



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Situación Laboral y Estrés de los Trabajadores de
Sunarp de la Zona Registral Nro. X Cusco Afectados por el
Covid19-2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Salas Guzman, Edwin (ORCID: 0000-0003-2508-7838)

ASESORA:

Mg. Pacherras Ruiz, Angélica Yolanda (ORCID: 0000-0003-4942-9724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

A mi esposa Susinova Ríos por su apoyo incondicional en la aplicación de la tesis, a mis hijos Massimo y Chiara que son razón de mi existir y ejemplo de superación y por otorgar la fortaleza y la fuerza para lograr el objetivo, a mis padres Héctor y María Margarita.

Agradecimiento

Mis agradecimientos infinitos para la Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo, por haberme brindado la oportunidad más valiosa, de realizar y cumplir mis metas trazadas y avanzar y progresar profesionalmente.

A mi ilustre asesora Mg. Pacherras Ruiz Angélica Yolanda, por su paciencia y suficiente capacidad de tolerancia para transmitir, sus grandes conocimientos científicos y una experiencia más alta para la realización de mi proyecto de tesis, al Jefe Zonal y al Administrador y a los trabajadores de La Zona Registral N° X. Cusco, por proporcionarme la información para esta investigación.

Edwin Salas Guzmán.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstrac.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población y muestra	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Método de análisis de datos	25
3.6. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIONES	42
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS.....	55

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la población de trabajadores de la Sunarp sede Cusco	22
Tabla 2	Expertos	24
Tabla 3	Confiabilidad por Alfa de Cronbach	24
Tabla 4	Pruebas de normalidad de Kolgomorov-Smirnov para una muestra	27
Tabla 5	Relación de la Situación Laboral y Estrés de los Trabajadores	28
Tabla 6	Relación de la dimensión falta de apoyo organizacional y la variable Situación Laboral	29
Tabla 7	Relación de la dimensión de Sobre Carga Laboral y la variable Situación Laboral	30
Tabla 8	Relación de la dimensión de Dificultad Interpersonal y la variable Situación Laboral	31
Tabla 9	Relación de la dimensión de Fuentes Extrínsecas de Insatisfacciones y la Variable Situación Laboral	32
Tabla 10	Relación de la dimensión de Falta de Justicia Organizacional y la Variable Situación Laboral	33
Tabla 11	Variable Situación Laboral de los trabajadores	40
Tabla 12	Variable Estrés de los trabajadores de la Sunarp	41

Índice de figuras

Figura 1	Diseño correlacional.....	20
Figura 2	Dimensión de Oferta y Demanda	34
Figura 3	Dimensión Sector Económico.....	34
Figura 4	Dimensión Empleo	35
Figura 5	Dimensión Trabajo	35
Figura 6	Variable Situación Laboral.....	36
Figura 7	Dimensión Falta de Apoyo Organizacional.....	36
Figura 8	Dimensión Sobre Carga Laboral	37
Figura 9	Dimensión Dificultad Interpersonal	37
Figura 10	Dimensión Fuentes Extrínsecas de Insatisfacción.....	38
Figura 11	Dimensión Falta de Justicia Organizacional	38
Figura 12	Variable Estrés de trabajadores	39
Figura 13	Situación Laboral y sus Dimensiones	40
Figura 14	Estrés de Trabajadores y sus Dimensiones.....	41

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo Determinar si existe relación significativa entre la situación laboral y el estrés en los trabajadores de la Sunarp Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19–2021, el enfoque del estudio fue cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional de corte transversal. Para la recolección de datos se empleó la encuesta con un cuestionario de preguntas debidamente elaborado, la población de estudio fue 57 y la muestra fue 50 trabajadores.

Los resultados demostraron la existencia de una relación positiva significativa entre las variables Situación laboral y estrés laboral con un coeficiente Pearson de 0,236. Asimismo, en las dimensiones se encontró la falta de apoyo organizacional, sobrecarga laboral, dificultad interpersonal, fuentes intrínsecas de insatisfacciones y falta de justicia organizacional se relacionan de forma positiva y significativa pero baja y muy baja con la variable situación laboral de los trabajadores, evidente con los valores de correlación Pearson 0,333; 0,131; 0,347; 0,253 y 0,305 respectivamente.

El estudio concluye que existe una relación significativa pero baja entre las variables situación laboral y estrés de los trabajadores, ello fue evidente con el coeficiente de correlación Pearson que resultó a 0,236 y significancia bilateral 0.01.

Palabra Clave: Situación Laboral, Estrés, Covid-19

Abstract

The objective of this study was to determine if there is a significant relationship between the work situation and stress in the workers of the Sunarp Registry Zone No. X Cusco Headquarters in the face of the impact of Covid19-2021, the focus of the study was quantitative, non-experimental design, cross-sectional correlational scope. For data collection, the survey was used with a questionnaire of questions properly prepared, the study population was 57 and the sample was 50 workers.

The results demonstrated the existence of a significant positive relationship between the variables Work situation and work stress with a Pearson coefficient of 0.236. Likewise, in the dimensions it was found the lack of organizational support, work overload, interpersonal difficulty, intrinsic sources of dissatisfaction and lack of organizational justice are related in a positive and significant way but low and very low with the variable labor situation of the workers, evident with Pearson correlation values 0.333; 0.131; 0.347; 0.253 and 0.305 respectively.

The study concludes that there is a significant but low relationship between the variables work situation and stress of the workers, this was evident with the Pearson correlation coefficient that was 0.236 and bilateral significance 0.01

Keywords: Work situation, Stress, Covid-19

I. INTRODUCCIÓN

En un contexto de pandemia por el Covid-19 a nivel mundial, ha generado una disrupción generalizada, por las secuelas adversas en la empleabilidad y la calidad de vida de las personas. Los estados y las sociedades de mano de obra y de contratantes, han decidido realizar acciones inmediatas para contrarrestar la crisis sanitaria, conservar la tasa de empleabilidad y no generar fluctuaciones de los ingresos, no obstante, la eficacia y los resultados de estas acciones han sido desiguales.

