



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Estrés y Predisposición hacia la Adaptación al Cambio Profesional en
Tiempos de Covid -19, en una muestra de Trabajadores Peruanos

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Guerra Fonseca, Rosa Victoria (ORCID: 0000-0002-0321-7550)

Santa Cruz Rodas, Katherine Steffany (ORCID: 0000-0003-4113-0234)

ASESOR:

Mgtr. Serpa Barrientos, Antonio (ORCID: 0000-0002-7997-2464)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestros padres quienes siempre nos apoyaron y se sacrificaron por darnos una buena educación, principios y valores. A nuestro maestro, quien ha sido parte fundamental para poder desarrollar este trabajo, por apoyarnos y guiarnos en el proceso.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios, por ser nuestro guía en el logro de nuestros objetivos, a nuestra familia por ser nuestro soporte en todo este trayecto, a los docentes que fueron parte de nuestra formación universitaria y en especial a nuestro asesor quien con sus conocimientos y apoyo nos guio a través de cada una de las etapas en el proyecto y desarrollo de tesis para poder alcanzar los resultados que esperábamos.

Índice de contenidos

| | |
|---|-----|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract..... | vii |
| I.INTRODUCCIÓN | 1 |
| II.MARCO TEÓRICO..... | 6 |
| III. METODOLOGÍA..... | 15 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 15 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 15 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 17 |
| 3.5. Procedimiento..... | 18 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 19 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 19 |
| IV. RESULTADOS..... | 21 |
| V. DISCUSIÓN..... | 35 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 39 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 41 |
| REFERENCIAS..... | 42 |
| ANEXOS..... | 47 |

Índice de Tablas

| | | |
|---------|--|----|
| Tabla 1 | Prueba de normalidad (Shapiro-Wilk)..... | 21 |
| Tabla 2 | Correlación de las variables de estrés y predisposición hacia la adaptación..... | 22 |
| Tabla 3 | Correlación de las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación con supervisores y recursos de la variable estrés, según sexo..... | 24 |
| Tabla 4 | Correlación de las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación con organización y equipo de trabajo de la variable estrés, según sexo..... | 26 |
| Tabla 5 | Correlación de las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación con supervisores y recursos de la variable estrés, según edad..... | 28 |
| Tabla 6 | Correlación de las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación con organización y equipo de trabajo de la variable estrés, según edad..... | 30 |
| Tabla 7 | Correlación de las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación con supervisores y recursos de la variable estrés, según modalidad de trabajo..... | 32 |
| Tabla 8 | Correlación de las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación con organización y equipo de trabajo de la variable estrés, según modalidad de trabajo..... | 34 |

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo fundamental determinar la relación existente entre estrés y predisposición hacia la adaptación al cambio profesional en tiempos de COVID-19 en una muestra de trabajadores peruanos. Basada en teorías de estrés y adaptación. De diseño no experimental, corte transversal, y nivel de investigación correlacional ya que se realizó la asociación entre dos variables: Estrés y Adaptación. La muestra fue de tipo probabilístico conformada por 251 trabajadores peruanos. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Estrés de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de Salud (OIT-OMS) adaptada por Suárez y el cuestionario para la evaluación de la predisposición hacia la adaptación al cambio profesional (Ce-PAC). Los resultados obtenidos evidencian que el estrés se correlaciona estadísticamente de manera significativa con la predisposición hacia la adaptación al cambio; esto se corrobora con los valores resultantes de $r_s = .161$ ($p < 0.05$); así como la correlación significativa el cual se encuentra en el nivel $p < 0.001$, y de acuerdo a Rho de Spearman se ha presenciado entre las variables una relación de ($r = .161$). Se concluye que existe una relación significativa entre las variables estrés y adaptación, poniendo en manifiesto que mientras exista un nivel de estrés aceptable la persona se va adaptar mejor en su ambiente laboral. Se recomienda realizar mayores estudios con la variable adaptación y adaptabilidad en el área organizacional.

Palabras clave: Estrés, adaptación, adaptabilidad.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between stress and predisposition to adaptation to professional change in times of COVID-19 in a simple Peruvian workers. Based on stress and adaptation theories. Non-experimental design, cross-section and level of correlational research since the association between two variables was made: Stress and Adaptation. The sample was probabilistic, composed of 251 Peruvian workers. The instruments used were the Stress Scale of the International Labor Organization and the World Health Organization (ILO-WHO) adapted by Suárez and the questionnaire for the evaluation of predisposition to adaptation to professional change (Ce-PAC). The results obtained show that stress is statistically significantly correlated with the predisposition to adapt to change; this is corroborated with the resulting values of $r_s = .161$ ($p < 0.05$); as well as the significant correlation found at the level of $p < 0.001$, and according to Spearman's Rho, a relationship of ($r = .161$) has been seen between the variables. It is concluded that there is a significant relationship between the variables stress and adaptation, showing that as long as there is an acceptable level of stress, the person will adapt better to their work environment. It is recommended to carry out more studies with the variable adaptation and adaptability in the organizational setting.

Keywords: Stress, adaptation, adaptability

I. INTRODUCCIÓN

Cada día que se vive, la realidad muestra las drásticas variaciones que se demuestran en la sociedad actual, la velocidad de los cambios es vertiginosa; el entorno laboral no escapa a ellos. En la Organización Internacional del Trabajo (2019) mencionaron que el impacto de los cambios tecnológicos, demográficos, el cambio climático, la fragmentación y globalización de la producción y del empleo, demanda a los trabajadores, una elevada capacidad de adaptación a situaciones cambiantes. (Cortese (2010), citado en Vallejo, 2011) sostiene que la adaptabilidad a un entorno cambiante e incluso incierto, pone en juego las aptitudes y actitudes de los colaboradores, constituyendo un factor clave para la calidad, productividad y rentabilidad de las organizaciones.

En la Organización Mundial de la Salud (2008) refirieron que, pese a los esfuerzos para disponer de entornos laborales más seguros y saludables, persisten los riesgos para muchos trabajadores en el mundo, por ejemplo, los riesgos psicosociales, particularmente, el estrés asociado al trabajo; el cual se cataloga como una de las mayores epidemias en la vida profesional actual y afecta a un número significativo de colaboradores y operarios en el mundo. Agrega también que en los países de desarrollo medio y bajo, el estrés emocional suele complejizarse debido a factores que trascienden lo laboral; aumentando los riesgos para la salud corporal y cerebral y limitando el desarrollo de habilidades socio-emocionales, entre ellas, la capacidad de adaptabilidad. También menciona que existe poca conciencia sobre el estrés laboral y pocos estudios que muestren los aspectos culturales y conductuales propios de las realidades latinoamericanas, por lo tanto, insuficientes recursos para enfrentarlo. A mismo, (Arnold, et al, 2010 citado en Fraga, 2014) en su artículo de investigación, hace referencia a otro autor y menciona que, varios cambios han estado ocurriendo ampliamente en el mundo occidental, entre ellos algunos relevantes como: aumento de carga laboral, cambios organizativos con eliminación de niveles jerárquicos, reducción de número de trabajadores, más trabajo a tiempo parcial, trabajo en casa debido a los avances de la tecnología de la comunicación, y por la reducción de costos que estas generan. Frente a todos estos cambios se resalta la importancia de poder

dar respuestas adaptativas para que las organizaciones se mantengan productivas y vigentes frente a los cambios y presiones que se presenten.

La adaptabilidad, según Gonzales-Pienda, et al, 2003, es la habilidad que permite modificar estructuras establecidas en respuesta a diferentes factores externos; menciona que si las personas dominan esta habilidad estarían capacitadas para ser lo suficientemente flexibles como para responder con flexibilidad a las diversas necesidades que surgen en el entorno.”

La Comisión Europea (1999) citado en Amutio (2004), menciona que 41 millones de trabajadores de la Unión Europea, sufren estrés laboral cada año, el número de trabajadores que experimentan problemas psicológicos a causa del estrés va en aumento en los países occidentales. Amutio también define el estrés laboral como una serie de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales a los aspectos desfavorables que ocurren en la organización o en su entorno, y menciona que se presentan ciertas características relacionadas son ansiedad y frustración cuando no se controlan. Así mismo Leka, Griffiths y Cox (2004) considera al estrés laboral, como respuestas ante exigencias y presiones laborales el cual pone a prueba su capacidad de afronte ante situaciones adversas.

Schlemenson (2007) afirma que los tiempos de crisis son tiempos cruciales en las cuales, colaboradores y directivos ponen a prueba sus habilidades para enfrentar la incertidumbre, los cambios repentinos en el trabajo podrían agudizar los problemas estructurales que experimenta el espacio laboral. En este sentido, un nuevo y desconocido estresor externo, imposible de ser controlado por la organización, es la epidemia del coronavirus, conocida como el COVID-19, que ha paralizado al mundo globalizado y está ocasionado desequilibrios en los mercados laborales. Esta pandemia mundialmente está causando muerte, dolor, tensión social y económica e incluso incertidumbre laboral. Huarcaya, J. (2020) en la Revista peruana de Medicina Experimental y salud pública menciona en su artículo que, en el Perú, hasta fines de marzo, se han notificado más de 500 casos confirmados y nueve fallecimientos debido al alto contagio del virus, las percepciones negativas se amplifican amenazando la salud mental de la población. Debido al raudo incremento de casos comprobados y

fallecimientos, la población total al igual que el personal de salud, experimentaron problemas psicológicos. Si bien la información científica sobre el COVID-19 se renueva siempre, ésta se centra en las vistas genéticas y epidemiológicas del virus y en las escalas de salud pública, dejando de lado las posibles consecuencias en la salud psicológica. Hasta el momento, se ha dado a conocer ciertos rasgos relacionados a la psicología como, ansiedad, depresión y reacción al estrés en la población. A estas consecuencias de salud mental, se suma la pérdida económica de las organizaciones el cual también genera incertidumbre a los directivos y colaboradores de las organizaciones, La Organización de Naciones Unidas. Departamento de Comunicación Global (2020) proyecta para el segundo semestre del 2020, la pérdida mundial de un número de horas de trabajo que equivalen a 195 millones de trabajadores a full time, a fines de año se habrán perdido 3.4 billones de dólares por salarios y casi 2700 millones de trabajadores permanecen en confinamiento total o parcial.

Por lo tanto este estudio pretende determinar la relación entre el estrés y predisposición hacia la adaptación al cambio profesional en tiempos de COVID-19 en una muestra de trabajadores peruanos, quienes en la actualidad están atravesando por diferentes cambios a nivel organizacional, modalidades de trabajo, uso de servicios y recursos tecnológicos, nuevos protocolos de atención, entre otros; debido a las drásticas restricciones establecidas por el gobierno para enfrentar y bajar la curva de contagiados por el COVID-19. Por lo expuesto anteriormente, es meritorio hacer la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre el estrés y predisposición hacia la adaptación al cambio profesional en tiempos de COVID-19 en una muestra de trabajadores peruanos?

