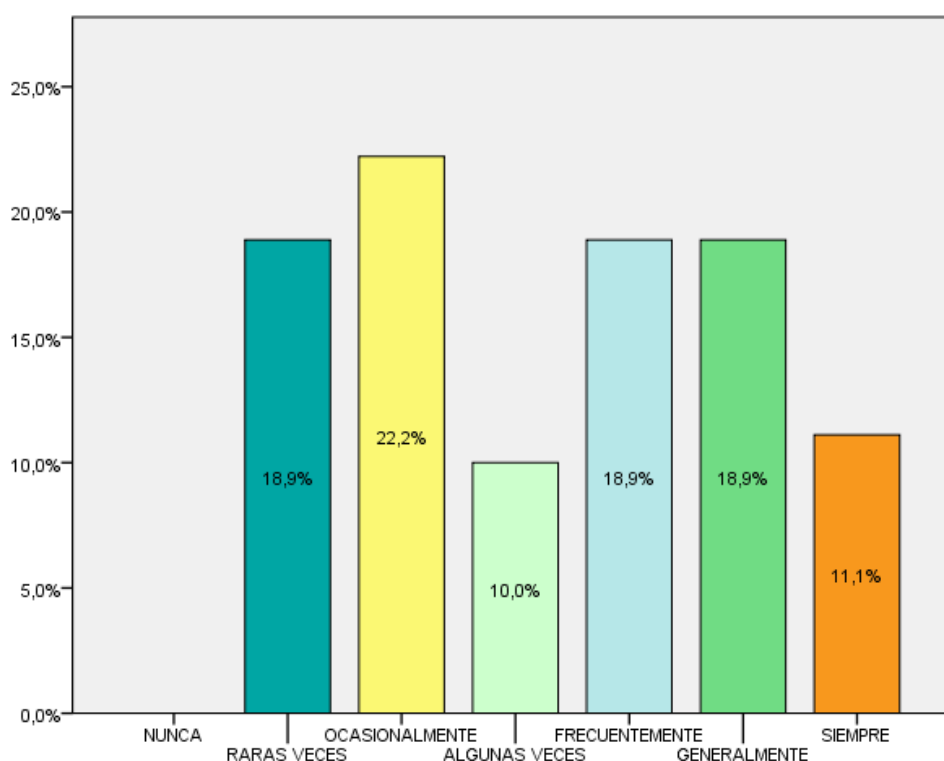


Gráfico 1: Clima Organizacional

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación Propia

De los datos obtenidos al aplicar la encuesta a los empleados del EP-Mercados Mayoristas de la ciudad de Ambato se puede observar que, en la dimensión agrupada del clima organizacional un 22,2% considera que ocasionalmente están bajo estrés, un

18,9% entre raras veces, frecuentemente, generalmente, un 11,1% siempre y un 10% ocasionalmente lo que nos conlleva a afirmar que esta dimensión influye en la percepción del nivel de estrés de los empleados.

Tabla 8:

Dimensión Estructura organizacional

		Estructura Organizacional (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,1	1,1	1,1
	RARAS VECES	12	13,3	13,3	14,4
	OCASIONALMENTE	6	6,7	6,7	21,1
	ALGUNAS VECES	17	18,9	18,9	40,0
	FRECUENTEMENTE	33	36,7	36,7	76,7
	GENERALMENTE	17	18,9	18,9	95,6
	SIEMPRE	4	4,4	4,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación Propia

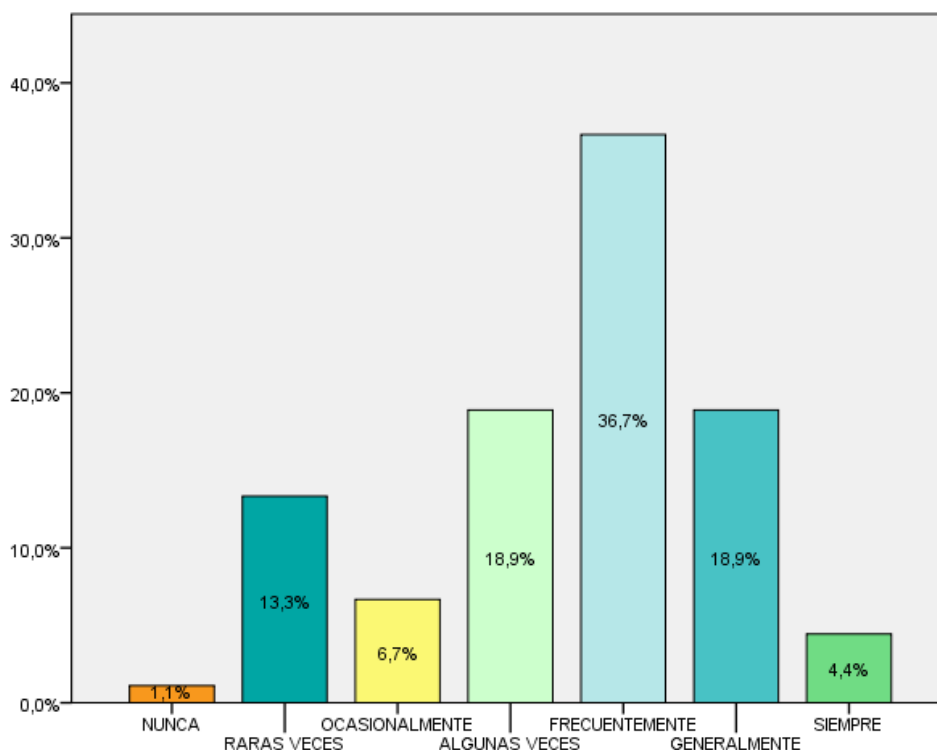


Gráfico 2: Estructura organizacional

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación Propia

De los datos obtenidos al aplicar la encuesta a los empleados del EP-Mercados Mayoristas de la ciudad de Ambato se puede observar que, en la dimensión agrupada es estructura organizacional se puede observar que el 36.7% menciona que

frecuentemente bajo esta dimensión están bajo estrés, 18,9% generalmente y algunas veces, un 13.3% raras veces, 6.7% ocasionalmente, 4.4% siempre y un 1.1% nunca, lo que muestra que esta dimensión frecuentemente incide en el estrés de los empleados.

Tabla 9:

Dimensión Territorio organizacional

		Territorio Organizacional (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	6,7	6,7	6,7
	RARAS VECES	18	20,0	20,0	26,7
	OCASIONALMENTE	11	12,2	12,2	38,9
	ALGUNAS VECES	26	28,9	28,9	67,8
	FRECUEMENTEMENTE	19	21,1	21,1	88,9
	GENERALMENTE	5	5,6	5,6	94,4
	SIEMPRE	5	5,6	5,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación Propia

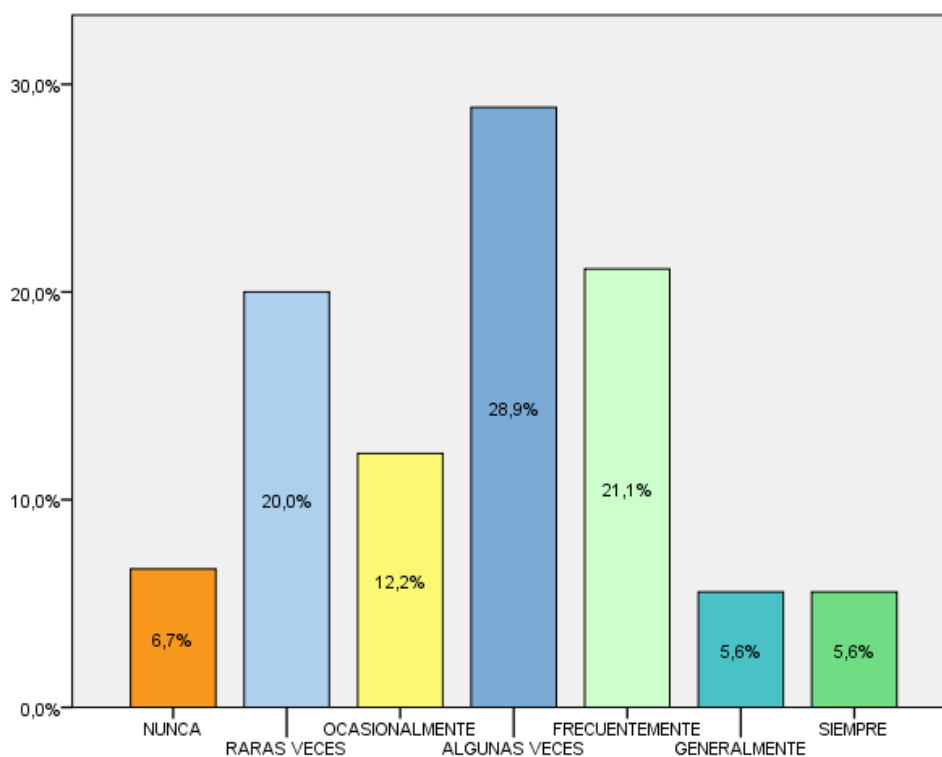


Gráfico 3: Territorio organizacional

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación Propia

De los datos obtenidos al aplicar la encuesta a los empleados del EP-Mercados Mayoristas de la ciudad de Ambato, se muestra que en la dimensión territorio