La Organización Internacional del Trabajo, ha señalado que las políticas y estrategias aplicadas por los países, han sido importantes para suavizar el impacto de la pandemia, pero han sido insuficientes y ello se vio reflejado en la caída del PBI nacional, acentuando las desigualdades de la sociedad. Se estima que el 2020 se generó pérdidas por 8,8 por ciento de horas de desenvolvimiento laboral, que es igual a las horas laborables en el periodo de un año por 255 millones de mano de obra a jornal completo. Esta medida expresa las diferentes formas en que la crisis ha impactado en la oferta de trabajo (OIT, 2021).

En América Latina se analizó la situación laboral, una investigación hecha en Chile evidencio que la mano de obra formal, en situaciones de estrés laboral posee una elevada probabilidad de poseer sintomatología mental de ansiedad, estrés y depresión. Además, se han hallado reportes en Colombia y Perú donde se evidencia consecuencias comunes de estrés laboral; el síndrome de Burnout, el cual es consecuencia de un sometimiento de altos niveles de estrés y ansiedad laboral. Todo ello, lleva a que el desenvolvimiento laboral de las personas tenga consecuencias negativas respecto al desenvolvimiento y desempeño (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

En el Perú, el principal problema a lo que se enfrentan los trabajadores es el estrés laboral. De cada diez personas, ocho presentan este problema; donde los efectos son diferentes, en la salubridad de los trabajadores, los permisos de trabajo y la generación de pérdidas para las organizaciones (Cox & Leka, 2004).

El especialista en salud mental Luis Velásquez Aguilar; psicólogo clínico del hospital Guillermo Almenara de Lima, señala que el estrés en el trabajo es un resultado por un ambiente de presión laboral, que nace de la carencia de capacidad del trabajador para desenvolverse en su ambiente de trabajo. Siendo

así, las sintomatologías que presentan los individuos que lo padecen son irritabilidad, ansiedad y depresión; además de un cansancio mental y físico (Instituto de seguridad y bienestar laboral, 2021).

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el Perú se dio un incremento del desempleo en Lima Metropolitana de 88 por ciento, en comparación al primer trimestre del 2020 y del 2021; es decir, se elevó el número de la Población Económicamente Activa (PEA) que se encuentran en situación de desempleo. El Perú en términos porcentuales ha elevado su tasa de desempleo pasando de 7% a 14,5%. Cuyo indicador se extrae dividiendo la PEA desocupada sobre la PEA (INEI, 2021).

En la Sunarp de la ciudad del Cusco, se ha podido observar que los trabajadores, tienen que lidiar con distintas situaciones estresantes, entre ellas las relaciones interpersonales, carga laboral, reacciones negativas de usuarios, horarios cambiantes, funciones no adecuadas, entre otras. Por otro lado, la situación laboral de los trabajadores genera una presión sobre los empleados, quienes tienen que desarrollar sus funciones, a su vez, tener la preocupación de cumplir con las metas del puesto por consiguiente de las metas de la institución, lo cual les genera el miedo a perder el empleo y de cierto modo es contraproducente en el desempeño adecuado y eficiente de sus funciones.

Después de evaluar la problemática, se han formulado los problemas de la investigación, partiendo del problema general ¿Cuál es la relación entre la situación laboral y el estrés en los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021? seguidos de los problemas específicos, ¿Cuál es la relación entre la situación laboral y estrés en la dimensión falta de apoyo organizacional de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021?, ¿Cuál es la relación entre la situación laboral y estrés en la dimensión Sobre carga laboral de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021? ¿Cuál es la relación entre la situación laboral y estrés en la dimensión dificultad interpersonal de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021? ¿Cuál es la relación entre la situación laboral y estrés en la dimensión fuentes extrínsecas de insatisfacciones de los trabajadores de la Sunarp en la Zona

Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021?, ¿Cuál es la relación entre la situación laboral y estrés en la dimensión falta de justicia organizacional de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021?

De acuerdo a los problemas se ha planteado los objetivos del estudio, se tiene el objetivo general: Determinar si existe relación significativa entre la situación laboral y el estrés en los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19–2021. Tomando en cuenta la formulación de objetivos específicos, Establecer la relación entre la situación laboral y estrés en la dimensión falta de apoyo organizacional de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19–2021, Establecer la relación entre la situación laboral y estrés en la dimensión sobre carga laboral de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 – 2021, Establecer la relación entre la situación laboral y estrés en la dimensión dificultad interpersonal de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 – 2021, Establecer la relación entre la situación laboral y estrés en la dimensión fuentes extrínsecas de insatisfacciones de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 – 2021 y Establecer la relación entre la situación laboral y estrés en la dimensión falta de justicia organizacional de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 – 2021. Los cuales tendrán una contribución en la recuperación de su situación económica y la estabilidad emocional en los trabajadores.

En la presente investigación se buscará resolver la relación significativa existente entre las variables del estudio situación laboral y el estrés en los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 – 2021 el cual es la hipótesis genera del estudio, así mismo, las hipótesis específicas son: existe relación significativa entre la situación laboral y estrés en la dimensión falta de apoyo organizacional de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021, existe relación significativa entre la situación laboral y estrés en la dimensión sobre carga laboral de los trabajadores de la Sunarp en la Zona

Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021, existe relación significativa entre la situación laboral y estrés en la dimensión dificultad interpersonal de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 – 2021, existe relación significativa entre la situación laboral y estrés en la dimensión fuentes extrínsecas de insatisfacciones de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 – 2021 y finalmente existe relación significativa entre la situación laboral y estrés en la dimensión falta de justicia organizacional de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021.