Para lo cual se plantea las siguientes hipótesis; H_i : Existe relación entre estrés y predisposición hacia la adaptación al cambio profesional en tiempos de COVID-19 en una muestra de trabajadores peruanos. H_o : No existe relación entre estrés y predisposición hacia la adaptación al cambio profesional en tiempos de COVID-19 en una muestra de trabajadores peruanos. De la misma forma se plantean las siguientes

Hipótesis Específicas: Hipótesis específica 1: Existe relación de la dimensión supervisores y recursos de estrés con las dimensiones de predisposición hacia la adaptación al cambio profesional, en tiempos de COVID-19 en una muestra trabajadores peruanos, según sexo. Hipótesis específica 2: Existe relación de la dimensión Organización y equipo de trabajo de estrés con las dimensiones de predisposición hacia la adaptación al cambio profesional, en tiempos de COVID-19 en una muestra trabajadores peruanos, según sexo. Hipótesis específica 3: Existe relación de la dimensión supervisores y recursos de estrés con las dimensiones de predisposición hacia la adaptación al cambio profesional, en tiempos de COVID-19 en una muestra de trabajadores peruanos, según edad. Hipótesis específica 4: Existe relación de la dimensión Organización y equipo de trabajo de estrés con las dimensiones de predisposición hacia la adaptación al cambio profesional, en tiempos de COVID-19 en una muestra de trabajadores peruanos, según edad. Hipótesis específica 5: Existe relación de la dimensión supervisores y recursos con las dimensiones de predisposición hacia la adaptación al cambio profesional, en tiempos de COVID-19 en una muestra de trabajadores peruanos, según modalidad de trabajo. Hipótesis específica 6: Existe relación de la dimensión Organización y equipo de trabajo con las dimensiones de predisposición hacia la adaptación al cambio profesional, en tiempos de COVID-19 en una muestra trabajadores peruanos, según modalidad de trabajo.

El propósito de este estudio es aportar valor teórico, ya que daremos a conocer las diferentes teorías existentes y manifestaciones con respecto al estrés y adaptación a los cambios profesionales. A nivel práctico, los resultados obtenidos servirán de utilidad para las empresas ya que podrán tener resultados confiables para establecer ahora o en un futuro acciones de solución, relacionados a las variables estudiadas, con el fin de mejorar o predecir. Así mismo posee relevancia social ya que servirá de ejemplo para que otras empresas de distintos rubros puedan usar como referencia para establecer estudios de investigación y programas a su medida, ya que el resultado obtenido contribuirá con la comprensión del sistema psicosocial de dichas

organizaciones, aportando a la sociedad un mayor conocimiento sobre las variables estudiadas.

Por lo expuesto se cree conveniente realizar este estudio con el fin que responda al problema que se formula de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre el estrés y predisposición hacia la adaptación al cambio profesional en tiempos de COVID-19 en una muestra de trabajadores peruanos?

Por último, esta investigación plantea como objetivo general; el determinar la relación entre estrés y predisposición hacia la adaptación al cambio profesional en tiempos de COVID-19 en una muestra de trabajadores peruanos. De la misma forma se plantean 6 objetivos específicos; el primero implica determinar la relación de la dimensión supervisores y recursos de estrés con las dimensiones de predisposición hacia la adaptación al cambio profesional, en tiempos de COVID-19 en una muestra trabajadores peruanos, según sexo. El segundo es determinar la relación de la dimensión Organización y equipo de trabajo de estrés con las dimensiones de predisposición hacia la adaptación al cambio profesional, en tiempos de COVID-19 en una muestra de trabajadores peruanos, según sexo. El tercero es determinar la relación de la dimensión supervisores y recursos de estrés con las dimensiones de predisposición hacia la adaptación al cambio profesional, en tiempos de COVID-19 en una muestra de trabajadores peruanos, según edad. El cuarto objetivo es determinar la relación de la dimensión Organización y equipo de trabajo de estrés con las dimensiones de predisposición hacia la adaptación al cambio profesional, en tiempos de COVID-19 en una muestra de trabajadores peruanos, según edad. El quinto, determinar la relación de la dimensión supervisores y recursos con las dimensiones de predisposición hacia la adaptación al cambio profesional, en tiempos de COVID-19 en una muestra de trabajadores peruanos, según modalidad de trabajo. El sexto y último objetivo planteado es determinar la relación de la dimensión Organización y equipo de trabajo con las dimensiones de predisposición hacia la adaptación al cambio profesional, en tiempos de COVID-19 en una muestra de trabajadores peruanos, según modalidad de trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una exhaustiva búsqueda en base de datos como EBSCOhost, ProQuest, Scopus, Gale Academic Onelife, Science Direct, Redalyc, Google Scholar, SciELO, Renati, así como en repositorios de diferentes universidades tanto a nivel nacional e internacional en relación al tema de estudio y bajo las siguientes denominaciones relacionadas a nuestras variables de investigación; stress and adaptability, estrés y adaptación al cambio profesional y stress and adaptation. Sin embargo, no se evidenciaron estudios similares sobre el tema elegido, como tampoco existen antecedentes nacionales e internacionales referentes a ambas variables de estudio.

Por lo tanto, partimos desde el reconocimiento de la existencia de un ambiente cambiante, turbulento que presenta la sociedad frente a la pandemia mundial COVID-19 y como este factor ha acelerado considerablemente el comportamiento en las organizaciones, convirtiéndolas en un ambiente variable, dinámico y hasta inestable; creando la necesidad de la adaptación continua en los colaboradores frente a las nuevas formas de trabajo. Consideramos que es necesario dar a conocer las conceptualizaciones del estrés y adaptabilidad bajo las condiciones del entorno, expuestas por varios autores las cuales se presentan a continuación.

Existen diversas teorías directas o relacionadas con respecto al estrés. Oblitas (2004), quien se basa en diferentes concepciones teóricas, citando a los psiquiatras Holmes y Rahe, menciona que el estrés obedece a múltiples sucesos vitales que le ocurren a un individuo en determinado momento, a su vez menciona que el rango de cambios en la vida es alto y significativo porque está relacionado con la adaptabilidad de la enfermedad, lo cual quiere decir que si se trata de un cambio o crisis importante, es más probable que el cambio esté relacionado con la aparición de la enfermedad. También hace referencia a la teoría fisiológica desarrollada por Selye quien sostiene que la respuesta del estrés es inespecífica ya que procede por diversos agentes externos físicos, psicosociales o psicológicos. Dicho estímulo provoca una respuesta que implica una activación del eje hipotálamo suprarrenal. Selye (1976) quien profundizó en el estudio sobre el estrés indicó la coordinación de tres sistemas de

respuestas y lo definió como Síndrome de Adaptación General (G.A.S). Las cuales se dividen en 3 fases, siendo la primera fase de alarma, en donde el organismo crea una serie de alteraciones psicológicas y fisiológicas ante un estímulo de estrés. La segunda fase resistencia, al mantenerse la situación estresante el organismo se adapta ante dicha situación. Por último, la fase de agotamiento; el cual, al no resultar los mecanismos de adaptación, se ingresa a esta etapa donde los trastornos fisiológicos, psicosociales o psicológicos tiende a ser crónico o irreversible. Existen 3 tipos de estrés según Leal (2006); estrés agudo, el más común que se da a raíz de requerimientos e imposiciones que se presenta recientemente o a futuro, si el estrés se presenta en baja proporción puede ser excitante, sin embargo, si es excesivo resulta agotador, lo cual conlleva a que se presenten diversos síntomas como: contracturas musculares, dolencia de espalda, tensión y dificultades digestivas. A su vez un exceso puede generar aumento de la frecuencia cardiaca, manos sudorosas, malestares de cabeza, mareo, falta de aire y malestar en el pecho. El estrés agudo episódico, hace referencia a los individuos que sufren estrés agudo con frecuencia, sobre todo a aquellas personas que tienen exceso de trabajo, compromisos y pendientes. Los problemas son frecuentes ocasionando desorden en sus actividades diarias y es habitual que estas personas se manifiesten irritables, tensas y hasta ansiosas la cual procede de una preocupación constante con relación a lo que les puede suceder tanto a ellos como a algún familiar; usualmente se muestran rígidos, deseosos y tienen más tendencia a deprimirse. Los síntomas de este tipo de estrés son dolores de cabeza constantes, hipertensión, enfermedades cardiovasculares. Por último, el estrés crónico, se presenta cuando la persona permanece en una situación estresante de diversos factores y no es capaz de salir de dicha situación desagradable, que parece que no tiene término. Ante esta situación, estas personas dejan de buscar salidas y se dan por vencidos.

Barrio, García y Ruiz (2006) refieren que los mecanismos de activación del estrés, son un resultado de la mezcla de varios elementos estresores que generan reacciones a nivel interno. Estas reacciones son producto de una amenaza y descompensaciones en la forma como reacciona el organismo. Esta situación va a generar que la persona

quiera dar respuestas ante esta situación, sin embargo, si no se llega a dar, esta generará un desgaste mayor. Existen formas de reaccionar de manera anormal ante la mínima presencia de algún estímulo estresor. Los estresores Ambientales, Intrínsecos e Intrínsecos biológicos producen una activación constante de los sistemas de control y respuesta. Estos elementos predisponen al organismo a mantener o realizar una respuesta ante algún estímulo sea interno o externo. El grado de estrés dependerá de la frecuencia, intensidad y del estresor. Consideran que existen seis formas distintas de reacción ante un estímulo estresor como: personas que pueden reaccionar al estrés con enfermedades, reacciones de agresividad, reacciones alternadas de los dos tipos anteriores, personas con buen autocontrol, reacciones de tipo emocional-frío, en donde las emociones son reprimidas y reacciones de transgresión de las normas sociales

Fueron Lazaurus y Folkman (1986) quienes agregaron al campo de la psicología el término estrés, con la Teoría de evaluación cognitiva, acentuando su importancia en la variable cognitiva del estrés, ya que consideraba a este fenómeno como una amenaza. Refiere al estrés como un fenómeno que relaciona la situación con las respuestas que se generan tanto fisiológicas, cognitivo, en la conducta y en sus emociones. Distinguen tres tipos de evaluaciones; evaluación primaria el cual hace referencia a la reacción que se presenta ante un estímulo, evaluación secundaria, donde se aprecia si cuenta con recursos para que afronte las amenazas y como último la reevaluación; el cual al captar una nueva información de la persona o entorno permitirá que se realice un cambio en la respuesta. Citado en (Vidal, 2019). A su vez Invancevich y Matteson (1980) citado en Blanco (2003) definen al estrés como una respuesta adaptativa, que se da a través del proceso psicológico del individuo, y es una reacción a ciertas acciones, situaciones o eventos que ocurren externamente. En esta definición se presentan tres dimensiones interrelacionadas: 1) demandas ambientales, 2) una respuesta de adaptación influida por 3) diferencias individuales. (P.73)

Con relación al estrés en las organizaciones, Chiavenato (2009) considera que el estrés está relacionado con una acumulación de aflicciones y trastornos debido a

ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno. Cierta nivel de estrés es normal y permite que la persona esté concentrada y pueda asumir retos en el transcurso de su vida. No obstante, si llega a acumularse las presiones, el organismo se sobrecarga y tiende a adaptarse a la presión, y a medida que el estrés aumente, la persona reacciona de forma desagradable. Este término se usa para describir síntomas que muestran las personas ante presiones, tensión, acciones o situaciones externas. Según Schüller citado por Chiavenato (2009), el estrés es una condición dinámica, en la cual la persona enfrenta una oportunidad, una limitación o una exigencia en relación con algo que desea y cuyo resultado es, al mismo tiempo, importante e incierto, enfatiza que el estrés no siempre es malo, que normalmente siempre se habla sobre un contexto negativo y mórbido, pero también tiene aspectos positivos. Por una parte, el estrés puede derivarse de la oportunidad de ganar algo, ya que al enfrentarse ante estas situaciones pueden usar al máximo sus capacidades.