organizacional un 28,9% algunas veces están bajo estrés, 21.1% frecuentemente, 20% raras veces, 12.2% ocasionalmente, 6.7% nunca y el 5.6% generalmente y siempre, por lo que se afirma que algunas veces esta dimensión afecta en la percepción de estrés de los empleados.

Tabla 10:

Dimensión Tecnología

		Tecnología (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	5,6	5,6	5,6
	RARAS VECES	17	18,9	18,9	24,4
	OCASIONALMENTE	6	6,7	6,7	31,1
	ALGUNAS VECES	9	10,0	10,0	41,1
	FRECUENTEMENTE	27	30,0	30,0	71,1
	GENERALMENTE	10	11,1	11,1	82,2
	SIEMPRE	16	17,8	17,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación Propia

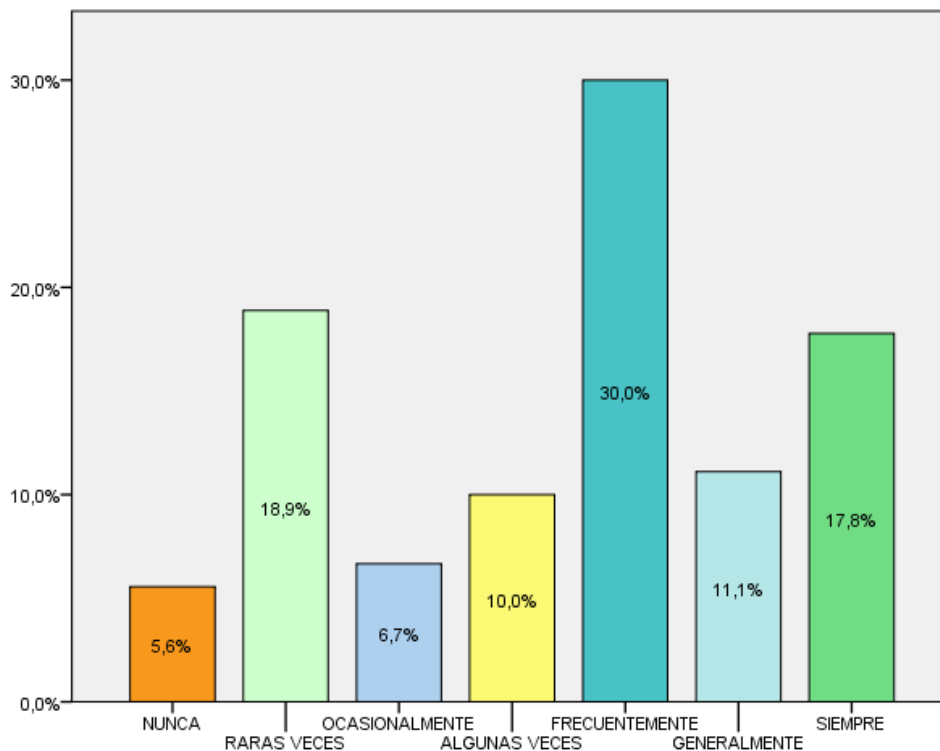


Gráfico 4: Tecnología

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación Propia

De los datos obtenidos al aplicar la encuesta a los empleados del EP-Mercados

Mayoristas de la ciudad de Ambato, se observa un 30% que considera que la dimensión de tecnología produce estrés, 18.9% raras veces, 17.8% siempre, 11.1% generalmente, 10% algunas veces, 6.7% ocasionalmente y 5.6% nunca por lo que se puede afirmar que frecuentemente esta dimensión incide en el estrés de los empleados.

Tabla 11:

Dimensión Influencia del líder

		Influencia de Líder (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	6,7	6,7	6,7
	RARAS VECES	8	8,9	8,9	15,6
	OCASIONALMENTE	19	21,1	21,1	36,7
	ALGUNAS VECES	30	33,3	33,3	70,0
	FRECUENTEMENTE	14	15,6	15,6	85,6
	GENERALMENTE	5	5,6	5,6	91,1
	SIEMPRE	8	8,9	8,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación Propia

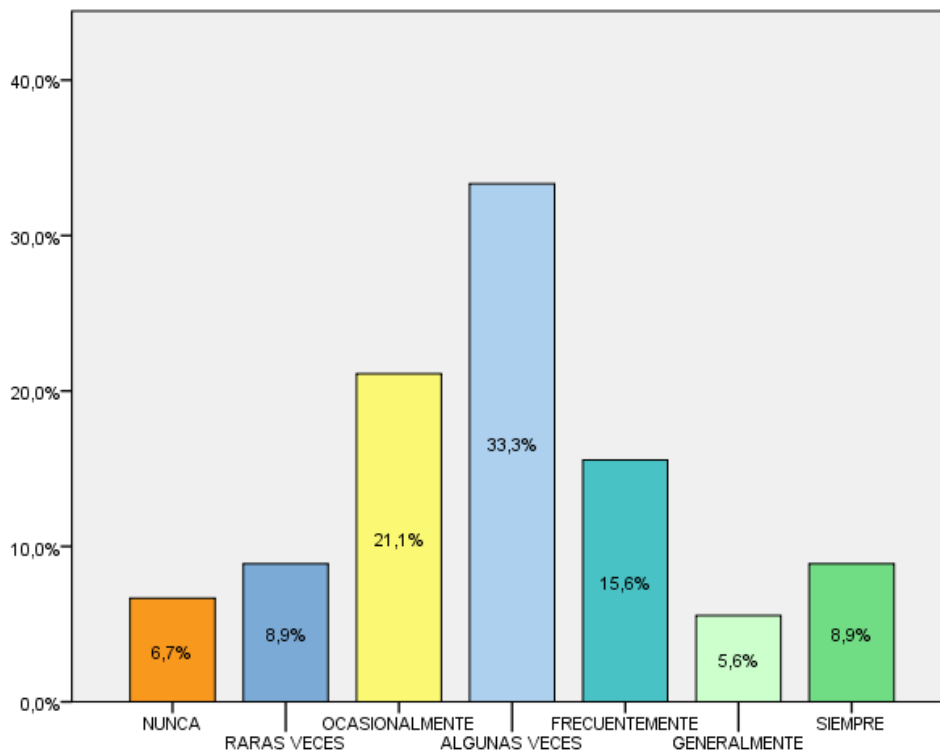


Gráfico 5: Influencia del líder

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación Propia

De los datos obtenidos al aplicar la encuesta a los empleados del EP-Mercados Mayoristas de la ciudad de Ambato, se muestra que sobre la dimensión influencia de líder consideran que un 33,3 % algunas veces es causante de estrés, 21.1% ocasionalmente, 15.6% frecuentemente, 8,9% siempre y raras veces, 6.7% nunca y 5.6% generalmente, lo que muestra que esta dimensión la mayoría de los empleados considera que algunas veces es factor de estrés.