Este estudio tiene como justificación, sobre la situación laboral y la manera cómo se vincula y afectan directamente al estrés en los trabajadores, en cual brindar un enfoque muy novedoso, en cual muchas veces no comprendemos, porque la situación laboral es un relevante para el estado como para las empresas privadas, en cual no analizamos la situación del personal de trabajo porque ellos tienen una infinidad de problemas tanto en lo personal como en lo organizacional , en cual trabajan con un nivel alto de estrés. Desde el punto vista de marco teórico es relevante, por el grado de relación que resulte de las dos variables va a permitir que los distintos investigadores puedan hacer referencia para desarrollar y apoyar en su investigación teórica. Además, su importancia radica en la reflexión de las organizaciones y estado en el hecho que hoy vivimos en la situación laboral y ello conlleva al estrés, no solo en las empresas privadas sino también públicas. En el nivel metodológico, se planteó el trabajo como una investigación correlacional, el cual permitió determinar en qué grado se relación la situación laboral y estrés en los trabajadores entidad Sunarp sede Cusco. Se consideró adecuado comenzar con este diseño, porque los resultados obtenidos permitieron determinar si eran relevantes investigaciones de intervención o causales, frente a la problemática en el contexto en la gestión pública de la institución, También desde el punto vista de marco practico la información, que resulte del análisis va coadyuvar a los representantes o gerentes de la Sunarp Cusco, de qué forma van solucionar los problemas que se hallaron en los trabajadores en la institución u organización, se debe evaluar a diario para conocer la situación laboral de cada trabajador, también para conocer cuál es su

situación y rendimiento en la institución u organización. Por último, desde el punto marco social, los principales favorecidos son los trabajadores de la institución Sunarp de la sede Cusco, para identificar los factores que conllevan a una situación laboral de estrés, y que permita crear teoría científica respecto a la manera en que se debió manejar la salud mental frente a un contexto de pandemia de la Covid19. Lo que ayudo a crear políticas sociales, programas de intervención para apaciguar las consecuencias negativas de índole económica y psicológica de la pandemia.

II. MARCO TEÓRICO

En tal sentido para ver como la pandemia del Covid19 afectó a los diferentes países del mundo en el ámbito laboral tenemos algunos estudios realizados a nivel internacional, nacional respecto a este tema de investigación como es la Situación Laboral de los Trabajadores Afectados por el Covid19 en la Sunarp de la Zona Registral Nro. X Sede Cusco - 2021, en el ámbito internacional.

En Colombia Echeverri y Espitia (2020), quien en su estudio se planteó como objetivo primordial fue analizar y describir las consecuencias de reorganizar el trabajo por la pandemia covid-19 a la calidad de vida laboral de los empleados en una empresa petrolera, el tipo de estudio fue básico, con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, cuyo instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario. Concluyeron, para la categoría soporte institucional para el trabajo, el 70% de los empleados consideran que son satisfactorios los mecanismos empleados por la empresa para solucionar obstáculos y deficiencias han sido los más adecuados. En cuanto a la seguridad en el trabajo, el 82% de los trabajadores opinan positivamente y consideran que la empresa los mantiene comprometidos por proveer de elementos de seguridad y la realización de chequeos médicos periódicos, no obstante, advirtieron que existe un leve retraso en cuanto al crecimiento personal dentro de la empresa por efecto de la pandemia. Respecto a la integración del puesto, el 14% de la población muestral señala que existen deficiencias en cuanto a la integración de los puestos para el desarrollo de tareas. Así mismo, para la categoría bienestar logrado a través del trabajo, el 94% de los trabajadores encuestados indicaron que la percepción es buena y que el trabajo les ha permitido gozar de una estabilidad económica.

En Bolivia según Limachi y Poma (2019), tuvo el propósito principal objetivo de conocer la situación actual de trabajo que realizan los egresados de la escuela de Administración de Empresa según el pensum 2012, de acuerdo a las distintas especialidades y menciones optadas, en la que las conclusiones a los que se llegaron fue que, el 65% de los profesionales se encuentran laborando en el sector financiero y comercial de la empresa

privada, por otro lado, el 34% de los encuestados obtienen ingresos superiores de la media normal en Bolivia. Respecto al cumplimiento de los requerimientos mínimos para ser competitivo en el mercado laboral donde el 39% de los encuestados consideran que las practicas preprofesionales son importantes para poner a prueba la preparación académica. También señaló que el 69% se encuentra laborando en la parte operativo y resto se distribuyen en puestos de mayor jerarquía y otra proporción menor ejerce otra profesión.

Del mismo modo en Ecuador Toledo (2020), en cuyo estudio se planteó el propósito de determinar las formas de afrontamiento por parte de los empleados para contrarrestar el estrés en el trabajo en el marco de la pandemia covid-19 en una empresa de productos alimenticios. El diseño metodológico para la investigación es básico y de nivel descriptivo. A partir de los resultados concluyó que el grado de afrontar o lidiar el estrés es a nivel intermedio representado por el 90% y el 10% restante por un nivel alto o adecuado, así mismo, el 65% de los trabajadores presentan un nivel de estrés intermedio, el 20% presenta un nivel bajo y el 15% en un nivel alto, por lo que, el autor señaló que la calidad de vida de los empleados ha sido afectada a causa de los factores de estrés.

Como antecedentes nacionales, en principio se consideró a Cornejo y Tito (2019), quien en su estudio se planteó como objetivo determinar la relación existente entre el estrés y la sobrecarga laboral en el Hospital Regional III Honorio Delgado en la Ciudad de Arequipa en el año 2018, en la que empleó un diseño metodológico siguiente, tipo de estudio es básico de nivel descriptivo cuya población estuvo conformado de 17 enfermeras que laboran en la UCI. Las conclusiones a los que se arribaron fueron, que en UCI el 52.9% de la población tiene menor a 5 años de labor en la institución, también el 100% ha obtenido una segunda especialidad. Por otro lado, existe una percepción de estrés en el 20.71% de la población. Así mismo, se ha determinado la existencia de una relación positiva y significativa entre las variables sobrecarga laboral y el estrés percibido.