El estrés es un estado relacionado a la vida actual moderna, ya que las necesidades, los retrasos, los objetivos, las metas y las expectativas de los demás pueden causar estrés en las personas. Investigaciones realizadas por la Organización Mundial de la Salud, (2008) definen al estrés laboral como el conjunto de reacciones de los trabajadores cuando se enfrentan a exigencias ocupacionales el cual tiene correspondencia con el conocimiento, destrezas o habilidades y que ponen en jaque sus habilidades para enfrentar situaciones nuevas, imprevistas e inciertas. Dichas reacciones pueden incluir sintomatologías como: aumento de la frecuencia cardiaca, hiperventilación, secreción de las hormonas del estrés, respuestas emocionales (sensación de nerviosismo, tensión o irritabilidad), respuestas cognitivas (atención y percepción disminuida, falta de memoria) y reacciones conductuales (agresividad, conductas impulsivas, errores frecuentes); reforzando esta definición; José M. Peiró (2009) menciona que existe evidencia empírica que menciona que las molestias psicosomáticas, problemas de salud mental y enfermedades patológicas, tienen una significativa relación como consecuencia del estrés.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2016), el estrés es la reacción física y emocional frente a las quejas causadas por un desequilibrio y en efecto la persona usa sus recursos y capacidades para hacer frente a las exigentes demandas. El estrés laboral está determinado por la empresa, el diseño y los vínculos laborales, siempre y cuando dichas presiones del trabajo no superen las capacidades, en cuanto a recursos, necesidades del colaborador, conocimiento o habilidades de un trabajador. Reforzando este concepto Patlan (2019) menciona que un trabajador que esta estresado presentará enfermedades con mayor frecuencia, estará menos activo, no producirá de forma normal y estará inseguro. Lo cual no solo afectara como persona sino también a la organización. Las exigencias y presiones del entorno laboral afectasen la salud del trabajador si este no se adapta o no tiene forma de afrontar la situación. Según refiere el estrés laboral está presente en casi los países de casi todo el mundo.

En el estudio de Osorio y Cárdenas (2017) refieren que el estrés laboral es importante a nivel mundial ya que se presentan efectos negativos en las organizaciones y en la salud de las personas. En su estudio indican que todas las definiciones de estrés giran alrededor de la adaptación de las personas ante las demandas externas y la capacidad que tiene el organismo para enfrentarse ante síntomas psicológicos, físicos entre otros.

En todas las teorías mencionadas refieren que las personas suelen presentar estrés como respuesta adaptativa ante las exigencias de factores extrínsecos e intrínsecos; y que al no ser sobrellevada adecuadamente tiene consecuencias en todos los aspectos como laboral, social y personal. Se mencionan la existencia de diversos tipos de estrés y sus derivados y se resalta también que el estrés en medidas adecuadas es positivo para el ser humano ya que le permite sobrepasar sus límites de lograr objetivos.

Partiendo que el cuestionario para la evaluación de la predisposición hacia la adaptación al cambio profesional (Ce-PAC), debe de entenderse como un recurso evaluativo que tiene que ir acompañado a un programa de orientación para la mejora de la adaptación al cambio profesional (Arnau, 2010), Consideramos necesario

mencionar las concepciones expuestas por varios autores en relación a la adaptación, y adaptabilidad; para poder entender los aspectos relacionados con la adaptabilidad individual a los cambios profesionales. Las cuales se presentan a continuación.

Existen teorías de Adaptación Biológica en donde Adaptación deriva del latín ad (hacia) y aptus (adecuado, ajustado). A fines del siglo XVIII se le dio el sentido de "modificación para ajustarse a una nueva condición", y su sentido biológico fue empleado por primera vez por Darwin, en 1859. Con respecto a la Adaptación Psicológica Orte, March, García, Magaz y Horrocks, citados en el artículo investigativo de Del Bosque y Aragón, (2008), mencionaron que la adaptación humana es un proceso dual: de dinámica y relaciones. Por un lado, puede ajustar su comportamiento de acuerdo con los deseos, gustos, preferencias y necesidades individuales, por otro lado, puede ajustar su comportamiento de acuerdo con el entorno en el que viven. En este estudio, se pone en evidencia que la adaptación es un concepto que remite a la necesidad que tienen las personas de ajustar sus características propias y sus necesidades a las demandas del contexto en donde se desarrollan así también Horrocks citado en este artículo menciona que, en la adolescencia, la adaptación adquiere una relevancia especial, por ser un período en que se desarrollan ciertos conceptos del yo. Así mismo, Ruiz (2004) menciona que los cambios que se producen en ella tendrán un papel importante en la forma en que el adolescente los vaya ajustando a los diferentes ámbitos de su vida física, emocional y social.

Asimismo, Hernández y eat (2016), en su investigación citan y usan el modelo de Adaptación de Callista Roy, quien desarrollo la adaptación de la teoría de niveles de adaptación en base a las investigaciones de Harry Helson. Ellos en el artículo mencionan que el ser humano es un ser con las capacidades y recursos para lograr una adaptación frente a situaciones que se esté enfrentando en su proceso de salud (enfermedad); así también hacen énfasis sobre los niveles de adaptación ya que esta es un punto que cambia constantemente y que está compuesto por estímulos externos las cuales son focales, contextuales y residuales que representan el estándar de la gama de estímulos, con el que la persona puede reaccionar por medio de respuestas normales de adaptación.

Alles (2009), refiere a la adaptación en conjunto con flexibilidad, como concepto unificado; los define como la capacidad de trabajar con eficacia en situaciones variadas e inusuales, comprendiendo posturas distintas a las propias, y que estas a su vez puedan ser modificadas si la situación cambiante lo amerita. La adaptación es involucrase con el entorno y hacer parte de este una simbiosis que les permita a ambos disponer del otro (Fernández, 2010) citado en Frías (2012), así mismo refiere que es el proceso a través del cual el individuo asimila una nueva forma de supervivencia. Por consecuente se adapta a nuevas situaciones y busca formas de interrelación. Esta etapa de adaptación se caracteriza por la aceptación de las normas de convivencia establecidas por el grupo o la misma institución.

Por otro lado, la adaptabilidad según (Vásquez, 2010) citado en Frías (2012) es la rapidez con la que la organización responde a sus clientes externos y su disposición al cambio. Es una medida de la flexibilidad de la organización. Chiavenato (2009), lo conceptualiza como la transformación de organización del sistema, la interacción y las pautas solicitadas para conseguir un estado de equilibrio nuevo y diferente con el entorno. Menciona que la adaptabilidad ocurre gracias al proceso de realimentación, para mantener la factibilidad de la organización. Esto permite que la salida de un sistema influya de manera negativa o positiva en su entrada con el objeto de ajustar determinadas pautas o corregir posibles desviaciones. La adaptabilidad permite la variabilidad, la innovación del sistema para que este se ajuste a los diversos cambios del entorno. Si no se logra de manera efectiva incrementar el grado de adaptabilidad a los cambios trascendentales o identificar cuáles son aquéllos que verdaderamente requieren atención, se corre el riesgo de comenzar a experimentar una situación de caos. (Vásquez, 2010) citado en Frías (2012).

Alles (2009), define a la adaptabilidad al cambio, como competencia cardinal, aplicable a todos los integrantes de la organización, ya que representan su esencia y esto permite alcanzar la visión organizacional. La define como la capacidad de reconocer y entender rápidamente las variaciones en el ambiente interno y externo de la organización, convertir las debilidades en fortalezas y mejorar las fortalezas, contribuyendo en el posicionamiento de la organización, e implica la capacidad para

colaborar en épocas difíciles, en condiciones restrictivas, que afectan al sector de negocios como a todos en general, y aprovechar una interpretación anticipada de la crisis.

Dawis, V. y Lofquist, L. (1984), ambos psicólogos definieron la teoría de lo que hoy se conoce Adaptación al trabajo, para entender mejor todo el contexto, hacen una analogía entre satisfacciones básicas y el acto de elección de una ocupación y/o carrera, ya que el enfoque de esta teoría se centra en la satisfacción del trabajador. Considera cinco dimensiones de investigación: seis valores (TWA), flexibilidad, ajuste activo, ajuste reactivo, persistencia. En lo que respecta con relación a la adaptabilidad se entiende bajo la dimensión de ajuste reactivo, ya que, según la definición, el trabajador trata de cambiar sus comportamientos para adaptarse mejor al medio ambiente de su trabajo o cambia sus prioridades personales o valores de trabajo para engranar en el ambiente laboral. De acuerdo a lo anterior, la misma supervivencia de una organización puede depender de la forma cómo adapte la cultura a un ambiente de rápido cambio. En la medida que los cambios se vuelven un factor permanente y acelerado, la adaptabilidad del trabajador a tales cambios resulta cada vez más determinante en la supervivencia de cualquier empresa. (Vásquez, 2010) citado en Frías (2012).

En general, aunque existen conceptos relacionados entre adaptación y adaptabilidad, todos concuerdan que ambos son un proceso que transcurre activando determinadas capacidades del individuo y la organización, pero se refiere esencialmente a la acción o secuencia de acciones que llevan a las personas a un comportamiento inteligente, o sea, una interrelación real y adecuada con el medio. Por tanto, la adaptabilidad es una capacidad de la organización y la adaptación es el proceso de puesta en práctica de esa capacidad. Entonces, es factible desarrollar la adaptabilidad individual, tal como se hace con otras capacidades organizacionales. Para Arnau (2010) la adaptabilidad individual debe entenderse como una competencia del desarrollo de la carrera que permite al trabajador anticiparse proactivamente a las exigencias del puesto de trabajo, así como los cambios laborales, inciertos e impredecibles, y prepararse para resolverlas eficazmente. Dicha adaptación, por sus características, sólo puede

entenderse en el marco de un proceso de desarrollo global que implica actualización y progreso profesional, puesto que permite identificar y gestionar nuevas oportunidades de carrera.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El plan metodológico que se utilizó fue de diseño no experimental ya que la encuesta se realizó sin manipulación deliberada de variables. En esta investigación, no existió variación de forma intencional, el fenómeno a investigar solo puede observarse en un entorno natural. Es de nivel descriptivo y de tipo correlacional. Según lo declarado por Hernández, Fernández y Batista (2014), el diseño de la investigación fue de corte transversal, porque la muestra solo puede consultarse en una oportunidad específica de tiempo.