Tabla 12:

Dimensión Falta de cohesión

		Falta de Cohesión (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	5,6	5,6	5,6
	RARAS VECES	12	13,3	13,3	18,9
	OCASIONALMENTE	13	14,4	14,4	33,3
	ALGUNAS VECES	16	17,8	17,8	51,1
	FRECUENTEMENTE	20	22,2	22,2	73,3
	GENERALMENTE	4	4,4	4,4	77,8
	SIEMPRE	20	22,2	22,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación Propia

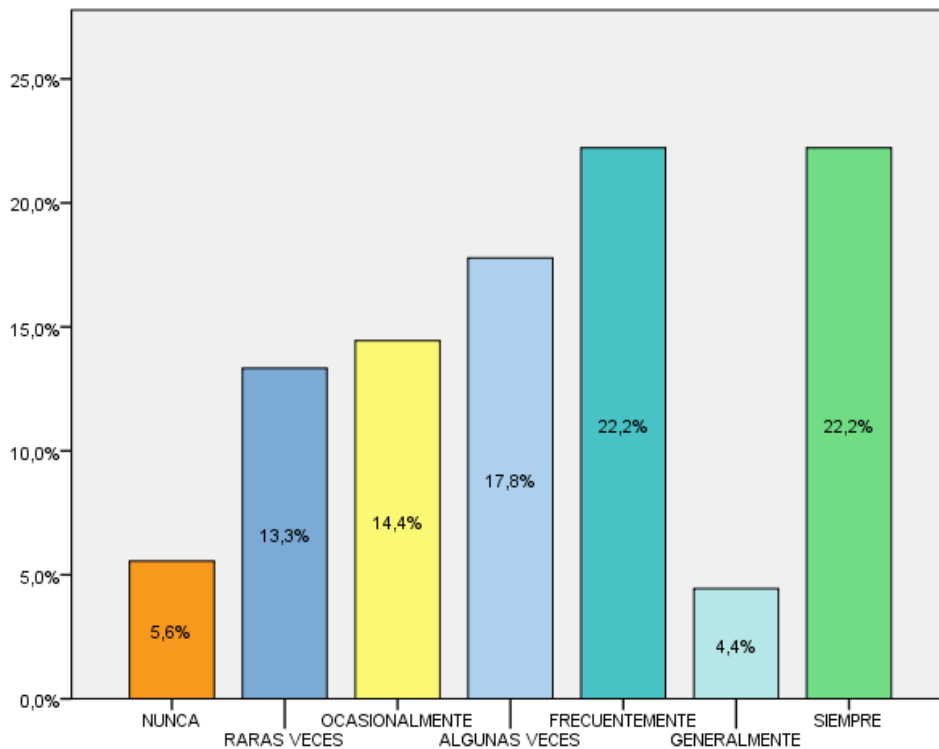


Gráfico 6: Falta de cohesión

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación Propia

De los datos obtenidos al aplicar la encuesta a los empleados del EP-Mercados Mayoristas de la ciudad de Ambato, se observa en la dimensión falta de cohesión el 22,2% considera que siempre y frecuentemente es causante de estrés, 17,6% algunas veces, 14,4% ocasionalmente, 13,3% raras veces, 5,6% nunca y 4,4% generalmente, por lo tanto, se considera que esta dimensión genera un alto impacto en el estrés de los empleados.

Tabla 13:

Dimensión Respaldo del grupo

Respaldo de Grupo (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	11	12,2	12,2	12,2
	RARAS VECES	13	14,4	14,4	26,7
	OCASIONALMENTE	2	2,2	2,2	28,9
	ALGUNAS VECES	23	25,6	25,6	54,4
	FRECUENTEMENTE	11	12,2	12,2	66,7
	GENERALMENTE	27	30,0	30,0	96,7
	SIEMPRE	3	3,3	3,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación Propia

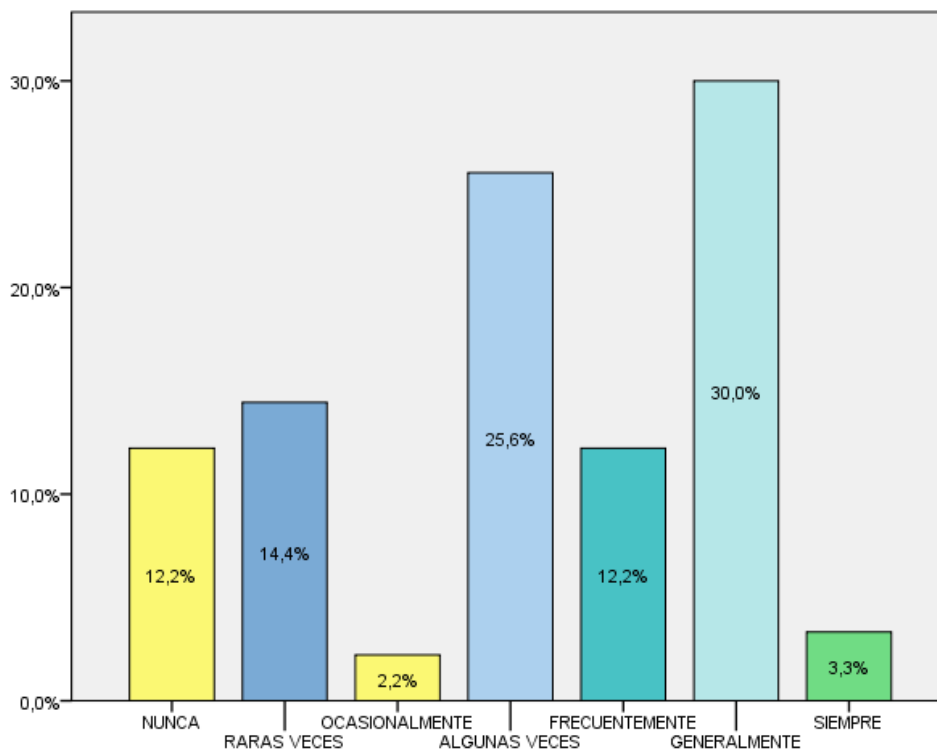


Gráfico 7: Respaldo del grupo

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación Propia

De los datos obtenidos al aplicar la encuesta a los empleados del EP-Mercados Mayoristas de la ciudad de Ambato, se muestra que en la dimensión respaldo de grupo un 30% incide en la generación de estrés, 25.6% algunas veces, 14.4% raras veces, 12.2% frecuentemente y nunca, 3.3% siempre y un 2.2% ocasionalmente, por lo que se afirma que la dimensión de respaldo de grupo generalmente es una fuente de estrés para los empleados.

Variable Desempeño Laboral

Tabla 14:

Dimensión Desempeño de tareas

		Desempeño de tareas (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	RARAMENTE	6	6,7	6,7	6,7
	ALGUNAS VECES	1	1,1	1,1	7,8
	REGULARMENTE	7	7,8	7,8	15,6
	A MENUDO	41	45,6	45,6	61,1
	SIEMPRE	35	38,9	38,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación Propia

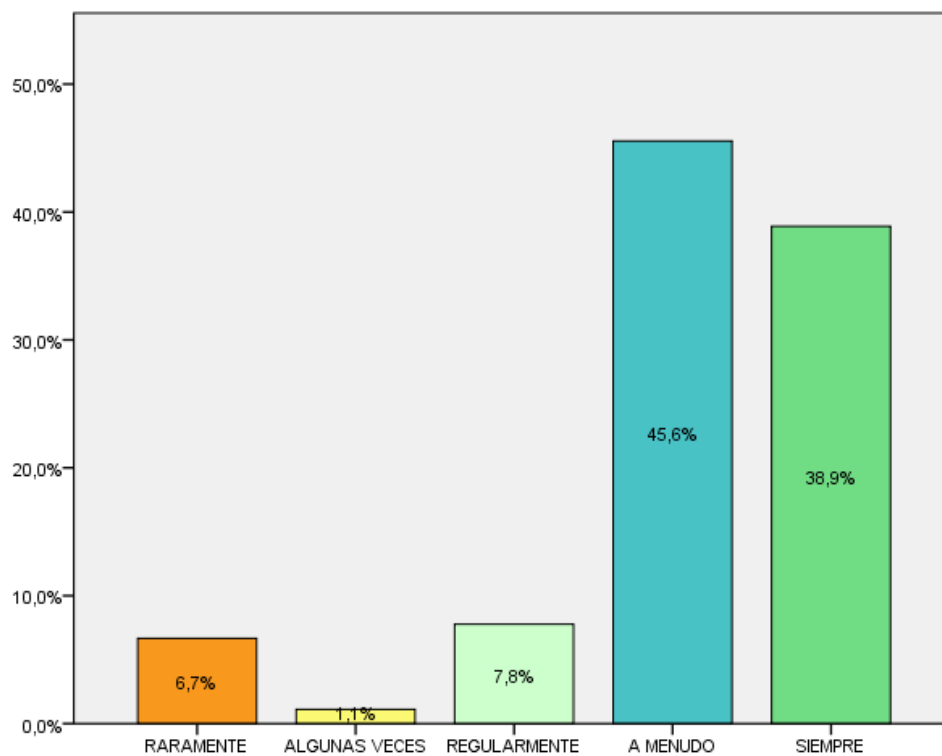


Gráfico 8: Desempeño de tareas

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación Propia

De los datos obtenidos al aplicar la encuesta a los empleados del EP-Mercados Mayoristas de la ciudad de Ambato, se muestra en la dimensión Desempeño de tareas que el 45.6% a menudo cumplen con las actividades a cargo, 38.9% siempre, 7.8% regularmente, 6.7% raramente y un 1.1% algunas veces, por lo tanto, que en tiempo de COVID-19 la mayoría de los empleados a menudo cumplen con las tareas asignadas.