Asimismo, se consideró a la investigación realizada por Sandoval (2021), quien en su trabajo se propuso describir el impacto de la COVID-19 en cuanto al vínculo laboral de los empleados de una empresa de seguridad en cuanto a la permanencia o no en sus puestos, donde, la metodología aplicada fue de tipo descriptivo, enfoque cualitativo y con diseño fenomenológico estudiado desde la perspectiva más interpretativa, en lo que se determinó que la productividad y el trabajo remoto en casa ha aumentado, porque los trabajadores no tienen la misma presión en oficinas que en sus casas y además que cuentan con espacios acondicionados para trabajar sin distracciones. Por lo que, las conclusiones a las que llegó, fue que, la Empresa tuvo que tomar medidas drásticas para reducir el personal por el impacto de la crisis económica provocado por la Covid19, siendo así, el 44 % permanecieron en la empresa, mientras que el 56% sus contratos fueron rescindidos o habían finalizado su vínculo laboral.

Así mismo Albinagorta (2019), en su investigación planteó como objetivo el determinar la relación existente entre el estrés laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores del régimen 728 de la sede principal de la corte superior de Justicia de Huaura en el año 2019, la metodología aplicada dentro de esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional de corte transversal, la población estuvo conformada por 728n trabajadores de los cuales la muestra fue de 130 entre varones y mujeres, la técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y la observación, los resultados obtenidos demuestran que el 93% de los encuestados presenta estrés laboral y el 77% indica que el trabajo en equipo es bajo, por lo que se concluye que el valor de coeficiente de correlación Spearman es -0.40 por lo que se acepta la existencia de relación inversa y moderada.

Zuñiga (2017), quien determinó como objetivo general de su investigación el identificar la incidencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa concesionaria de alimentos para compañías mineras en el año 2017, que dentro de su metodología consideró el enfoque cuantitativo, no experimental, de diseño transversal y alcance correlacional. La población y muestra estuvo representada por 40

colaboradores de la empresa concesionaria. Para la recolección de datos se empleó la encuesta dando como resultado se afirma que el estrés laboral influye en el desempeño laboral con un chi cuadrado de 28,799, así mismo con un chi cuadrado promedio de 46,966 se demuestra que los factores individuales inciden en el estrés laboral de los colaboradores, con ello se concluye que, el estrés laboral influye directamente y afecta en el desempeño laboral.

Echenique y Moya (2021), quien se planteó como objetivo principal de su investigación el determinar cómo se presenta el nivel de riesgo laboral en un contexto de pandemia COVID-2019, en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Huacho, 2021. La metodología empleada es de tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. La población y muestra estuvo conformada por los 60 colaboradores de la empresa. La recolección de datos se ejecutó a través de la aplicación de la encuesta como técnica. Dentro de los resultados se evidencia que, el 70% de los trabajadores se encuentran en riesgo laboral a nivel bajo mientras que el 30% restante posee un riesgo laboral medio, por otro lado, respecto a la percepción del riesgo biológico se muestra que el 93% lo considera bajo, estos resultados permiten afirmar que el riesgo a nivel de la empresa es bajo, puesto que se empelan medidas de seguridad y bioseguridad de manera óptima a nivel general de la empresa.

En el estudio de investigación de De la Cruz (2018), en cuya investigación tuvo una metodología de enfoque cuantitativo, transversal con diseño no experimental y tipo transversal. La población se constituyó por 120 trabajadores en salud de las diversas áreas del hospital y la muestra representada por 92 colaboradores. Se aplicó como instrumento de recolección de información a la encuesta. Los resultados obtenidos datan que el nivel de estrés que sufren los trabajadores de salud es alto en un 47.9% de ellos, mientras que el 42,9% presenta dolencias y malestares físicos y psicológicos, presentando en un 11.9% el síndrome de Burnout, concluyendo de este modo en que, en gran mayoría los colaboradores presentan niveles altos de estrés debilitando de este modo en el desempeño laboral.

Del mismo modo Visitación (2017), en su investigación determinó el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la dirección de apoyo a la gestión descentralizada del ministerio de educación, 2016. Que aplicó como parte de su metodología de alcance correlacional, diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, la población y muestra se representó por 60 colaboradores. El instrumento que se empleó para la recolección de información se empleó la encuesta para cada variable lo que le permitió obtener como resultado que a un 81.67% posee un nivel medio de estrés laboral mientras que el 65% un nivel medio de satisfacción laboral, en cambio la relación entre el estrés laboral y la satisfacción data de un R_o de Spearman= -0,124 con una $p=0,344$ por lo que a mayor estrés menor es la satisfacción laboral, por lo que la correlación es alta entre las variables.

El estudio de investigación realizado por Ortiz (2020), planteó como objetivo general el estudio de evidencias, como resultado de la investigación realizada orientada a especificar y ser más decisivos los efectos de factores de riesgo en cuanto a estímulos de los trabajadores sanitarios durante la pandemia del Covid19, buscando alternativas de solución y cuidar de los trabajadores sanitarios. Se aplicó un método sistemático, científica y académica. Teniendo en sus inicios 34 artículos como sustento de su bibliográfica. Se concluyó que existe una homogeneidad entre los factores de riesgo durante la pandemia del Covid19, en etapa de recompensar a los trabajadores se evidenció que fueron afectadas, a pesar de no tener un buen sistema de salud que haga frente a la crisis de la pandemia.

Estudio de investigación realizado por Chuzón & Enríquez (2018), con objetivo de establecer la influencia entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Edpyme Alternativa S.A. Motupe 2016, quien empleó dentro de su metodología el exceso de trabajo y la incidencia en la prestación de trabajo de los trabajadores de la empresa Edpyme alternativa S.A Motupe, 2016. Se considero como objetivo principal instaurar la incidencia el exceso de trabajo y la incidencia en la prestación de trabajo de los trabajadores de la empresa Edpyme alternativa S.A Motupe

2016, tuvo estudio de investigación no experimental, con diseño transversal correlacional. En la conclusión se evidenció que existe una ausencia de organización y planificación para un correcto desempeño de los trabajadores, los mismos que sienten un exceso de trabajo y existe una desigualdad entre los trabajadores; y gran parte de los trabajadores realizan trabajos similares.