Dado que la recopilación de datos se basó en mediciones numéricas, se utilizó estadísticas descriptivas para el análisis, por lo que el diseño de investigación de este trabajo está basado en métodos cuantitativos. Sánchez, Reyes y Mejía. (2018) definen los métodos cuantitativos como un tratado basado en mediciones numéricas e investigaciones realizadas, utilizando la recopilación y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis previamente establecidas, y confiar en mediciones numéricas, en el conteo y, a menudo, en el uso de datos estadísticos para establecer con precisión los patrones de comportamiento de la población.

3.2 Variables y Operacionalización

Para la realización del trabajo, se contemplaron dos variables categorizadas de la siguiente manera:

Variable 1) Estrés: Variable Independiente (véase anexo 1)

Variable 2) Adaptación: Variable Dependiente (véase anexo 2)

3.3 Población, muestra y muestreo

A continuación, se define los conceptos respectivos de población, muestra, muestreo y unidad de análisis:

Pineda (1994) define que la población está compuesta por un conjunto de individuos u objetos de los que se quiere conocer algo en una investigación. La población está conformada por trabajadores peruanos. Para este trabajo se contó con la participación de 251 trabajadores peruanos. Cabe mencionar que la población con la que se trabajó cumplió con los criterios de inclusión establecidos.

López, (2004) refiere que la muestra es parte o un subgrupo de la población que será investigada, menciona que existen procedimientos para obtener la cantidad de la muestra, a través de la lógica, fórmula y otros. Así también menciona, que la muestra es una parte representativa de la población. El total de participantes para la muestra se consolidó en un periodo de tres meses aproximadamente, tiempo en el que se recopiló información a través de los cuestionarios virtuales. De esta manera, quedó la muestra final de 251 trabajadores peruanos.

Los criterios necesarios para incluir a los participantes fueron; la aceptación del consentimiento informado para la aplicación de las encuestas, que sean trabajadores peruanos, que se encuentren trabajando en la actualidad. Asimismo, se consideró a los trabajadores de ambos sexos.

Se ha excluido de la muestra a aquellos participantes que no aceptaron el consentimiento informado y quienes no se encuentran laborando en la actualidad. El muestreo para esta investigación fue no probabilístico, también denominada dirigida o intencional, ya que la elección depende de la muestra y la accesibilidad a un grupo específico que se selecciona para la investigación. (Scharager y reyes, 2001).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para la recolección de datos fue medida por la escala de estrés laboral de la OIT-OMS adaptada por Suárez en la población peruana. La escala fue desarrollada por Ivancevich y Matteson, y sus características psicométricas fueron adaptadas por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS), permitiendo que la herramienta sea usada para analizar y estudiar los factores estresantes que existen en las empresas e instituciones, usando el estándar de criterio de juicio de expertos. Del mismo modo, Suárez (2013) ajustó la escala de estrés laboral de la OIT y la OMS, en una muestra de 203 trabajadores de 25 a 35 años de edad que se desempeñan como asesores telefónicos de un contact center de Lima en el área de atención y ventas. En relación a la adaptación este fue validado por criterio de jueces donde uso el Análisis Binominal donde se mostró que los resultados obtenidos fueron menores a 0,05. Esta escala cuenta con dos dimensiones; Superiores y Recursos y Organización y Equipo de Trabajo. Con respecto a la confiabilidad se realizó a través de alfa de Cronbach donde obtuvo un nivel de 0,966, lo cual se considera confiable en un nivel alto. Además, obtuvo correlaciones positivas que están entre 0.68 y 0.82 mostrando como resultado una alta capacidad discriminativa. Con respecto a la confiabilidad realizado por el método de las Dos Mitades, para un total de 13 ítems con una puntuación de 0.95 para la primera mitad, mientras que la para un total de 12 ítems la puntuación fue de 0.94 en la segunda mitad lo que muestra que existe una alta correlación alcanzando un alto nivel de confiabilidad. Los baremos en esta adaptación son: Bajo, Promedio Bajo y Promedio Alto. La Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS consta de 25 ítems y 7 alternativas de responder nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre.

Asimismo, se aplicó el cuestionario para la evaluación de la predisposición hacia la adaptación al cambio profesional (Ce-PAC). Según Arnau (2011) refiere que no existen instrumentos en el contexto de formación laboral respecto a la adaptación de cambios profesionales. Sin embargo, para la elaboración de este cuestionario revisó otros

cuestionarios similares pero enfocadas en el ámbito académico. Este cuestionario está constituido por 16 ítems y 3 dimensiones (cognitiva, conductual y emocional). Presenta un aceptable y buen nivel de fiabilidad en consistencia interna ($\alpha=0.88$) con una correlación promedio entre ítems de .32. En el factor cognición muestra una mejor fiabilidad ($\alpha=0.82$) que por el contrario en el factor conducta y acciones ($\alpha=0.78$) con muestra elevada, sin embargo, menor al alfa global. En el factor de emociones, contiene dos ítems, posee un valor de fiabilidad mínimo ($\alpha=0.69$). se llega a la conclusión que el Ce-PAC es un instrumento de medida válida y fiable.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la validez es el grado en que un instrumento en realidad mide la variable que pretende medir. Asimismo, mencionan que la confiabilidad, es cuando un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.

Para esta investigación se verificó la evidencia de validez basado en la estructura interna en donde se ha obtenido índice de bondad de ajuste aceptable, para la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Así mismo para el cuestionario para la evaluación de la predisposición hacia la adaptación al cambio profesional (Ce-PAC) el cual se verifico a través de la técnica multivariante obteniendo un índice de bondad de ajuste aceptable. En consecuencia, se estaría afirmando la evidencia de validez en esta muestra de los instrumentos empleados. (Véase anexo 3).

Con respecto a la confiabilidad para la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS y para el cuestionario para la evaluación de la predisposición hacia la adaptación al cambio profesional (Ce-PAC) los niveles que se obtuvieron nos indican que cuentan con un nivel de confiabilidad. (Véase anexo 4)

3.5 Procedimiento

Con la finalidad de recolectar la información para la investigación se condujo a efectuar la conversión del proceso de recolección de datos a la versión digital online; a través del cuestionario en google forms, así mismo se hizo la difusión y comunicación en las redes sociales. Los participantes tomaron decisión de realizar el cuestionario a través de la aceptación de la pregunta de consentimiento informado. En total participaron 251

trabajadores peruanos, los cuales realizaron los cuestionarios de Ce-PAC (cuestionario para la evaluación de la predisposición hacia la adaptación al cambio profesional) y Escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Se consideró el respeto a lo largo de la investigación con respecto a los principios éticos de autonomía, beneficencia y justicia; ya que los participantes no han estado expuestos a riesgos que afecten su integridad física o mental.

Se consideró los criterios de inclusión y exclusión para poder delimitar la información, así mismo en cuanto a los datos sociodemográficos se consideró sexo, edad y modalidad de trabajo. (Véase anexo 5)

3.6 Método de análisis de datos

Finalizado el proceso de recolección de datos e información, se procedió a realizar la depuración tomando en cuenta los criterios de exclusión e inclusión. Posteriormente se administró la hoja de cálculo de Microsoft Office Excel, considerando la correcta información para poder exportarlo al Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS 25); así mismo se realizó la validez y confiabilidad con respecto a la consistencia interna de las variables. Estrés y adaptación a través del programa Jamovi 0.9 (Jamovi Project, 2019) el cual nos permitió la visibilidad de información.

Se usó la prueba de Shapiro Wilk con la finalidad de verificar si los datos se ajustaban a la distribución normal, el cual dio como resultado, que no hay distribución normal existente. Por último, se realizó la constatación de hipótesis general y específica.

3.7 Aspectos éticos

Chamorro et al., (2007) refiere que la ética es un fragmento de la filosofía, que estudia las bases de la ética del comportamiento del ser humano, siendo considerados estos buenos o malos. Del mismo modo, especifica un conjunto de valores que regulan el comportamiento humano ya sea individual o colectivamente orientando a que su comportamiento sea en base a lo que consideran como el bien o la moral. Los patrones morales pasan de generación a generación. Por el contrario, en la profesión, los

estándares éticos se aprenden en la formación académica y la práctica profesional. Sin embargo, la ética trata de evaluar con objetividad las acciones de las personas basándose en criterios universales como: justicia, libertad, verdad y la honestidad

El principio de beneficencia: Con esta investigación lo que se intenta es favorecer a los trabajadores peruanos de diversas empresas, porque existe la probabilidad de obtener resultados que nos permitan crear e implementar estrategias, para que los trabajadores de empresas puedan afrontar situaciones de estrés y el adaptarse ante situaciones como las que les ha tocado vivir debido a la Covid – 19 lo cual origino un cambio en su centro de labores teniendo que adaptarse al trabajo.

El principio de no maleficencia: A cada uno de los participantes se le trato con el debido respeto, evitando invadir su intimidad. Se brindó la indicación que su participación no afectaría en su actual puesto de trabajo, ni el cargo que ocupa.

El principio de autonomía: Se detalla toda la información necesaria a los que participaron en el estudio. Los que estuvieron de acuerdo aceptando el consentimiento informado, declarando así su voluntad en la participación consiente y voluntaria. Asimismo, no siendo presionados para que participen respetando su decisión a su vez se le informa que seremos cuidados con la información brindada y será confidencial toda la información obtenida de su participación.

El principio de justicia: se aplica en la investigación realizada, cada uno de los participantes en este proyecto de investigación tuvieron la oportunidad de participar, respetando su decisión en la aceptación de resolución de los instrumentos utilizados. Asimismo, no existe discriminación, por sexo, religión, nacionalidad, nivel de instrucción, clase social etc.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Inferencial

Para contrastar la distribución de normalidad, se analizó la prueba de normalidad de las variables estrés y adaptación mediante la prueba de Shapiro-Wilk. Husam, B (2019), manifiesta como buena opción usar este modelo, ya que cuenta con una potencia elevada para muestras grandes.

En la siguiente tabla 1 se puede evidenciar que la significancia estadística fue de ($p < .001$), por ende, se infiere que no existe una distribución normal con respecto a las variables escala de estrés laboral de la OIT-OMS adaptada por Suárez y CE-PAC: cuestionario para la evaluación de la predisposición hacia la adaptación al cambio profesional Ce-PAC.

Tabla 1

Prueba de normalidad (Shapiro-Wilk)

| | <i>W</i> | <i>p</i> |
|---------|----------|----------|
| OIT-OMS | 0.949 | 0.001 |
| CE-PAC | 0.987 | 0.02 |

Nota: OIT-OMS: Escala de estrés laboral de la OIT-OMS adaptada por Suárez, CE-PAC: cuestionario para la evaluación de la predisposición hacia la adaptación al cambio profesional Ce-PAC, W= Shapiro-Wilk, P= Significancia.

4.2. Hipótesis General

De acuerdo a la hipótesis general planteada, el estrés y la predisposición hacia la adaptación al cambio tienen correlación estadísticamente significativa, para lo cual en esta investigación se corrobora dicha afirmación con valores de $r_s = .161$ ($p < 0.05$). Esto quiere decir que los resultados muestran que la correlación es significativa en el nivel $p < 0.011$. Así también se ha presenciado de acuerdo a Rho de Spearman entre las variables una relación de ($r = .161$), aceptando la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 2

Correlación de las variables de estrés y predisposición hacia la adaptación

| | | Predisposición hacia la adaptación | |
|----------------------|--------|------------------------------------|-------|
| | | <i>r</i> | ,161* |
| <i>r_s</i> | Estrés | <i>p</i> | 0,011 |
| | | <i>N</i> | 251 |

Nota. r_s: Rho de Spearman, r: coeficiente de correlación, P= Significancia y N = número de participantes.