Tabla 15:

Dimensión Desempeño contextual

		Desempeño contextual (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	RARAMENTE	5	5,6	5,6	5,6
	ALGUNAS VECES	7	7,8	7,8	13,3
	REGULARMENTE	16	17,8	17,8	31,1
	A MENUDO	24	26,7	26,7	57,8
	SIEMPRE	38	42,2	42,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación Propia

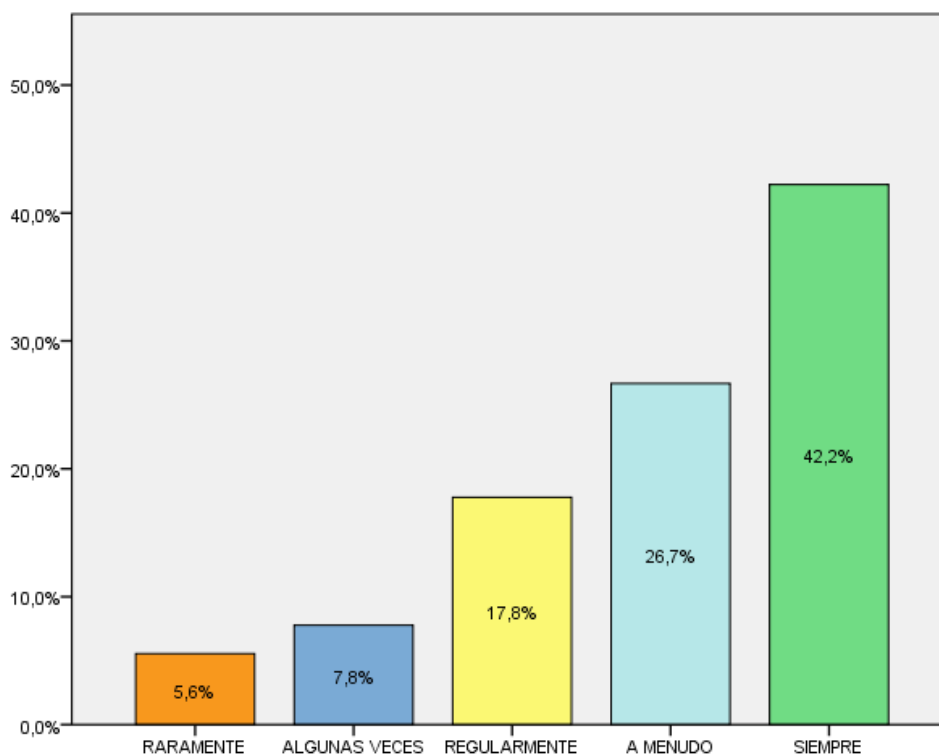


Gráfico 9: Desempeño contextual

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Investigación Propia

De los datos obtenidos al aplicar la encuesta a los empleados del EP-Mercados Mayoristas de la ciudad de Ambato, se observa que en los ítems de dimensión desempeño contextual durante tiempo de COVID-19 el 42.2% siempre cumplen con las actividades de esta dimensión un 26,7% a menudo, un 17,8% regularmente, 7.8% algunas veces y 5.6% raramente; por lo tanto se afirma que la mayoría de los empleados siempre estuvieron pendientes de cumplir con los ítems de la dimensión del desempeño contextual durante el tiempo del COVID-19.

Tabla 16:
Dimensión Conducta laboral contraproducente

		Conducta laboral contraproducente (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	RARAMENTE	5	5,6	5,6	5,6
	ALGUNAS VECES	41	45,6	45,6	51,1
	REGULARMENTE	29	32,2	32,2	83,3
	A MENUDO	10	11,1	11,1	94,4
	SIEMPRE	5	5,6	5,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)
Fuente: Investigación Propia

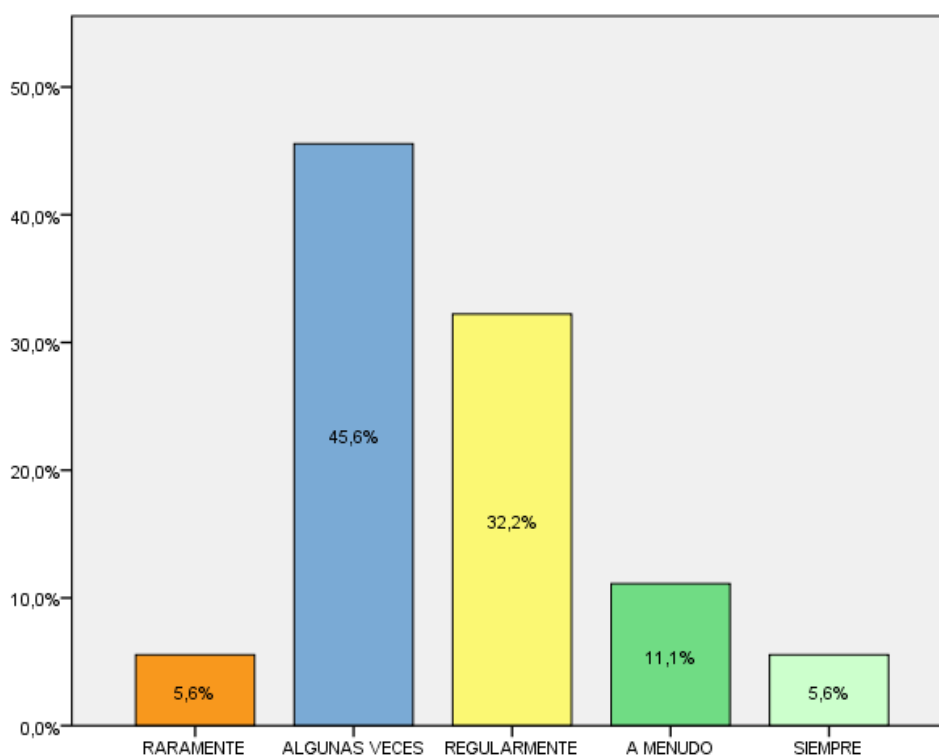


Gráfico 10: Conducta laboral contraproducente
Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)
Fuente: Investigación Propia

De los datos obtenidos al aplicar la encuesta a los empleados del EP-Mercados Mayoristas de la ciudad de Ambato, se puede observar que en lo que respecta a los ítems de la dimensión conducta laboral contraproducente la mayoría de los empleados con el 45.6% consideran que algunas veces se han visto relacionados con esta dimensión, 32.2% regularmente, 11.1% a menudo, 5.6% siempre y raramente, lo que indica que para los empleados en mayoría esta dimensión algunas veces incide en la conducta laboral que se desarrolla en la institución.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.Resultados objetivo específico estrés laboral

Para poder responder a este objetivo se toma como referencia los resultados medidos mediante la encuesta a los empleados de la Ep-Mercado Mayorista y tomado como referencia la tabla de análisis de Baremo el cual establece el Rango de niveles de estrés laboral.