Con respecto a las teorías relacionadas con la investigación se mencionará las definiciones y conceptos de las dos variables y sus dimensiones respectivas para un mejor análisis, comprensión, diseño, descripción, interpretación y evaluación.

Respecto a la situación laboral de acuerdo Sabastizagal-Vela et al., (2020) está referida a las condiciones las cuales afectan a las personas en su salud, de manera positiva o negativa. Estas involucran factores de riesgos físicos, químicos, psicosociales, mecánicos, locativos entre otros. Es en ese sentido, que para generar unas buenas condiciones de trabajo se debe implementar medidas que permitan reducir el riesgo de sufrir daños a la salud, daños materiales.

Respecto a la situación laboral se comprende como el conjunto de contextos y componentes que se encuentran unidas entre ellas, sabiendo que el esfuerzo físico o mental cuenta con una retribución o beneficio económico por parte de una institución o empresa, definición de rol del trabajador, en base al estudio y la revisión bibliográfica, este término se refiere a las cualidades buenas o malas con las que se desenvuelve el sujeto que entra al puesto de trabajo (empleado o empleador). Siendo el puesto de trabajo definida como una amenaza de continua ocupacional en el desarrollo del proceso de actividades en un puesto de trabajo (Ros, 2006).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), menciona que la situación laboral es una intensificación en el mercado de trabajo se basa tendencias desfavorables en una región determinada. En lo particular el nivel de aumento de tasa en desempleo fue acompañada de un empeoramiento en la calidad de las ocupaciones y la disminución de remuneraciones de los trabajadores.

La situación laboral es estudiada en términos tanto micro como macroeconómicos, y a su vez, es vista por el lado de la oferentes y demandantes en el mercado de trabajo (Fernández, 2019).

La satisfacción laboral es el resultado que realiza el trabajador en base al trabajo que realiza, por lo general está en función a sus percepciones y grado de significancia sobre la actividad que realiza. Asimismo, esta valoración es importante ya que ayuda a tener inclinaciones sobre comportamiento (Rubio, 2019).

En el estudio, para la variable situación laboral se consideró las siguientes dimensiones:

El trabajo, es un elemento importante que utilizan las instituciones, en el mercado laboral se ofertan y demandan trabajo. Lo mismo ocurre en el mercado de bienes, donde se venden y consumen bienes y servicios. Asimismo, el trabajo presenta cuatro componentes importantes: significado de trabajo, agrupaciones de trabajadores, donde el individuo busca trabajo y las razones por las que se integra al mercado de trabajo. Centralidad del trabajo mediante el cual se determina la importancia del trabajo. Normas sociales, toda la información que tiene el trabajador sobre sus derechos y deberes frente a los empleadores. Valores laborales: particularidades del trabajo (De Jesús & Ordaz, 2006).

El empleo, es tener una mayor disponibilidad de tiempo y disposición a asumir nuevos roles, a modificar su comportamiento laboral y a adquirir nuevas habilidades y competencias a lo largo de la vida. Tanto el contenido como el concepto de empleo ha cambiado y con ello el de empleabilidad, aunque indudablemente lograr un puesto de trabajo sigue siendo un aspecto crucial de la vida humana y una parte fundamental del desarrollo de los individuos (Suárez, 2016), es necesario contar con cinco indicadores para tener una imagen completa del mercado de trabajo: tasa de desempleo, población económicamente activa, tasa de ocupación: que es la diferencia entre la población económicamente activa y otros factores como: trabajos de horas no completas, trabajan horas completas ganando sueldo mínimo, trabajo en empresas informales, tasa de subempleo, trabajadores que no

tiene acceso a vacaciones, etc.

La oferta, está definida en base al sueldo que perciben los trabajadores más aquellos trabajadores que no tienen trabajo, pero están dispuestos a trabajar por ese monto de sueldo. La oferta de trabajo es aquella relación directa con el sueldo, es decir a mayor sueldo; existen más trabajadores que desean trabajar; por lo que también puede ocurrir que el trabajador gana lo necesario para sobrevivir (Baldemar, 2016). en un mercado de trabajo los demandantes de trabajo cuentan con experiencia laboral y con estudios, es así que la oferta total de trabajo es la suma de las ofertas individuales. Asimismo, la persona que demanda trabajo es aquella que cuenta con tiempo destinado al trabajo y al ocio (McConnell et al., 2018).

Demanda laboral, se define como el número de trabajadores que una empresa pretende contratar para realizar los procesos de producción siempre y cuando la productividad que estos desarrollen en la realización de los trabajos encomendados. Por ello, la demanda laboral depende de: a) el salario, b) la productividad, c) precio de bienes o servicios que se producen en la empresa. Por otro lado, las características con las que la demanda laboral se apoya son las competencias laborales, misma que se define como aquella aptitud que posee el individuo al desempeñar una función específica en contextos diferentes. Cabe señalar también que dentro del aspecto laboral las competencias se determinan por dos maneras, la primera como competencias blandas que se refiere a las competencias específicas que se desarrollan y las competencias duras que son aquellas competencias generales, como segunda característica se tiene al requisito laboral que, representa a lo ineludible, dentro del desarrollo de alguna actividad y como última característica se tiene a los canales de demanda, que está compuesto por los mecanismos por el cual se ejecuta la demanda laboral (Graetz, 2019).

Sector Económico. Nos indica sobre la actividad que desarrolla un determinado sector, también es aquella división de las actividades económicas del estado, las mismas que atienden a englobar los procesos productivos y todos los trabajos orientados a la producción de bienes y servicios (Clark, C. ,2019). Las actividades económicas se clasifican en tres

sectores:

El sector primario comprende los recursos naturales, este sector se encarga de la extracción y explotación de materia prima como el subsector agrícola, minero, pesquero y forestal.