4.3 Hipótesis específico 1

Con respecto a la hipótesis específica 1, el cual fue determinar la relación de la dimensión supervisores y recursos de la variable de estrés (OIT - OMS) con las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación (CE-PAC), según sexo. Se ha presenciado de acuerdo a Rho de Spearman la existencia de correlación entre las variables y sus dimensiones, por tener una $p < 0.05$ en algunas dimensiones, aceptando la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

En la dimensión conductual de la variable de adaptación (CE-PAC) con la dimensión de supervisores y recursos de la variable estrés (OIT - OMS) se evidencia correlación estadísticamente significativa ($r = .205^*$) según sexo masculino, con una $p < 0.05$. Por otro lado, en las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable de adaptación con la dimensión de supervisores y recursos de la variable estrés, se observa una significancia mayor a 0.05 lo cual indica que no existe una asociación significativa entre las variables estudiadas con el sexo femenino al igual que en las dimensiones cognitivo y emocional de la variable adaptación con la dimensión supervisores y recursos de la variable estrés, según sexo masculino.

Tabla 3

Correlación de las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación con supervisores y recursos de la variable estrés, según sexo.

| | | OIT - OMS Supervisiones y recursos | | |
|-----------|--------|--|----------|--------|
| Femenino | CE-PAC | Cognitivo | <i>r</i> | 0,026 |
| | | | <i>p</i> | 0,759 |
| | | | <i>N</i> | 145 |
| | | Conductual | <i>r</i> | 0,134 |
| | | | <i>p</i> | 0,108 |
| | | | <i>N</i> | 145 |
| | | Emocional | <i>r</i> | -0,005 |
| | | | <i>p</i> | 0,952 |
| | | | <i>N</i> | 145 |
| Masculino | CE-PAC | Cognitivo | <i>r</i> | 0,073 |
| | | | <i>p</i> | 0,457 |
| | | | <i>N</i> | 106 |
| | | Conductual | <i>r</i> | ,205* |
| | | | <i>p</i> | 0,035 |
| | | | <i>N</i> | 106 |
| | | Emocional | <i>r</i> | 0,125 |
| | | | <i>p</i> | 0,203 |
| | | | <i>N</i> | 106 |

Nota. r: coeficiente de correlación, P= Significancia, y N = número de participantes, OIT-OMS = escala de estrés laboral de la OIT-OMS adaptada por Suárez, CE-PAC= cuestionario para la evaluación de la predisposición hacia la adaptación al cambio profesional.

4.4 Hipótesis específico 2

Sobre la hipótesis específica 2, donde la relación de la dimensión Organización y equipo de trabajo de la variable de estrés (OIT - OMS), con las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación (CE-PAC), según sexo. Se visualiza de acuerdo a Rho de Spearman la existencia de correlación entre las variables y sus dimensiones, por tener algunas dimensiones una $p < 0.05$, aceptando la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

En la dimensión organización y equipo de trabajo de la variable estrés con la dimensión conductual de la variable adaptación existe una correlación ($r = .198^*$) en mujeres con una $p < 0.05$, en sexo femenino. Asimismo, se evidencia correlación estadísticamente significativa ($r = .195^*$) en la dimensión Organización y equipo de trabajo de la variable estrés con la dimensión conductual de la variable adaptación con una $p < 0.05$, en sexo masculino. Sin embargo, se observa que en las dimensiones cognitivo y emocional de la variable de adaptación con la dimensión organización y equipo de trabajo de la variable estrés en sexo femenino tienen una significancia mayor a 0.05 no existiendo correlación. Este mismo contraste se verifica en las dimensiones cognitivo y emocional de la variable de adaptación con la dimensión organización y equipo de trabajo de la variable estrés en sexo masculino.

Tabla 4

Correlación de las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación con organización y equipo de trabajo de la variable estrés, según sexo.

| | | OIT - OMS Organización y equipo de trabajo | | |
|-----------|--------|--|----------|-------|
| Femenino | CE-PAC | Cognitivo | <i>r</i> | 0,125 |
| | | | <i>p</i> | 0,135 |
| | | | <i>N</i> | 145 |
| | | Conductual | <i>r</i> | ,198* |
| | | | <i>p</i> | 0,017 |
| | | | <i>N</i> | 145 |
| | | Emocional | <i>r</i> | 0,049 |
| | | | <i>p</i> | 0,557 |
| | | | <i>N</i> | 145 |
| Masculino | CE-PAC | Cognitivo | <i>r</i> | 0,103 |
| | | | <i>p</i> | 0,293 |
| | | | <i>N</i> | 106 |
| | | Conductual | <i>r</i> | ,195* |
| | | | <i>p</i> | 0,045 |
| | | | <i>N</i> | 106 |
| | | Emocional | <i>r</i> | 0,098 |
| | | | <i>p</i> | 0,316 |
| | | | <i>N</i> | 106 |

Nota. *r*: coeficiente de correlación, *P*= Significancia, y *N* = número de participantes OIT-OMS = escala de estrés laboral de la OIT-OMS adaptada por Suárez, CE-PAC= cuestionario para la evaluación de la predisposición hacia la adaptación al cambio profesional.

4.5 Hipótesis específico 3

Para responder la hipótesis específica 3, que plantea determinar la relación de la dimensión supervisores y recursos de la variable de estrés (OIT - OMS), con las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación (CE-PAC), según edad. Se muestra de acuerdo a Rho de Spearman la existencia de correlación entre las variables y sus dimensiones, por tener algunas dimensiones una $p < 0.05$, aceptando la hipótesis del investigador y rechazando la hipótesis nula.

En la dimensión supervisores y recursos de la variable de estrés (OIT - OMS) con la dimensión conductual de la variable adaptación (CE-PAC), entre las edades de 20 a 30 años, se evidencia que existe una correlación estadísticamente significativa ($r = .157$) con una $p < 0.05$. Asimismo, se evidencia correlación estadísticamente significativa ($r = .467^*$) en la dimensión supervisores y recursos de la variable de estrés con la dimensión cognitivo de la variable adaptación con una $p < 0.05$ entre las edades de 41 a 58 años. Sin embargo, se observa que en las dimensiones cognitivo y emocional de la variable de adaptación con la dimensión supervisores y recursos de la variable de estrés entre las edades de 20 a 30 años tienen una significancia mayor a 0.05 no existiendo correlación. Este mismo contraste se verifica en las dimensiones conductual y emocional de la variable de adaptación con la dimensión supervisores y recursos de la variable de estrés, entre las edades de 41 a 58 años. En cuanto a la dimensión supervisores y recursos de la variable de estrés con las en las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable de adaptación entre las edades de 31 a 40 años, años no existe correlación con una significancia mayor a 0.05.

Tabla 5

Correlación de las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación con supervisores y recursos de la variable estrés, según edad.

| Edades | | OIT - OMS Supervisiones y recursos | | |
|-----------------|--------|---------------------------------------|----------|--------|
| 20 a 30 años | CE-PAC | Cognitivo | <i>r</i> | -0,032 |
| | | | <i>p</i> | 0,704 |
| | | | <i>N</i> | 147 |
| | | Conductual | <i>r</i> | 0,157 |
| | | | <i>p</i> | 0,050 |
| | | | <i>N</i> | 147 |
| | | Emocional | <i>r</i> | -0,033 |
| | | | <i>p</i> | 0,693 |
| | | | <i>N</i> | 147 |
| 31 a 40 años | CE-PAC | Cognitivo | <i>r</i> | 0,128 |
| | | | <i>p</i> | 0,265 |
| | | | <i>N</i> | 78 |
| | | Conductual | <i>r</i> | 0,171 |
| | | | <i>p</i> | 0,135 |
| | | | <i>N</i> | 78 |
| | | Emocional | <i>r</i> | 0,202 |
| | | | <i>p</i> | 0,077 |
| | | | <i>N</i> | 78 |
| 41 a 58 años | CE-PAC | Cognitivo | <i>r</i> | ,467* |
| | | | <i>p</i> | 0,016 |
| | | | <i>N</i> | 26 |
| | | Conductual | <i>r</i> | 0,233 |
| | | | <i>p</i> | 0,251 |
| | | | <i>N</i> | 26 |
| | | Emocional | <i>r</i> | 0,115 |
| | | | <i>p</i> | 0,577 |
| | | | <i>N</i> | 26 |

Nota. *r*: coeficiente de correlación, *P*= Significancia, y *N* = número de participantes OIT-OMS = escala de estrés laboral de la OIT-OMS adaptada por Suárez, CE-PAC= cuestionario para la evaluación de la predisposición hacia la adaptación al cambio profesional.

4.6 Hipótesis específico 4

Sobre la hipótesis específica 4, que plantea determinar la relación de la dimensión organización y equipo de trabajo de la variable de estrés (OIT - OMS), con las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación (CE-PAC), según edad. Se puede verificar según Rho de Spearman la existencia de correlación entre las variables y sus dimensiones, por tener algunas dimensiones una $p < 0.05$, aceptando la hipótesis del investigador y rechazando la hipótesis nula.

En la dimensión organización y equipo de trabajo de la variable de estrés (OIT - OMS) con la dimensión conductual de la variable adaptación (CE-PAC), entre las edades de 20 a 30 años, se evidencia que existe una correlación estadísticamente significativa ($r=0.202^*$) con una $p < 0.05$. Asimismo, se evidencia correlación estadísticamente significativa ($r=.500^{**}$) en la dimensión organización y equipo de trabajo de la variable de estrés con la dimensión cognitivo de la variable adaptación con una $p < 0.05$ entre las edades de 41 a 58 años. Sin embargo, se observa que en las dimensiones cognitivo y emocional de la variable de adaptación con la dimensión organización y equipo de trabajo de la variable de estrés entre las edades de 20 a 30 años tienen una significancia mayor a 0.05 no existiendo correlación. Este mismo contraste se verifica en las dimensiones conductual y emocional de la variable de adaptación con la dimensión organización y equipo de trabajo de la variable de estrés, entre las edades de 41 a 58 años. En cuanto a la dimensión organización y equipo de trabajo de la variable de estrés con las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable de adaptación entre las edades de 31 a 40 años, años no existe correlación, con una significancia mayor a 0.05.