Para lo cual se obtiene el valor de la variable estrés laboral y se revisa la mediana de los valores obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 17:

Tabla estadístico Estrés Laboral

Estadísticos

EstresLaboral

N	Válido	90
	Perdidos	0
Media		12,6810
Mediana		13,5000
Desviación estándar		4,19115
Rango		13,86
Mínimo		5,00
Máximo		18,86

Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)

Fuente: Sistema SPSS

Para responder al objetivo específico se toma el valor de la media que equivale al 12.68 y que al revisar con la tabla de análisis de Baremo que mediante una tabla de cálculos permite establecer un conjunto de criterios para medir o evaluar méritos, daños o aportes que presenta un empleado en la institución que labora; podemos decir que los empleados en la Ep-Mercado Mayorista Ambato tienen un Alto nivel de estrés

4.2.Resultados objetivo específico desempeño

Para dar respuesta a este objetivo se toma los resultados de las dimensiones de la encuesta sobre el desempeño laboral, según los resultados obtenidos para la dimensión desempeño de tareas que el 45.6% a menudo cumplen con las actividades a cargo, 38.9% siempre, 7.8% regularmente, 6.7% raramente y un 1.1% algunas veces en donde

los datos muestran que la autoevaluación de los trabajadores sobre su propio rendimiento es en su mayoría satisfactoria.

En cuanto a la dimensión desempeño contextual el 42.2% siempre, 26,7% a menudo, un 17,8% regularmente, 7.8% algunas veces y 5.6% raramente; estos datos asociados con situaciones como haber planificado su trabajo, lo pudieron hacer en tiempo y forma, si se realizan actualizaciones de las habilidades laborales, si participan de las reuniones laborales y hacer una planificación laboral óptima. Es decir, los trabajadores poseen una percepción positiva acerca de su propio rendimiento laboral.

En relación con la dimensión conducta laboral contraproducente el 45.6% consideran que algunas veces se han visto relacionados con esta dimensión, 32.2% regularmente, 11.1% a menudo, 5.6% siempre y raramente; dichos datos expresan que el mayor porcentaje algunas veces, se quejó de asuntos sin importancia en el trabajo, comentó aspectos negativos de su trabajo con compañeros, se concentró en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas y comentó aspectos negativos.

4.3.Verificación hipótesis

Para la verificación de la hipótesis se toma como referencia la prueba de Friedman y el análisis de correlación para lo cual se obtiene un valor de cada una de las variables de estudio para obtener un solo valor y poder aplicar en el software SPSS dándonos el siguiente resultado:

Tabla 18:

Tabla de correlaciones

		Correlaciones	
		Estrés Laboral	Desempeño Laboral
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	1	,361**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,361**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).
 Elaborado por: Mónica Fiallos (2022)
 Fuente: Sistema SPSS

Los resultados muestran que la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa de los servidores universitarios es directa y estadísticamente significativa (0.361; p-valor<0.05). Esto demuestra que si el estrés laboral aumenta incide en el desempeño laboral de los empleados en la Ep-Mercado Mayorista Ambato. Con estos resultados se puede aceptar la hipótesis planteada para la investigación concluyendo que el estrés laboral incide en el desempeño de los trabajadores en tiempo de COVID-19 en las EP-Mercados Mayoristas.

Prueba de Friedman

Tabla 19:

Prueba de Friedman

Estadísticos de prueba ^a	
N	90
Chi-cuadrado	67,600
gl	1
Sig. asintótica	,000

a. Prueba de Friedman
Elaborado por: Mónica Fiallos(2022)
Fuente: Sistema SPSS

Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	Las distribuciones de EstresLaboral and DesempeñoLaboral son las mismas.	Análisis bidimensional de Friedman de varianza por rangos para muestras relacionadas	,000	Rechaza la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Gráfico 11: Prueba de Friedman
Elaborado por: Mónica Fiallos(2022)
Fuente: Sistema SPSS

Una vez aplicada la prueba no paramétrica de Friedman se obtiene el valor del chi cuadrado de 67,600 con un grado de libertad de 1 y sig. de 0,000; al tener una significancia(sig) menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula. Por lo que permite afirmar que el estrés laboral incide en el desempeño de los trabajadores en tiempo de COVID-19 en las EP-Mercados Mayoristas.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Respecto a los niveles de estrés laboral de trabajadores durante pandemia de COVID-19 en la Ep-Mercado Mayorista Ambato se determinó según los resultados obtenidos de la encuesta de estrés laboral de la OIT tiene un valor de 12.68 y que al revisar con la tabla de análisis de Baremo podemos decir que los empleados tienen un Alto nivel de estrés.

Con relación al desempeño de los empleados durante pandemia de COVID-19 en la Ep-Mercado Mayorista Ambato se encontró que de acuerdo al cuestionario de desempeño aplicado en la dimensión del desempeño laboral muestran que la autoevaluación de los trabajadores sobre su propio rendimiento es en su mayoría satisfactoria, así como en la dimensión desempeño contextual los trabajadores poseen una percepción positiva acerca de su propio rendimiento laboral y finalmente en la dimensión conducta laboral contraproducente se observó que los empleados en lugar de enfocarse en las cosas positivas la mayoría algunas veces comentó los aspectos negativos.

La relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores durante pandemia de COVID-19 en la Ep-Mercado Mayorista Ambato una vez aplicado la prueba estadística se obtiene un valor del coeficiente de correlación de Pearson de 0,361 p valor $< 0,05$ se establece que el estrés laboral incide en el desempeño de los trabajadores en tiempo de COVID-19 en las EP-Mercados Mayoristas así como también mediante la prueba no paramétrica de Friedman se obtiene el valor del chi cuadrado de 67,600 con un grado de libertad de 1 y sig. de 0,000; al tener una significancia(sig) menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda a los administradores de la institución pública implementar un plan de seguimiento y salud laboral para ayudar a combatir el alto nivel de estrés al que está sometido los empleados especialmente durante el tiempo de COVID-19 el cual ha llevado a transformar la vida del empleado en su oficina y hogar lo que ha repercutido a gran escala que los empleados se sientan desmotivados, atosigados y cansados.

Se recomienda continuar con evaluaciones periódicas de desempeño a los empleados para verificar si al mejorar los niveles de estrés incide en la evaluación del desempeño y especialmente fomentar y mejorar la dimensión de la conducta laboral contraproducente en donde se debe hacer hincapié en las aptitudes positivas de la institución.

Se sugiere continuar con estudios sobre las dos variables para verificar si la incidencia entre las mismas se mantiene luego de las diversas situaciones acontecidas por la presencia del COVID-19, así como sus secuelas a corto y largo plazo en el desempeño de los empleados y el nivel de estrés que causa sobre los empleados de las empresas públicas.

BIBLIOGRAFÍA

- Belzunegui Eraso, A., & Erro Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*. doi:<https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 385-390. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Borja Sanchez, K. G., López Fraga, P. G., & Lalama Aguirre, J. M. (2018). Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de planta central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. *Dominio de las Ciencias*, 509-518.
- CEPAL. (2020). *CEPAL*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es>
- CHIANG VEGA, M. M., RIQUELME NEIRA, G. R., & RIVAS ESCOBAR, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 178-186. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Erazo Muñoz, P. A., & Riaño Casallas, M. I. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 241-280. doi:<https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Galarza Cachiguango, I. S., Aguinaga, C., López, P., Molina, R., & Rosero Ortega, G. (2020). Competencias laborales en el sector de la restauración. *Anuario Turismo y Sociedad*, 161-181. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7530328>
- Garay Timoteo, J. D. (2020). Factores de riesgos y accidentes laborales en empresas de construcción, Lima. *Espíritu Emprendedor TES*, 50-61. doi:<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n1.2020.191>
- Graves, L. M., & Karabayeva, A. (2020). Managing Virtual Workers—Strategies for Success. *IEEE Engineering Management Review* , 166 - 172. doi:<https://doi.org/10.1109/EMR.2020.2990386>
- GUZMÁN POLANIA, L. C., & CRUZ GÓMEZ, D. C. (2019). ENFERMEDADES Y ACCIDENTES LABORALES GENERADOS POR FACTORES DE RIESGO EN LA ACTIVIDAD AGRÍCOLA. *MENTE JOVEN*, 89-105. Obtenido de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/mente_joven/article/view/7556
- Han, Y., Jinliang, H., Rendong, L., Qihui, S., Dongfeng, H., Xiyue, L., & Juan, Q. (2022). Impact analysis of environmental and social factors on early-stage COVID-19 transmission in China by machine learning. *Environmental Research*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.envres.2022.112761>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2018). Metodología de la investigación. *Capítulo 9 Recoleccion de datos cuantitativos*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 Digital Publisher CEIT*, 398-409. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897679>
- INEC. (2021). *INEC*. Obtenido de INEC: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-agosto-2021/>
- Karatepe, O., Yavas, U., Babakus, E., & Deitz, G. (2018). The effects of organizational and personal resources on stress, engagement, and job outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 147-161. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.005>
- Mayorga Aldáz, E. C., Rivera Escobar, M. F., Pacheco Mayorga, N. A., & Olivarez Yaguar, M. B. (2020). Efectos del estrés ocupacional en trabajadores de salud por pandemia coronavirus en hospitales ecuatorianos. *1Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2457/2502>
- Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1307>
- Nava, Q., Orihuela, R., & Vega, V. (2018). Relación entre estrés laboral y estrés cotidiano. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 558-568.
- Norero, N. S., Rey Burusco, M. F., D`Ippólito, S., Castellote, M. A., Decima Oneto, C. A., Massa, G. A., . . . Guevara, G. (2020). Identificación y caracterización de Aspartil proteasas en *Solanum tuberosum* relacionadas a diferentes tipos de estrés. *Investigar UNMDP 2020*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12123/8519>
- Obaco Soto, E. E. (2020). ESTRÉS DOCENTE: CAUSAS Y REPERCUSIONES LABORALES. *Magazine De Las Ciencias: Revista De Investigación E Innovación*, 145 - 156. Obtenido de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/683>
- Ocaña Nolorbe de Geng, G., & Rojas Huaraca, M. (2022). Evidencias psicométricas del cuestionario estrés laboral OIT-OMS en colaboradores de una empresa de transporte público, Chorrillos - Lima, 2021. *Cesar Vallejo*.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es>
- Ormeño Bazaruto, L. A. (2019). Riesgo físico y enfermedades profesionales en trabajadores que operan equipos de vibración en construcciones civiles. *Revista San Gregorio*, 143-156. doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.946>
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (s.f.). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 81-90. doi:<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Pando-Moreno, M., Gascón-Santos, S., Varillas Vilches, W., & Aranda-Beltrán, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia UNEMI*, 01 - 08. doi:<http://dx.doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol12iss29.2019pp01-08p>
- Robinet-Serrano, A. L., & Pérez-Azahuanche, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Ciencias de la Educación*, 637-653. Obtenido de <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>