El sector secundario se encarga de la transformación de la materia prima en productos terminados con un valor agregado, los mismos que se encargan de la fabricación, procesamiento y actividades relacionadas con la construcción.

El sector terciario se encarga de la comercialización o prestación del servicio de bienes tangibles y no tangibles, a este sector también se le conoce como el sector de servicios.

Después de analizar los diferentes sectores económicos a los que pertenecen las empresas es necesario conocer el Tamaño de la misma, estas definiciones se emplean de acuerdo a la amplitud de la economía, por lo que ayudara a distinguir las empresas grandes y empresa pequeñas (Morales, 2020).

Según Iniesta (2016), define al estrés como el proceso de cambios y la capacidad de adaptación frente a cambios biológicos y psicológicos; la capacidad que tiene el individuo de poder enfrentarlas para evitar que la persona se enferme.

Otero (2011) citado en Félix Verduzco (2018) menciona que: El estrés en el ámbito laboral es muy compleja debido a su estructura cambiante, la misma que presenta los siguientes aspectos: origen del estrés, examen cognitivo, patrón de respuesta y las posteriores consecuencias. (p.34). se considera estrés a aquellas manifestaciones en la que la persona presenta situaciones en las que se siente amenazado o perturbado (Raymundo, 2021).

Existen diferentes causas que conllevan al estrés laboral, Sin embargo, el lector conoce algunos por experiencia personal, entre ellos uno que tal vez experimente en este momento: el exceso de trabajo. Los psicólogos, están afectos a imponer nuevos nombres a los conceptos, el termino más empleado por los psicólogos es el termino sobre carga laboral, el cual se clasifica en dos: sobrecarga cuantitativa y sobrecarga cualitativa. En lo que respecta a la

sobre carga cuantitativa es aquella donde el trabajador presenta demasiado trabajo y debe ser realizarlo en un corto tiempo; mientras que la sobrecarga cualitativa es la dificultad excesiva (Eehr & Newman, 2017).

Como dimensiones de la Variable Estrés de los Trabajadores tenemos:

Falta de apoyo organizacional según García (2017), son los estándares altos de estrés en los grupos de empleados que pueden estar relacionado por la ausencia de empatía en los empleados o colaboradores del ambiente que se caracteriza por inestabilidades en cual la relación es de desconfianza y no hay compañerismo.

Sobrecarga laboral (Martínez, 2014 & Peiró, 2015) se refiere a la carga excesiva de trabajo que presentan los trabajadores, la misma que se evidencia en la designación excesiva de trabajo (Santana et al., 2020)

Herrera y Cassals (2015) definen que el problema interpersonal se da en los colaboradores que enfrentan dentro de su trabajo entre trabajadores, sus familiares y supervisores, en cual se resume de diversos inventarios”.

Los vínculos interpersonales del desempeño laboral componen un elemento importante en la industria privada o pública. Los vínculos entre los trabajadores es importante ya que contribuyen a una mejora en la productividad, las mismas que fortalecen las relaciones entre ellos. Un jefe eficaz, no evidencian preferencia; toman medidas difíciles y en ocasiones difíciles; muestra interés en sus trabajadores; y es un buen líder (Montes, 2018), principios circunstanciales que generan descontento, en la misma línea (Durán, 2010) señaló “son las ganancias de los trabajadores para obtener sus actividades en la entidad donde labora, tales como ascender de puesto, aumento salarial, desarrollar su profesión así tener una mejor estabilidad laboral”, en cual el propósito por la organización que tenga un buen desempeño del trabajador en relación al empleo, práctica, afirmación, la difusión, el trabajo en base a recompensas y el compromiso. Según Armas et al. (2015), es la condición de labor, ascensos, estabilidad y aumento sueldo enlazadas a la propia empresa.

Falta de justicia organizacional se define como los tratos justamente a los trabajadores para generar actitudes positivas en su labor de trabajo, para

sus jefes y supervisores en la organización o entidad, sin embargo, no son tratados adecuadamente y justamente en cual se genera una percepción de tensiones de sentimientos de desmotivación e insatisfacción (Ríos, 2019).

Según la investigación el marco conceptual de las variables menciona continuación:

La Situación laboral es el análisis de la población de tercera edad es un tema a tener en cuenta de cara a la planificación, y también el acceso a los servicios asistenciales en vista que esta población va en aumento y cada vez más es dependiente del estado, según la investigación las anteriores generaciones han tenido invertir y ahorrar de mejor manera en bienes inmuebles y también seguros privados, actualmente esta nueva generación están teniendo muchos más problemas para poder encontrar un trabajo mucho más estable, lo que genera una situación de inestabilidad en su calidad de vida y en el aspecto emocional, con lo que dificulta la capacidad de ahorrar, también la falta de que se puedan incorporar al mercado laboral es mucho más tardía que en épocas anteriores, lo cual determina el menor aporte en sus fondos de pensiones que en un futuro afectara su nivel económico, no está nada claro de cómo se desarrolla esta situación y qué tipo de reformas se pueden hacer, pero desde la perspectiva presupuestaria, se debería replantear el sistema de pensiones, ya que el número de aportantes se reduce y el número de beneficiarios se amplía, por ello si quieren tener un futuro digno y poder adquisitivo, es inevitable establecer planes de ahorro complementarios (Safont, 2021).

El estrés es una perturbación que genera daños mentales y físicos que se encuentra generalizado en el quehacer de las personas; es de comienzo y de naturaleza psicológica. De ahí que la psicología médica dirija sus esfuerzos en el estudio y solución del estrés, y de las perturbaciones psicosomáticas. En el año de 1976, se forma una fuerza especial médica laboral para la investigación, donde la American Psychological Association, aconseja a sus miembros (una parte de ellos psicólogos), organizaciones e instituciones a ser parte en este gran deber.

La mayoría de la gente pasa la tercera parte de su vida en el trabajo.