Tabla 6

Correlación de las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación con organización y equipo de trabajo de la variable estrés, según edad.

| Edades | | OIT - OMS Organización y Equipo de trabajo | | |
|-----------------|--------|--|----------|--------|
| 20 a 30 años | CE-PAC | Cognitivo | <i>r</i> | 0,049 |
| | | | <i>p</i> | 0,558 |
| | | | <i>N</i> | 147 |
| | | Conductual | <i>r</i> | ,202* |
| | | | <i>p</i> | 0,014 |
| | | | <i>N</i> | 147 |
| | | Emocional | <i>r</i> | -0,025 |
| | | | <i>p</i> | 0,767 |
| | | | <i>N</i> | 147 |
| 31 a 40 años | CE-PAC | Cognitivo | <i>r</i> | 0,179 |
| | | | <i>p</i> | 0,116 |
| | | | <i>N</i> | 78 |
| | | Conductual | <i>r</i> | 0,189 |
| | | | <i>p</i> | 0,097 |
| | | | <i>N</i> | 78 |
| | | Emocional | <i>r</i> | 0,204 |
| | | | <i>p</i> | 0,073 |
| | | | <i>N</i> | 78 |
| 41 a 58 años | CE-PAC | Cognitivo | <i>r</i> | ,500** |
| | | | <i>p</i> | 0,009 |
| | | | <i>N</i> | 26 |
| | | Conductual | <i>r</i> | 0,187 |
| | | | <i>p</i> | 0,360 |
| | | | <i>N</i> | 26 |
| | | Emocional | <i>r</i> | 0,227 |
| | | | <i>p</i> | 0,265 |
| | | | <i>N</i> | 26 |

Nota. *r*: coeficiente de correlación, *P*= Significancia, y *N* = número de participantes OIT-OMS = escala de estrés laboral de la OIT-OMS adaptada por Suárez, CE-PAC= cuestionario para la evaluación de la predisposición hacia la adaptación al cambio profesional

4.7 Hipótesis específico 5

Respecto a la hipótesis específica 5, que plantea determinar la relación de la dimensión supervisores y recursos de la variable de estrés (OIT - OMS), con las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación (CE-PAC), según modalidad de trabajo. Se observa que, el valor de la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra la existencia de correlación entre las variables y sus dimensiones, por tener algunas dimensiones una $p < 0.05$, aceptando la hipótesis del investigador y rechazando la hipótesis nula.

Según la modalidad de trabajo presencial entre la dimensión supervisores y recursos de la variable de estrés (OIT - OMS) con las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación (CE-PAC), no existe correlación con una significancia mayor a 0.05. De la misma forma no existe correlación en la modalidad de trabajo semi-presencial en la dimensión supervisores y recursos de la variable estrés, con las dimensiones cognitivo y emocional de la variable adaptación. Asimismo, se observa en la modalidad de trabajo remoto no existe correlación con la dimensión supervisores y recursos de la variable estrés, con las dimensiones cognitivo y emocional de la variable adaptación. Sin embargo, en la modalidad de trabajo semi-presencial, se evidencia una correlación estadísticamente significativa ($r = .452^*$) con $p < 0.05$ entre las dimensiones supervisores y recursos de la variable estrés con la dimensión conductual de la variable adaptación. Asimismo, se evidencia correlación estadísticamente significativa ($r = .168^*$) en la dimensión supervisores y recursos de la variable de estrés con la dimensión conductual de la variable adaptación con una $p < 0.05$ en la modalidad de trabajo remoto.

Tabla 7

Correlación de las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación con supervisores y recursos de la variable estrés, según modalidad de trabajo.

| Modalidad de trabajo | | OIT - OMS Supervisores y Recursos | | |
|----------------------|--------|-----------------------------------|----------|--------|
| Presencial | CE-PAC | Cognitivo | <i>r</i> | -0,105 |
| | | | <i>p</i> | 0,378 |
| | | | <i>N</i> | 73 |
| | | Conductual | <i>r</i> | 0,034 |
| | | | <i>p</i> | 0,774 |
| | | | <i>N</i> | 73 |
| | | Emocional | <i>r</i> | -0,037 |
| | | | <i>p</i> | 0,754 |
| | | | <i>N</i> | 73 |
| Semi- Presencial | CE-PAC | Cognitivo | <i>r</i> | 0,292 |
| | | | <i>p</i> | 0,117 |
| | | | <i>N</i> | 30 |
| | | Conductual | <i>r</i> | ,452* |
| | | | <i>p</i> | 0,012 |
| | | | <i>N</i> | 30 |
| | | Emocional | <i>r</i> | 0,259 |
| | | | <i>p</i> | 0,167 |
| | | | <i>N</i> | 30 |
| Trabajo remoto | CE-PAC | Cognitivo | <i>r</i> | 0,103 |
| | | | <i>p</i> | 0,212 |
| | | | <i>N</i> | 148 |
| | | Conductual | <i>r</i> | ,168* |
| | | | <i>p</i> | 0,042 |
| | | | <i>N</i> | 148 |
| | | Emocional | <i>r</i> | 0,051 |
| | | | <i>p</i> | 0,537 |
| | | | <i>N</i> | 148 |

Nota. *r*: coeficiente de correlación, *P*= Significancia, y *N* = número de participantes OIT-OMS = escala de estrés laboral de la OIT-OMS adaptada por Suárez, CE-PAC= cuestionario para la evaluación de la predisposición hacia la adaptación al cambio profesional.

4.8 Hipótesis específico 6

En base a la hipótesis específica 6, que plantea determinar la relación de la dimensión organización y equipo de trabajo de la variable de estrés (OIT - OMS), con las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación (CE-PAC), según modalidad de trabajo. Se observa que, el valor de la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra la existencia de correlación entre las variables y sus dimensiones, por tener algunas dimensiones una $p < 0.05$, aceptando la hipótesis del investigador y rechazando la hipótesis nula.

Según la modalidad de trabajo presencial no existe relación entre la dimensión organización y equipo de trabajo de la variable de estrés (OIT - OMS), con las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación (CE-PAC), con una significancia mayor a 0.05. De la misma forma en la modalidad de trabajo semi-presencial no existe relación entre la dimensión organización y equipo de trabajo de la variable estrés, con las dimensiones conductual y emocional de la variable adaptación. Lo mismo se observa en la modalidad de trabajo remoto con la dimensión organización y equipo de trabajo de la variable estrés, con la dimensión emocional de la variable adaptación donde tampoco existe correlación. Sin embargo, en la modalidad de trabajo semi-presencial, se evidencia que existe una correlación estadísticamente significativa ($r = .387^*$) con una $p < 0.05$ entre las dimensiones organización y equipo de trabajo de la variable estrés con la dimensión cognitivo de la variable adaptación. Asimismo, se evidencia correlación estadísticamente significativa ($r = .221^*$) en la dimensión organización y equipo de trabajo de la variable de estrés con la dimensión cognitiva de la variable adaptación con una $p < 0.05$ en la modalidad de trabajo remoto. Este mismo contraste se verifica en la dimensión organización y equipo de trabajo de la variable de estrés con la dimensión conductual de la variable adaptación donde se evidencia correlación estadísticamente significativa ($r = .221^*$) con una $p < 0.05$ en la modalidad de trabajo remoto.

Tabla 8

Correlación de las dimensiones cognitivo, conductual y emocional de la variable adaptación con organización y equipo de trabajo de la variable estrés, según modalidad de trabajo.

| Modalidad de trabajo | | OIT - OMS Organización y equipo de trabajo | | |
|----------------------|--------|---|----------|--------|
| Presencial | CE-PAC | Cognitivo | <i>r</i> | -0,108 |
| | | | <i>p</i> | 0,361 |
| | | | <i>N</i> | 73 |
| | CE-PAC | Conductual | <i>r</i> | 0,049 |
| | | | <i>p</i> | 0,681 |
| | | | <i>N</i> | 73 |
| | CE-PAC | Emocional | <i>r</i> | -0,093 |
| | | | <i>p</i> | 0,435 |
| | | | <i>N</i> | 73 |
| Semi- Presencial | CE-PAC | Cognitivo | <i>r</i> | ,387* |
| | | | <i>p</i> | 0,035 |
| | | | <i>N</i> | 30 |
| | CE-PAC | Conductual | <i>r</i> | ,540** |
| | | | <i>p</i> | 0,002 |
| | | | <i>N</i> | 30 |
| | CE-PAC | Emocional | <i>r</i> | 0,290 |
| | | | <i>p</i> | 0,119 |
| | | | <i>N</i> | 30 |
| Trabajo remoto | CE-PAC | Cognitivo | <i>r</i> | ,221** |
| | | | <i>p</i> | 0,007 |
| | | | <i>N</i> | 148 |
| | CE-PAC | Conductual | <i>r</i> | ,221** |
| | | | <i>p</i> | 0,007 |
| | | | <i>N</i> | 148 |
| | CE-PAC | Emocional | <i>r</i> | 0,114 |
| | | | <i>p</i> | 0,169 |
| | | | <i>N</i> | 148 |

Nota. *r*: coeficiente de correlación, *P*= Significancia, y *N* = número de participantes OIT-OMS = escala de estrés laboral de la OIT-OMS adaptada por Suárez, CE-PAC= cuestionario para la evaluación de la predisposición hacia la adaptación al cambio profesional.

V. DISCUSIÓN

A través de los años, se sigue investigando sobre el estrés y adaptación, tratando de responder a varias interrogantes sobre su relación con la mente humana y como éstas se manifiestan en diferentes circunstancias de la vida cotidiana tales como el entorno personal y laboral. En la actualidad a consecuencia de la pandemia mundial, muchas organizaciones tuvieron que generar transiciones significativas en la modalidad de trabajo de sus empleados, provocando cambios en su vida personal con relación a su entorno laboral, generando en muchas ocasiones alteraciones emocionales como el estrés, a causa de la dificultad de adaptarse a su nueva normalidad laboral.

En consecuencia, la hipótesis general de esta investigación es verificar la relación entre el estrés y predisposición hacia la adaptación al cambio Profesional en tiempos de Covid -19, en una muestra trabajadores peruanos, obteniendo valores de coeficiente de correlación estadísticamente significativa, el cual describe que el estrés se estaría asociando con la adaptación. Esto quiere decir que los resultados muestran que la correlación es significativa en el nivel $p < 0.001$. Asimismo, se ha presenciado de acuerdo a Rho de Spearman entre las variables una relación de $r_s = ,161$, donde a mayor estrés genera una mayor adaptación al entorno aceptando la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Estas afirmaciones estadísticas estarían siendo respaldadas por Invancevich y Matteson quienes refieren al estrés como respuesta adaptativa, que se da a través del proceso psicológico del individuo, y es una reacción a ciertas acciones, situaciones o eventos que ocurren externamente. A su vez, la Organización Mundial (2008) de la Salud define al estrés laboral como el conjunto de reacciones de los trabajadores cuando se enfrentan a exigencias ocupacionales donde deben enfrentar situaciones nuevas, imprevistas e inciertas. Entonces al presentarse estas situaciones conflictivas relacionadas al estrés, la persona se anticipa proactivamente ante estas exigencias activando el proceso de puesta en práctica de la adaptación, preparándose para resolverlas eficazmente, Arnau (2010).

Con respecto a la primera hipótesis específica los resultados descritos, permite apreciar de acuerdo a Rho de Spearman la existencia de correlación entre las variables

y algunas de sus dimensiones. En la dimensión conductual de la variable de adaptación (CE-PAC) con la dimensión de supervisores y recursos de la variable estrés (OIT - OMS) se evidencia correlación estadísticamente significativa ($r=.205^*$) según sexo masculino, con una significancia $p < 0.05$. Por otro lado, se observa que no existe una asociación significativa entre las dimensiones estudiadas con el sexo femenino, al igual que en las dimensiones cognitivo y emocional del sexo masculino.