- Sánchez Henríquez, J., & Calderón Calderón, V. (2021). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento & Gestión*, 54-82. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64623932004>
- Sierra, J. C., & Ortega, V. Z. (2018). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista malestar e subjetividade*, 10-59. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>
- Suárez Tunanñaña, Á. (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. *PsiqueMag*, 33–50. doi:<https://doi.org/10.18050/psiquemag.v2i1.101>
- Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay, P. L., & Villafuerte-Peñañiel, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 234-261. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Valero Cedeño, N. J., Vélez Cuenca, M. F., Duran Mojica, Á. A., & Torres Portillo, M. (2020). Afrontamiento del COVID-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión? *Enfermería Investiga*, 63-70.
- Ventura-León, J. L. (2017). ¿ Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista cubana de salud pública*.
- Villalta Avalos, C. A. (2020). Plan de gestión de seguridad y salud ocupacional para reducir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en la empresa Distraves SCRL. *Prevenidos*.
- Yunita, P. I. (2019). Millennial generation in accepting mutations: Impact on work stress and employee performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 102-114. doi:<http://dx.doi.org/10.29332/ijssh.v3n1.268>

ANEXOS

Encuesta sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS

Indicaciones: Lea detenidamente y marque la opción que considere le representa su criterio frente a las condiciones que siente en su lugar de trabajo

Datos generales:

Edad: _____

Sexo: M F

Tipo de trabajo durante la pandemia: Presencial () Teletrabajo ()

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, 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.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	Los empleados no comprenden la misión y metas de la Institución.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							

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

Encuesta de Desempeño Laboral Individual (IWPQ)

Instrucciones: Marcar con una X la opción que considere le representa su criterio frente a los ítems planteados

Ítems	Raramente	Algunas veces	Regularmente	A menudo	Siempre
Desempeño en la tarea					
1. He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2. He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.					
3. He sido capaz de establecer prioridades.					
4. He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
5. He gestionado bien mi tiempo.					
6. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
7. He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.					
Desempeño contextual					
8. He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
9. He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.					
10. He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
11. He asumido responsabilidades adicionales.					

12. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
13. He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
Conducta laboral contraproducente					
14. Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.					
15. He empeorado los problemas del trabajo.					
16. Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.					

DATOS SPSS

Sin título4.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Losemplead...	Numérico	12	0	Los empleados...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Laformadere...	Numérico	12	0	La forma de ren...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Noestoyenc...	Numérico	12	0	No estoy en co...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	El equipodis...	Numérico	12	0	El equipo dispo...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
5	Misupervisio...	Numérico	12	0	Mi supervisor n...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	Misupervisio...	Numérico	12	0	Mi supervisor n...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	Nosoyparte...	Numérico	12	0	No soy parte d...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
8	Miequiponor...	Numérico	12	0	Mi equipo no re...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
9	Miequipono...	Numérico	12	0	Mi equipo no di...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
10	Laestrategia...	Numérico	12	0	La estrategia d...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
11	Laspolíticas...	Numérico	12	0	Las políticas ge...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
12	Unapersona...	Numérico	12	0	Una persona a...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
13	Misupervisio...	Numérico	12	0	Mi supervisor n...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
14	Nosedispon...	Numérico	12	0	No se dispone...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
15	Nosetiend...	Numérico	12	0	No se tiene der...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
16	Laestructur...	Numérico	12	0	La estructura fo...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
17	Misupervisio...	Numérico	12	0	Mi supervisor n...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
18	Miequipose...	Numérico	12	0	Mi equipo se e...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
19	Miequipono...	Numérico	12	0	Mi equipo no m...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	Laorganizac...	Numérico	12	0	La organizacion...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	Miequipome...	Numérico	12	0	Mi equipo me p...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	Mesientoinc...	Numérico	12	0	Me siento incó...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	Miequipono...	Numérico	12	0	Mi equipo no m...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	Lacadenade...	Numérico	12	0	La cadena de ...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
25	Nosecuenta...	Numérico	12	0	No se cuenta c...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
26	Heorganiza...	Numérico	12	0	He organizado ...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Sin título4.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
37	He participa...	Numérico	12	0	He participado ...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
38	Mehequejad...	Numérico	12	0	Me he quejado ...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
39	He empeora...	Numérico	12	0	He empeorado l...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
40	Mehecentra...	Numérico	12	0	Me he centrado ...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
41	Hehabladoc...	Numérico	12	0	He hablado con...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
42	ClimaOrga	Numérico	8	0	Clima Organiza...	Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
43	EstructOrga	Numérico	8	0	Estructura Org...	Ninguna	Ninguna	13	Derecha	Escala	Entrada
44	TerrOrga	Numérico	8	0	Territorio Organ...	Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
45	Tecnolo	Numérico	8	0	Tecnología	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
46	InfluLid	Numérico	8	0	Influencia de Li...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
47	FaltCo	Numérico	8	0	Falta de Cohesi...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
48	RespGru	Numérico	8	0	Respaldo de Gr...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
49	ClimaOrgaA	Numérico	5	0	Clima Organiza... {1, NUNCA}...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
50	EstructOrgaA	Numérico	5	0	Estructura Org... {1, NUNCA}...	Ninguna	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada
51	TerrOrgaA	Numérico	5	0	Territorio Organ... {1, NUNCA}...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
52	TecnoloA	Numérico	5	0	Tecnología (agr... {1, NUNCA}...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
53	InfluLidA	Numérico	5	0	Influencia de Li... {1, NUNCA}...	Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
54	FaltCoA	Numérico	5	0	Falta de Cohesi... {1, NUNCA}...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
55	RespGruA	Numérico	5	0	Respaldo de Gr... {1, NUNCA}...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
56	Desemtare	Numérico	8	0	Desempeño de ...	Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
57	Desemconte	Numérico	8	0	Desempeño co...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
58	Conduc	Numérico	8	0	Conducta labor...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
59	DesemtareA	Numérico	5	0	Desempeño de ... {1, RARAM...}	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
60	DesemconteA	Numérico	5	0	Desempeño co... {1, RARAM...}	Ninguna	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
61	ConducA	Numérico	5	0	Conducta labor... {1, RARAM...}	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
62	EstresLaboral	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	15	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Sin título4.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 63 de 63 variables