En consecuencia, es difícil evitar la conclusión de que el estrés laboral contribuye mucho al problema médico que el psicólogo industrial debe afrontar hoy.

La segunda causa de estrés laboral, será práctico. Se sabe que sus efectos serán caros y promueven una menor productividad. Se observa que la motivación y las capacidades de los trabajadores disminuye, lo que conlleva a una reducción de la productividad y un aumento en el número de accidentes.

Es así, que el estrés trae como consecuencia en los trabajadores retrasos, faltas, expulsiones, malas decisiones y un elevado costo en atención médica (Vidal, 2019).

Empleo es la actividad para producir bienes y servicios en cual tienen distintas condiciones para la retribución en el trabajo de forma perciba un salario económico para el empleado o también por del mercado (Corzo, 2018)

Empleo son la condición de las personas que tienen mayor edad en cual tienen la capacidad de laborar en algún tipo de empleo, remunerado o no. En cual, mencionada el nivel de utilizar la fuerza laboral o la economía activa en la población (BCRP, 2011).

Empleado es la labor de trabajo que se desempeña una persona en distintas actividades de índole no manual en cual se contra por un servicio al empleador en entidad publicad o privada y que percibe un salario mensual (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2018).

Los enfoques teóricos sobre el trabajo se basan en enfoques teóricos se han desarrollado a lo largo de los años con los distintos conocimientos referencial que son muy importantes para estudiar a situación laboral actual de los trabajadores. En cual se basa en empleados eventuales: son trabajadores en cual tienen un contrato laboral explícito o implícito para un determinado tiempo o periodo corto, en cual el tiempo se determinar la continuación según las circunstanjian nacionales (OIT, 2020).

Trabajado de define los distintos contratos se realizan a los trabajadores para percibir un sueldo o salario en cual hacen una prestación

de trabajo para realizar una laboral (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2018)

El sector económico, es un tipo de mercado en el que se desenvuelven un grupo de personas que presentan sus servicios profesionales a entidades que lo necesitan como empresas y organizaciones a cambio de retribuciones económicas. Las actividades laborales realizadas cotidianamente, como insumos, personas y empresas que están encargados de armonizar el funcionamiento adecuado para la producción adecuada de un bien o servicio. El servicio o producto generalmente está dirigido al uso y disfrute de las personas para satisfacer sus deseos insatisfechos. Se define a la oferta como el conjunto productos y servicios que los vendedores están prestos a ofertar al mercado, estableciendo un precio en un momento determinado (De-Jesús & Tordecillas, 2018).

La oferta se desarrolla en términos de las distintas empresas que anhelan ocasionar y transferir sus bienes de producción. Además, diferenciamos los términos como demandar y comprar, de esa misma forma hacemos la distinción entre vender y ofrecer. Ofrecer es la situación o intención de estar dispuesto a vender los distintos productos en el mercado, vender es demostrar en lo real. Oferta es la venta de bienes de producción intencionales en el mercado de los productores (BCRP, 2011).

La demanda hace referencia a todas las personas que tiene la capacidad adquisitiva y de la misma forma están dispuestas a obtener un servicio o un bien (BCRP, 2011).

Oferta y demanda laboral se procede ciclo productivo que consiste en la transformación de un insumo o insumos en un bien o servicio para ofrecerlo a un consumidor final, para que exista el proceso productivo es indispensable el capital humano. La oferta laboral implica que la persona o grupo de personas inviertan su tiempo en la preparación y capacitación de las diversas áreas de trabajo, con la finalidad de ofrecer sus servicios a cambio de una retribución económica que recibe el nombre de salario (González-Velosa & Peña, 2019).

Según marco normativo aprobado el catorce de abril, aprobó el DU 038

– 2020, en la que se instauró la posibilidad de efectuar la paralización perfecta de labores, mediante esta norma los empleadores pueden coordinar con sus trabajadores del sector privado sobre algunas medidas y disyuntivas, caso contrario, pueden pasar a la suspensión perfecta de labores (DECRETO DE URGENCIA N° 087-2021, 2021).

El Decreto Supremo 011-2020-TR, indica de forma extraordinaria que los contratistas y colaboradores generaran acuerdos, de los cuales se generaran cuatro puntos: 1. El ofrecimiento de las vacaciones pasadas, que se debe dar el primer mes de la situación de emergencia sanitaria, pero que no consintió en dar vacaciones, pero el veintiuno si se pudo regularizar. 2. solicitud de adelanto de vacaciones para los colaboradores que lo tramitaron. 3. Disminución de las horas de desenvolvimiento laboral, por ende, la disminución de la paga por horas hombre, tomando importancia en el juicio del valor de la hora laboral. 4. Contratista y colaborador pueden llegar a un acuerdo de disminución del salario, pero que no esté por debajo del salario mínimo vital (DECRETO DE URGENCIA N° 087-2021, 2021).

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básico, ya que se tomó teorías existentes para estudiarlas a mayor profundidad, con la finalidad de incrementar mayor conocimiento sobre lo estudiado (Alvarez, 2020).

El enfoque del estudio fue cuantitativo, ya que las variables estudiadas fueron recolectadas bajo criterios de información numérica, asimismo, es adecuado para calcular las dimensiones u recurrencia de los fenómenos en el cual se pretende contrastar hipótesis (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

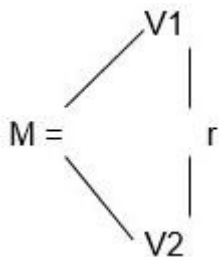
Diseño de la investigación

El diseño del estudio es no experimental debido a que no se realizará alguna manipulación intencionada de alguna de las variables estudiadas. Asimismo, fue de corte transversal o transeccional porque la recolección de datos se realizó en un momento determinado del tiempo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

El nivel de investigación fue correlacional, ya que el objetivo planteado fue medir la relación que existía entre las variables situación laboral y estrés de los trabajadores.