En la segunda hipótesis específico se identificó la relación en la dimensión organización y equipo de trabajo de la variable estrés con la dimensión conductual de la variable adaptación existe una correlación ($r=.198^*$) en mujeres con una $p < 0.05$.

Asimismo, se evidencia correlación estadísticamente significativa ($r=.195^*$) en la dimensión organización y equipo de trabajo de la variable estrés con la dimensión conductual de la variable adaptación con una $p < 0.05$ en sexo masculino. Sin embargo, se evidencia que no existe relación entre las dimensiones cognitivo y emocional con la dimensión organización y equipo de trabajo en sexo masculino ya que cuenta con una significancia mayor a 0.05.

En la siguiente hipótesis específica se obtuvo como resultado entre la dimensión de supervisores y recursos con la dimensión conductual, una correlación estadísticamente significativa ($r=.157$) con una $p < 0.05$, entre las edades de 20 a 30 años. Sin embargo, se observa que entre la dimensión de supervisores y recursos con las dimensiones cognitivo y emocional existe una significancia mayor a 0.05 no existiendo correlación. Entre las edades de 31 a 40 años no existe correlación entre las dimensiones de ambas variables. Y entre las edades de 41 a 58 se verifica el mismo contraste que no existe correlación entre las dimensiones conductual y emocional con la dimensión supervisores y recursos. Sin embargo, se evidencia correlación estadísticamente significativa ($r=.467^*$) en la dimensión supervisores y recursos con la dimensión cognitivo con una $p < 0.05$ entre las edades de 41 a 58 años.

De acuerdo a la cuarta hipótesis específica se verifica que entre las edades de 20 a 30 años solo existe correlación entre la dimensión organización y equipo de trabajo con la dimensión conductual donde se evidencia que existe una correlación estadísticamente significativa ($r=.202$) con una $p < 0.05$. Entre las edades de 31 a 40 años no existe relación entre sus dimensiones ya que cuenta con una significancia

mayor a 0.05. Entre las edades de 41 a 58 años se evidencia que existe una correlación estadísticamente significativa ($r=.500^{**}$) en la dimensión organización y equipo de trabajo con la dimensión cognitivo con una $p < 0.05$.

En la quinta hipótesis específica según modalidad de trabajo, se evidencia que en la modalidad presencial entre la dimensión supervisores y recursos con las dimensiones cognitivo, conductual y emocional, no existe correlación. En la modalidad de trabajo semi-presencial en la dimensión supervisores y recursos con las dimensiones cognitivo y emocional tampoco existe correlación. De la misma forma en la modalidad de trabajo remoto no existe correlación entre la dimensión supervisores y recursos con las dimensiones cognitivo y emocional. Sin embargo, en la modalidad de trabajo semi-presencial, se evidencia una correlación estadísticamente significativa ($r=.452^*$) con una $p < 0.05$ entre las dimensiones supervisores y recursos con la dimensión conductual. Asimismo, se evidencia correlación estadísticamente significativa ($r=.168^*$) en la dimensión supervisores y recursos con la dimensión conductual con una $p < 0.05$ en la modalidad de trabajo remoto.

Para finalizar en la sexta hipótesis específica, según la modalidad de trabajo presencial no existe relación entre la dimensión organización y equipo de trabajo con las dimensiones cognitivo, conductual y emocional, ya que cuenta con significancia mayor a 0.05. En la modalidad de trabajo semi-presencial no existe relación entre la dimensión organización y equipo de trabajo con las dimensiones conductual y emocional. Sin embargo, se evidencia que existe una correlación estadísticamente significativa ($r=.387^*$) con una $p < 0.05$ entre las dimensiones organización y equipo de trabajo con la dimensión cognitivo. En la modalidad de trabajo remoto no existe correlación entre la dimensión organización y equipo de trabajo con la dimensión emocional. No obstante, se evidencia correlación estadísticamente significativa ($r=.221^*$) en la dimensión organización y equipo de trabajo con la dimensión cognitiva con una $p < 0.05$. Este mismo contraste se verifica en la dimensión organización y equipo de trabajo con la dimensión conductual donde se evidencia correlación estadísticamente significativa ($r=.221^*$) con una $p < 0.05$ en la modalidad de trabajo remoto.

Como limitaciones de esta investigación, se identifica la limitación de información sobre ambas variables de estudio ya que no se contó con información de antecedentes nacionales e internacionales. También se observa limitación en la data obtenida ya que se complejiza la aplicación de los instrumentos de forma personal a raíz de la pandemia se tuvo que optar por realizarlo de forma virtual.

Finalmente se debe señalar que se han obtenido índices estadísticos aceptables en cuanto a la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados para la aplicación y desarrollo de la investigación. Por tal motivo, será de gran importancia los resultados que se obtuvieron para poder evaluar e implementar un plan de acción en las organizaciones, con el fin de prevenir problemas de estrés a causa de no poder adaptarse a los nuevos cambios generados por la pandemia.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye que existe una relación significativa entre las variables estrés y predisposición hacia la adaptación al cambio profesional en tiempos de Covid -19, en una muestra de trabajadores peruanos. Poniéndose en manifiesto que mientras exista un nivel de estrés aceptable la persona se va adaptar mejor en su ambiente laboral.

En cuanto a la dimensión supervisores y recursos con la dimensión conductual en sexo masculino, se llega a la conclusión que existe relación obteniendo como resultado correlación estadísticamente significativa ($r=.205^*$) con una $p < 0.05$. Se infiere que existe relación entre la dimensión organización y equipo de trabajo con las dimensiones conductual en ambos sexos con una $p < 0.05$. De acuerdo a la investigación, se verifica que el sexo masculino se relaciona en la dimensión conductual de la variable adaptación con ambas dimensiones de la variable estrés a comparación de las mujeres.

Existe relación entre la dimensión supervisores y recursos con la dimensión conductual entre las edades de 20 a 30 años y con la dimensión cognitiva entre las edades de 41 a 58 años. Del mismo modo existe relación entre la dimensión organización y equipo de trabajo con la dimensión conductual entre 20 a 30 años y con la dimensión cognitiva entre las edades de 41 a 58 años. Entre las edades 31 a 40 los resultados permiten concluir que existen diferencias significativas. Por lo que, los resultados demuestran que no existe correlación entre las dimensiones de las variables estrés y adaptación en este rango de edades.

Para la dimensión supervisores y recursos con la dimensión conductual en la modalidad de trabajo semi – presencial los resultados permiten concluir que existe correlación estadísticamente significativa al igual que en la modalidad de trabajo remoto entre la dimensión supervisores y recursos con la dimensión conductual. Asimismo, se concluye que entre la dimensión organización y equipo de trabajo con la dimensión cognitiva existe correlación estadísticamente significativa en la modalidad de trabajo semi – presencial. Del mismo modo existe correlación entre la dimensión organización y equipo de trabajo con las dimensiones cognitivo y conductual en la modalidad de trabajo remoto. sin embargo, en los resultados indica que en ambas

dimensiones de la variable estrés con las dimensiones de la variable adaptación no existe correlación en la modalidad de trabajo presencial.

VII. RECOMENDACIONES

Dada la importancia de los resultados encontrados en la investigación se recomienda lo siguiente:

1. Se recomienda realizar mayores estudios con las variables de adaptación y adaptabilidad en el área organizacional.
2. Se recomienda realizar estudios correlacionales en otras muestras según tipos de empresa o en muestras más representativas con el fin de consolidar y comprobar los resultados hallados en la investigación realizada.
3. Se recomienda realizar mayores estudios bajo un diseño predictivo y explicativo.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2009). *Diccionario de comportamientos. La trilogía. Tomo II. Nuevos conceptos y enfoques. 1500 comportamientos relacionados con las competencias más utilizadas en el siglo XXI*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. Obtenido de 978-950-641-562-4
- Arnau, L. (2010). *La orientación de las personas desempleadas para la adaptación al cambio profesional: elaboración, aplicación y evaluación de un programa de orientación aplicado a alumnos de formación profesional para el empleo*. Tesis doctoral no publicada. Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Arnau, L. (2011). *Cuestionario para evaluar la adaptabilidad de los adultos desempleados hacia los cambios profesionales: aplicación preliminar y características psicométricas*. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 13(2), 99-112. Consultado en: <http://redie.uabc.mx/vol13no2/contenido-arnau.html>
- Amutio, A (2004). *Afrontamiento del estrés en las organizaciones: un programa de manejo a nivel individual/grupal*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(1) Madrid, España. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317996006.pdf>
- Barrio, J. A., García, M. R., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). *El estrés como respuesta*. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37-48.
- Blanco, M. (2003). *El estrés en el trabajo*. *Revista ciencia y cultura*, (12), 71-78. [Fecha de consulta 20 de junio de 2020]. ISSN 2077-3323 Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n12/a08.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones* (2da Ed.). México: Editorial the McGraw-Hill ISBN-13: 978-970-10-6876-2 ISBN-10: 970-10-6876-9
- Chamorro, A, Albert, L, Juan, E, Lladó, N, Romero, J, Sánchez, A.(2007) *Ética del psicólogo*. Barcelona: Editorial UOC ISBN:978-84-9788-569-0
- Dawis, V. & Lofquist, L. (1984) *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnessota Press
- Del Bosque, A., & Aragon, L. (2008). Nivel de adaptación en adolescentes mexicanos. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(2), 287-297.
- Fraga, S. (2014) Organizational adaptability: A conceptual contribution for today's organizations. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* 25 (1) consultado en:
<http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/12017/11371>
- González-Pienda, J. A., Núñez, J. C., Álvarez, L., Rocés, C., González-Pumariega, S., González, P., Muñoz, R., Valle, A., Cabanach, R. G., Rodríguez, S., & Bernardo, A. (2003). *Adaptabilidad y cohesión familiar, implicación parental en conductas autorregulatorias, autoconcepto del estudiante y rendimiento académico*. *Psicothema*, 15(Número 3), 471-477. Recuperado a partir de <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8096>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (6.a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández, J., Jaimes, M., Carvajal, Y., Suárez, D. Medina, P., & Fajardo, S. (2016). *Modelo de adaptación de Callista Roy. Cultura Del Cuidado*, 13(1), 6-21. <https://doi.org/10.18041/1794-5232/cultrua.2016v13n1.2107>
- Huarcaya, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2).