	Orga	EstructOrga	TerriOrga	Tecnolo	InfluLid	FaltCo	RespGru	ClimaOrgaA	EstructOrgaA	TerriOrgaA	TecnoloA	InfluLidA
1	14	5	3	5	4	6	3	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA	RARAS VECES	NUNCA
2	17	15	8	14	17	12	7	FRECUENTEME...	FRECUENTEMENTE	OCASIONALME...	GENERALME...	FRECUENTEM...
3	10	6	5	9	7	9	6	OCASIONALME...	RARAS VECES	RARAS VECES	ALGUNAS V...	RARAS VECES
4	18	12	8	13	8	20	14	GENERALMENTE	ALGUNAS VECES	OCASIONALME...	FRECUENTE...	RARAS VECES
5	16	21	9	11	16	16	8	FRECUENTEME...	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	FRECUENTE...	ALGUNAS VE...
6	14	20	6	9	10	19	11	ALGUNAS VECES	GENERALMENTE	OCASIONALME...	ALGUNAS V...	OCASIONALM...
7	10	21	9	16	28	22	21	OCASIONALME...	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	SIEMPRE
8	18	15	9	16	15	23	16	GENERALMENTE	FRECUENTEMENTE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VE...
9	18	20	9	14	19	16	12	GENERALMENTE	GENERALMENTE	ALGUNAS VECES	GENERALME...	FRECUENTEM...
10	19	15	14	12	20	23	18	GENERALMENTE	FRECUENTEMENTE	FRECUENTEME...	FRECUENTE...	FRECUENTEM...
11	8	7	4	5	7	7	5	RARAS VECES	RARAS VECES	RARAS VECES	RARAS VECES	RARAS VECES
12	22	15	15	12	22	22	13	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	FRECUENTE...	GENERALMEN...
13	11	17	14	9	17	23	17	OCASIONALME...	FRECUENTEMENTE	FRECUENTEME...	ALGUNAS V...	FRECUENTEM...
14	19	18	18	16	28	17	16	GENERALMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
15	15	16	10	15	15	16	15	FRECUENTEME...	FRECUENTEMENTE	ALGUNAS VECES	GENERALME...	ALGUNAS VE...
16	9	7	4	4	4	4	3	RARAS VECES	RARAS VECES	RARAS VECES	RARAS VECES	NUNCA
17	13	16	14	13	14	14	12	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	FRECUENTEME...	FRECUENTE...	ALGUNAS VE...
18	10	15	9	13	9	14	12	OCASIONALME...	FRECUENTEMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTE...	OCASIONALM...
19	22	18	9	17	14	16	16	SIEMPRE	GENERALMENTE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	ALGUNAS VE...
20	15	12	3	3	11	5	3	FRECUENTEME...	ALGUNAS VECES	NUNCA	NUNCA	OCASIONALM...
21	9	10	6	7	9	10	6	RARAS VECES	OCASIONALME...	OCASIONALME...	OCASIONAL...	OCASIONALM...
22	12	14	5	12	16	8	10	OCASIONALME...	ALGUNAS VECES	RARAS VECES	FRECUENTE...	ALGUNAS VE...
23	15	14	12	5	15	12	18	FRECUENTEME...	ALGUNAS VECES	FRECUENTEME...	RARAS VECES	ALGUNAS VE...

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Sin título4.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

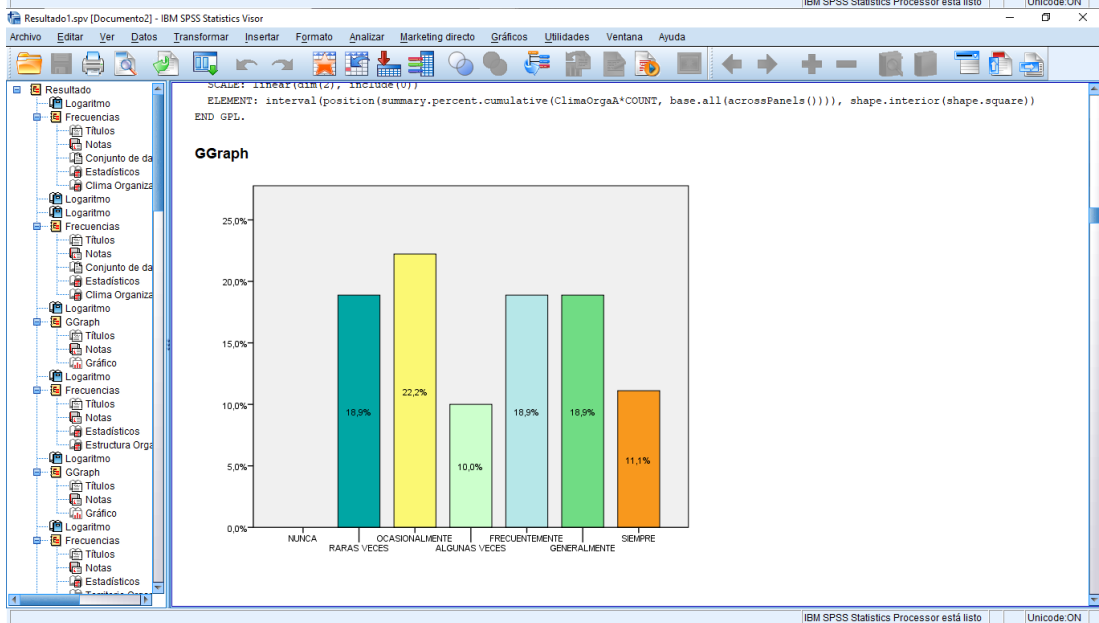
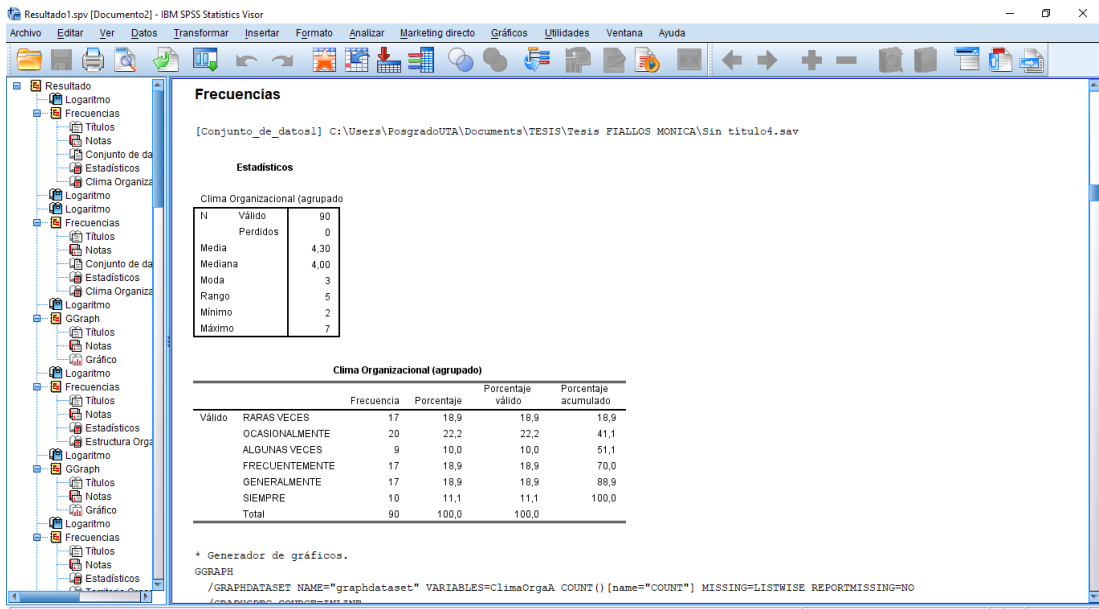
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