- Husam, B. (2019). *Tests of normality: new test and comparative study*, *Communications in Statistics - Simulation and Computation*. Taylor & Francis. Recuperado de DOI: 10.1080/03610918.2019.1643883
- Leal, I (2006) El Estrés: Cómo nos Afecta. *Revista Científica General José María Córdova*, 4 (4) 56-58. [Fecha de consulta 10 de junio de 2020]. ISSN: 1900-6586. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4762/476259067015>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Serie protección de la salud de los trabajadores*, 3.
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74.
- López, M., & González, M. (2003). Inteligencia Emocional, pasos para elevar el potencial infantil. *Uno (Ed. Gamma SA Colombia)*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of 1919-2019. International Labour Office, Governance and Tripartism Department. Geneva: Publications International Labour Organization. ISBN web: 978-92-2-133152-0
- Organización Internacioal del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - Ginebra: Suiza.
- Organización de Naciones Unidas. Departamento de Comunicación Global. (27 de 04 de 2020). *La ONU pide medidas para amortiguar el impacto del COVID-19 en el mercado laboral*. Obtenido de La ONU pide medidas para amortiguar el impacto del COVID-19 en el mercado laboral: <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/impacto-covid-19-mercado-laboral>
- Organización Mundial de la Salud. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés laboral en países en desarrollo*. Obtenido de www.who.int/occupational_health: ISBN 978 92 4 359165 0

- Osorio, J y Cárdenas, L. (2017) Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*; 13 (1): 81-90. [Fecha de consulta 5 de julio de 2020]. ISSN: 1794-9998. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=679/67952833006>
- Oblitas, L. (2004). *Psicología de la salud y calidad de vida*. Australia: International Thompson Editores.
- Patlan Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
- Peiro, J. (2009). *Estrés laboral y riesgos psicosociales: Investigaciones recientes para su análisis y prevención*. España: Edición: universidad de Valencia ISB: 978-84-370-8275-2
- Ruiz, P (2004) Promoviendo la adaptación saludable de nuestros adolescentes. *Revista de salud pública Promoción de la salud y epidemiología*. Madrid. Recuperado de: https://www.msbs.gob.es/ciudadanos/proteccion_Salud/adolescencia/docs/AdoCompleto.pdf
- Sánchez,H. , Reyes, C. y Mejia,k. (2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Perú: Bussiness Suport Aneth S.R.L
- Selye (1976) *Stress in Health and Disease* Boston: butterworths publishers
- Suárez, A. (junio, 2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. 2(1). Recuperado de <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
- Scharager, J., & Armijo, I. (2001). *Metodología de la Investigación para las Ciencias Sociales. CD-ROM]: Versión, 1.*
- Schlemenson, A. (2007). *Remontar las crisis: el desenvolvimiento de las organizaciones en su contexto*. Buenos Aires: Ediciones Granica. doi:ISBN: 9789506415129

- Vallejo Calle, O. (2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. CULTURA EDUCACIÓN Y SOCIEDAD, 2(1). Recuperado a partir de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946>
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza
- Frías, J. y Veliz, J. (2012) *La adaptabilidad a los cambios imprevistos del entorno y la creación de capacidades para el autocontrol en la empresa*. Recuperado de <http://www.cyta.com.ar/ta1201/v12n1a2.htm>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variable: Estrés

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones Indicadores | Escala de medición |
|---------------|--|--|---|--------------------|
| Estrés | Define el estrés como una respuesta emocional y física a un daño generado por desequilibrio a raíz de las exigencias percibida por el individuo esta pueden ser por las exigencias del trabajo que exceden su capacidad, recursos o necesidades. (OIT, 2016, p.62) | El nivel de estrés de los trabajadores peruanos será medido a través de la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS Cuenta con 25 ítems y 7 alternativas como respuestas | Cuenta con 2 dimensiones divididas de la siguiente manera: Supervisores y recursos por los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24 Organización y equipo de trabajo está compuesta por los ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25. (Suarez, A, 2013, p.39) | Escala ordinal |

Fuente: Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS (Suarez. A)

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variable: Adaptación

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones Indicadores | Escala de medición |
|-------------------|--|--|---|--------------------|
| Adaptación | Lo define como una competencia del desarrollo de la carrera que permite al trabajador anticiparse proactivamente a las exigencias del puesto de trabajo, así como los cambios laborales, inciertas e impredecibles, y prepararse para resolverlas eficazmente. (Arnau, 2010) | El nivel de adaptación al cambio de trabajadores peruanos será medido a través del cuestionario para la evaluación de la predisposición hacia la adaptación al cambio profesional (Ce-PAC) | Cuenta con 3 dimensiones divididas de la siguiente manera: Dimensión cognitiva Ítem 6 incluye información sobre las ventajas de adaptarse al cambio profesional provocado por el tic, Dimensión conductual Incluye hábitos con respecto a la adaptación al cómo debe ser practicada su adquisición de hábitos que favorezcan la su adaptación al cambio Ítem 10 Dimensión emocional ítem 15 incluye las emociones favorables sobre la adaptación al cambio y el uso de tics. (Arnau, 2011, p. 103) | Escala ordinal |

Fuente: Cuestionario para evaluar la adaptabilidad de los adultos desempleados hacia los cambios profesionales: aplicación preliminar y características psicométricas

Anexo 3

Evidencia de validez de la estructura interna: índice de ajuste de las variables de estudio

| | CFI | TLI | SRMR | RMSEA | RMSEA 90% CI | |
|---------|-------|-------|--------|--------|--------------|----------|
| | | | | | Inferior | Superior |
| OIT-OMS | 0.845 | 0.831 | 0.0601 | 0.0996 | 0.0928 | 0.107 |
| CE-PAC | 0.856 | 0.834 | 0.0604 | 0.0919 | 0.0604 | 0.103 |

Nota: OIT-OMS: escala de estrés laboral de la OIT-OMS adaptada por Suárez, CE-PAC: cuestionario para la evaluación de la predisposición hacia la adaptación al cambio profesional Ce-PAC, CFI: índice de ajuste comparativo, TLI: índice de Tucker Lewis, SRMR: raíz estandarizada cuadrática media y RMSEA: error cuadrático medio de aproximación.

Anexo 3, se presenta que, a través del análisis de la validez del constructo por medio de Análisis Factorial Confirmatorio, en el cuestionario OIT-OMS con 25 ítems, logrando valores buenos para el cuestionario: índice residual de la raíz cuadrada media (SRMR = 0.0601), el índice de bondad comparativo (CFI = 0.845) y (RMSEA = 0.0996), por otro lado en el cuestionario CE-PAC con 16 ítems, logrando valores buenos para el cuestionario: índice residual de la raíz cuadrada media (SRMR = 0.0604), el índice de bondad comparativo (CFI = 0.854) y (RMSEA = 0.0919).

Anexo 4

Evidencia de confiabilidad de los instrumentos

| | Cronbach's α | McDonald's ω |
|---------|---------------------|---------------------|
| OIT-OMS | 0.960 | 0.960 |
| CE-PAC | 0.901 | 0.904 |

Nota OIT-OMS: escala de estrés laboral de la OIT-OMS adaptada por Suárez, CE-PAC: cuestionario para la evaluación de la predisposición hacia la adaptación al cambio profesional Ce-PAC, Cronbach's α : Alfa de Cronbach y McDonald's ω : Coeficiente de omega.

En el anexo 4 por medio del estadístico de Alfa de Cronbach en donde el resultado el instrumento OIT – OMS con un coeficiente de ($\alpha = .960$) y el instrumento CE-PAC con un coeficiente de ($\alpha = .904$).

Anexo 5

Análisis de variables sociodemográficas (n = 251)

| Variables | | f | % |
|-----------|----------------|-----|-----|
| Sexo | Femenino | 145 | 58% |
| | Masculino | 106 | 42% |
| Edad | 20 a 40 | 225 | 89% |
| | 41 a 60 | 26 | 10% |
| Trabajo | Presencial | 73 | 29% |
| | Semipresencial | 30 | 12% |
| | Remoto | 148 | 59% |

Nota: f = Frecuencia % = porcentaje

Anexo 6: Autorización de uso de instrumentos

Solicitud de Autorización para uso de Herramienta

Recibidos x



katherine steffany santa cruz rodas

mié., 15 jul. 22:20 (hace 3 horas)



para laura.arnau, mí ▾

Estimada Laura,

Buenas noches, te saluda Katherine Santa Cruz Rodas y Rosa Guerra Fonseca, ambas estudiantes de la Universidad César Vallejo. Actualmente estamos en proceso de realizar nuestras tesis: "ESTRÉS Y PREDISPOSICIÓN HACIA LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO PROFESIONAL EN TIEMPOS DE COVID -19, EN COLABORADORES DE UNA FINANCIERA DE LIMA" y estamos usando el test que has adaptado (Cuestionario Ce-PAC), y quisiéramos solicitarle tu permiso para usarlo.

Quedamos atentas a tu pronta respuesta.

Mil gracias!!!

--

Katherine Santa Cruz Rodas

Atracción y Desarrollo del Talento Humano

Laura Arnau Sabates <laura.arnau@uab.cat>

0:56 (hace 1 hora)



para katherine, mí ▾

Apreciada Katherine,

Tienen mi permiso para utilizar el cuestionario Ce-PAC (debidamente citado/referenciado) para el fin que proponen. Espero que resulte útil.

Saludos cordiales,

Laura Arnau

Anexo 7: Instrumento de recolección de datos (1)

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. 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. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

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 | La gente no comprende la misión y metas de la organización. | | | | | | | |
| 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. | | | | | | | |

Anexo 8: Figura 3: Instrumento de recolección de datos (2)

Instrumento Ce-PAC

A continuación, se le presenta una serie de afirmaciones. Por favor emita su opinión de cada una seleccionando la respuesta que considere más oportuna siendo:

- 1 Si la condición es CASI NUNCA
- 2 Si la condición es MUY POCO.
- 3 Si la condición es SIEMPRE
- 4 Si la condición es MUCHO

| N° | Ítem | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|--|---|---|---|---|
| 1 | Busco información para estar al día de mi ocupación | | | | |
| 2 | He comentado con compañeros los cambios que se han producido en esta ocupación debido a la incorporación de las nuevas tecnologías | | | | |
| 3 | Me he informado sobre cómo evolucionará en un futuro mi ocupación. | | | | |
| 4 | Podría decir, que tendría que hacer para adaptarme a los cambios que se van a dar en mi ocupación | | | | |
| 5 | Me he informado de cómo las nuevas tecnologías obligan a las empresas a evolucionar competitivamente | | | | |
| 6 | Sé que aspectos de mi puesto de trabajo podrían cambiar o mantenerse por la incorporación de las nuevas tecnologías | | | | |
| 7 | Sé que aspectos de mi ocupación mejorarán con la incorporación de las nuevas tecnologías | | | | |
| 8 | Sabría enumerar qué tareas de mi ocupación, pueden realizarse fuera del puesto de trabajo | | | | |
| 9 | He debatido las consecuencias que pueden ocurrir, si no me adapto a los cambios que se han producido en el mercado de trabajo | | | | |
| 10 | He elaborado un listado sobre los cambios que tengo que afrontar, para estar al día de la ocupación escogida. | | | | |
| 11 | Me he planteado que tareas de mi ocupación serán sustituidas, en un futuro, por la inteligencia artificial | | | | |
| 12 | Conozco los aspectos más importantes que pueden hacer evolucionar la ocupación actual. | | | | |
| 13 | He participado en conversaciones para considerar qué cambios podrían hacer desaparecer aspectos importantes de mi ocupación | | | | |
| 14 | Conozco el funcionamiento de las nuevas tecnologías que están presentes en mi ocupación. | | | | |
| 15 | Me lo paso bien realizando actividades en las que están presentes las nuevas tecnologías | | | | |
| 16 | Me gustaría realizar alguna actividad que incorpore el uso de las TIC (Tecnología de la información y comunicación) desde casa. | | | | |