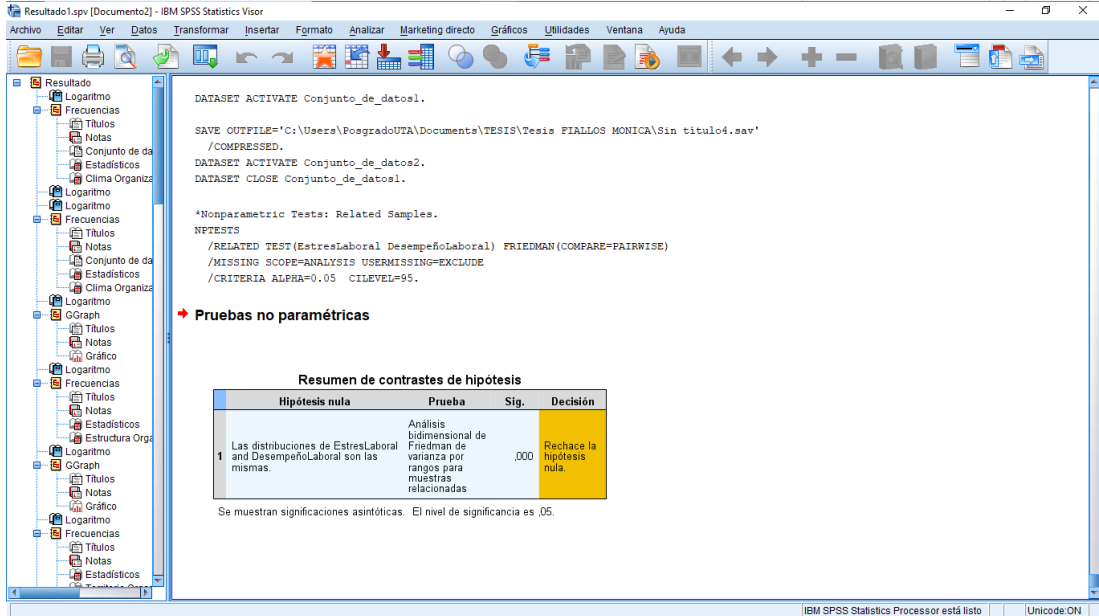
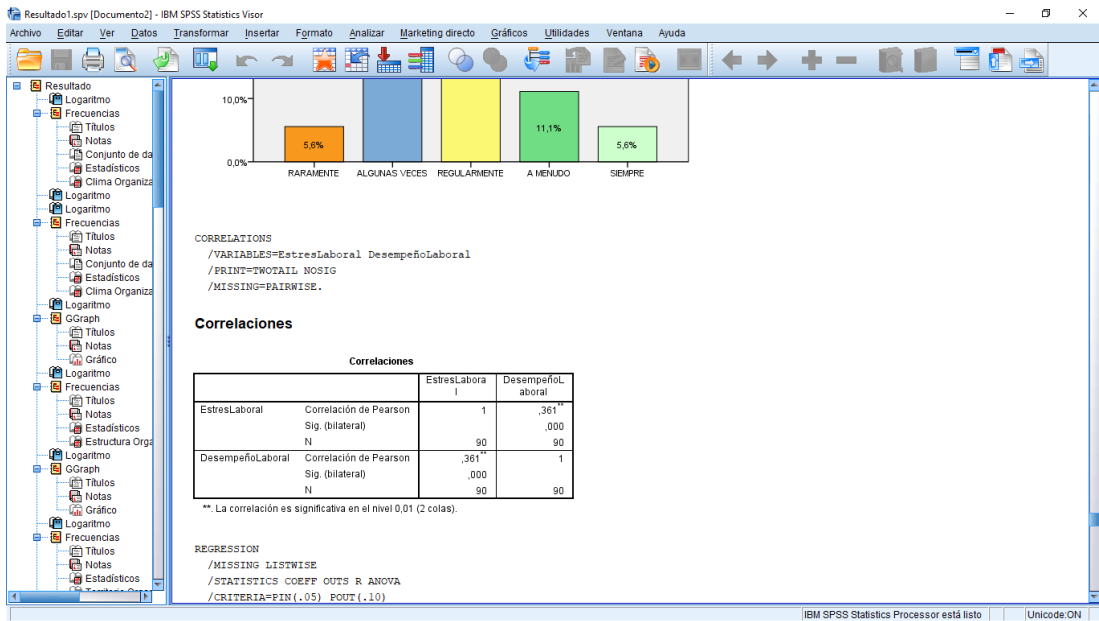
Visible: 63 de 63 variables

	FaltCoA	RespGruA	Desemtare	Desemconte	Conduc	DesemtareA	DesemconteA	ConducA	EstresLaboral	DesempeñoLaboral	var
1	AS VECES	NUNCA	33	23	8	SIEMPRE	A MENUJO	REGULARME...	5,71	21,33	
2	UNAS V...	OCASIONAL...	28	23	9	A MENUJO	A MENUJO	REGULARME...	12,86	20,00	
3	ASIONAL...	RARAS VECES	32	24	8	SIEMPRE	SIEMPRE	REGULARME...	7,43	21,33	
4	IERALME...	FRECUENTE...	32	18	6	SIEMPRE	REGULARMENTE	ALGUNAS V...	13,29	18,67	
5	CUENTE...	OCASIONAL...	19	13	5	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	ALGUNAS V...	13,86	12,33	
6	IERALME...	ALGUNAS V...	28	25	9	A MENUJO	SIEMPRE	REGULARME...	12,71	20,67	
7	SIEMPRE	SIEMPRE	35	22	6	SIEMPRE	A MENUJO	ALGUNAS V...	18,14	21,00	
8	SIEMPRE	GENERALME...	24	20	7	REGULARMENTE	A MENUJO	REGULARME...	16,00	17,00	
9	CUENTE...	ALGUNAS V...	25	16	8	REGULARMENTE	REGULARMENTE	REGULARME...	15,43	16,33	
10	SIEMPRE	GENERALME...	33	25	6	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS V...	17,29	21,33	
11	AS VECES	RARAS VECES	29	21	6	A MENUJO	A MENUJO	ALGUNAS V...	6,14	18,67	
12	SIEMPRE	FRECUENTE...	35	27	11	SIEMPRE	SIEMPRE	A MENUJO	17,29	24,33	
13	SIEMPRE	GENERALME...	30	25	7	A MENUJO	SIEMPRE	REGULARME...	15,43	20,67	
14	CUENTE...	GENERALME...	34	26	9	SIEMPRE	SIEMPRE	REGULARME...	18,86	23,00	
15	CUENTE...	FRECUENTE...	33	24	5	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS V...	14,57	20,67	
16	NUNCA	NUNCA	34	25	6	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS V...	5,00	21,67	
17	UNAS V...	ALGUNAS V...	28	25	10	A MENUJO	SIEMPRE	A MENUJO	13,71	21,00	
18	UNAS V...	ALGUNAS V...	28	20	4	A MENUJO	A MENUJO	RARAMENTE	11,71	17,33	
19	CUENTE...	GENERALME...	32	10	5	SIEMPRE	RARAMENTE	ALGUNAS V...	16,00	15,67	
20	AS VECES	NUNCA	29	16	5	A MENUJO	REGULARMENTE	ALGUNAS V...	7,43	16,67	
21	ASIONAL...	RARAS VECES	17	12	5	RARAMENTE	ALGUNAS VECES	ALGUNAS V...	8,14	11,33	
22	ASIONAL...	ALGUNAS V...	28	19	7	A MENUJO	REGULARMENTE	REGULARME...	11,00	18,00	
23	UNAS V...	GENERALME...	27	22	14	A MENUJO	A MENUJO	SIEMPRE	13,00	21,00	

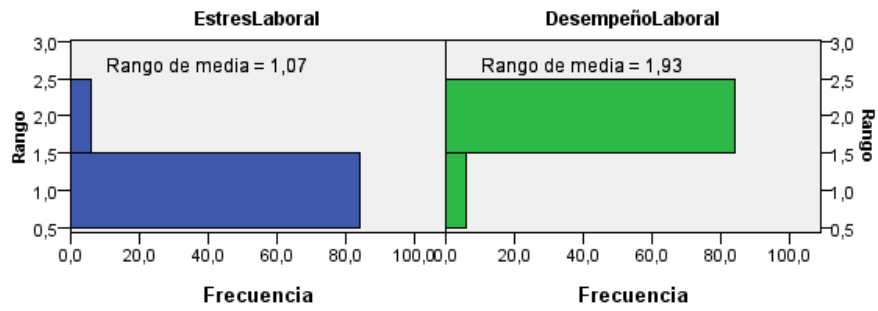
Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON





Análisis bidimensional de Friedman de varianza por rangos para muestras relacionadas



N total	90
Estadístico de contraste	67,600
Grados de libertad	1
Significación asintótica (prueba bilateral)	,000

1. No se realizan múltiples comparaciones porque hay menos de tres campos.