Figura1

Diseño correlacional



Interpretación:

M= Muestra

V1=Satisfacción Laboral

V2= Estrés de los Trabajadores

r = Correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Situación Laboral

Definición conceptual: La situación laboral se refiere al mercado en donde se encuentran la oferta y la demanda laboral. La oferta laboral está conformada por el grupo de colaboradores que tienen predisposición para laborar y la demanda laboral es el grupo de organizaciones o contratistas que necesitan a los colaboradores para que se desempeñen en el trabajo (Astrulla, 2017, p. 44).

Definición operacional:

La recolección de datos para la variable situación laboral se realizó por medio de una encuesta con una escala de 3 niveles, en el cual 1 es sí, 2 es a veces y 3 es no.

Variable 2: Estrés de los Trabajadores

Definición conceptual: El estrés laboral se refiere a los sucesos en el cual se presentan desequilibrios en el trabajo por el nivel de vigilancia que posee el colaborador frente a los requerimientos laborales externos e internos (Hernandez, 2020).

Definición operacional:

La información para la variable estudiada se recolectó mediante una encuesta a los trabajadores de la Sunarp, en el cual su escala de medición fue 0 = Nada, 1 = Poco, 2= Bastante y 3 = Mucho.

3.3. Población y muestra

Población

La población se entiende como un grupo de sucesos en el cual conciertan las distintas series de especificaciones. Los trabajos de investigación presentan algunas deficiencias en las que no se describen las cualidades del universo de estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La población para el estudio estuvo conformada por 57 trabajadores entre varones y mujeres.

Tabla 1

Distribución de la población de trabajadores de la Sunarp sede Cusco

Edades	N° de trabajadores
18 a 25	2
26 a 59	49
60 a más	6
Total	57

Criterios de inclusión

- Todos los trabajadores de la Sunarp sede distrito de Cusco de ambos géneros.
- Trabajadores de los diferentes turnos.
- Trabajadores con asistencia regular.
- Trabajadores activos y laborando.
- Los trabajadores Sunarp sub sede Cusco de la oficina de Infancia.

Criterios de exclusión

- Trabajadores cesados
- Trabajadores nuevos que tienen menos de 1 mes trabajando en la entidad pública Sunarp sub sede Cusco.
- Los trabajadores Sunarp sede Cusco de las oficinas de San Sebastián, San Jerónimo, Santiago, Calca, Anta, Urcos, Urubamba, Quillabamba, Espinar, Sicuani, Chumbivilcas, Abancay, Andahuaylas, Uripa,

Challhuahuacho, Madre de Dios, Manco Inca, Poder Judicial
(temporalmente cerrado)

Muestra:

En la presente investigación se calculó la muestra, aplicando una ecuación estadística para proporciones poblacionales, también se consideró el grado de confianza de 95 % y un intervalo de sesgo de 0,05. La fórmula usada se describe a continuación:

Dónde:

Tamaño de la muestra: $N = ?$

Nivel de confianza deseado: $Z = 1.96$

Probabilidad de éxito = $p = 50\%$ (0.5)

Probabilidad de fracaso = $q = 50\%$ (0.5)

Nivel de error = $e = 5\%$ (0.05).

Tamaño de la población: $N = 57$

$$n = \frac{N * p * q * Z^2}{(N-1) * e^2 + p * q * Z^2}$$

$$n = 50$$

Muestreo:

El muestreo fue aleatorio probabilístico debido a que todos los individuos considerados en la población tuvieron las mismas posibilidades de ser elegidos para colaborar con las encuestas.

Unidad de análisis:

Los trabajadores mujeres y varones de la Sunarp sede Cusco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente trabajo se utilizó la técnica de encuesta para recoger la información, esta estuvo debidamente elaborada y estructurada con una escala de tres niveles para la variable Situación Laboral y de cuatro niveles

para la variable estrés de los trabajadores. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario para las dos variables estudiadas.

Validez del instrumento

Este instrumento fue validado por el juicio de expertos, para lo cual, el contenido del instrumento fue evaluado por dos expertos con grado de maestro, cumpliendo los requisitos de ser expertos en la materia, metodólogos y estadistas, los cuales dieron su punto de vista por cada una de las preguntas elaboradas, tanto en pertinencia, relevancia y claridad (Anexo 2).

A continuación, se presentan los expertos colaboradores con la presente investigación:

Tabla 2
Expertos

Nº	Nombres y apellidos	Grado académico
1	Edugives Sierra Puga	Maestro
2	Eva María Andrea Yucra Cayampi	Maestro

Confiabilidad del instrumento

Una vez realizada la encuesta, se procedió a analizar la base de datos en el SPSS versión 25, para conocer la confiabilidad del instrumento, para lo cual, fue muy importante el valor del Alfa de Cronbach. El Alfa de Cronbach resultó significativo con lo que se evidenció la confiabilidad del instrumento empleado, por lo tanto, la confiabilidad de los resultados presentados.

Tabla 3
Confiabilidad por Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,737	38

Nota. Elaboración propia

Procedimientos

Primero, se elaboró la solicitud de permiso para realizar la recolección de datos en la Sunarp zona registral N° X de Cusco, luego esta fue presentada a la institución. En el plazo de algunos días se obtuvo la respuesta, en el cual indicaba la autorización para realización de estudio con fines académicos firmada por el jefe de la Zona Registral N° X. Cusco, con la respuesta de aceptación de la zona en estudio, se procedió a aplicar las encuestas de forma virtual (Google Drive) a los trabajadores que estuvieron presentes el día de la encuesta. Para la recolección de datos, primero se elaboró el cuestionario, luego este fue enviado a la revisión y validación por expertos especialistas en el tema de estudio. Una vez aprobada y validada por los expertos, se realizó las encuestas en campo a los trabajadores indistintamente. Cuando se culminó la recolección de datos y completando la cantidad de encuestas de la muestra se digita cada una de las encuestas en el Excel, seguidamente se lleva al SPSS para su debido procesamiento. Finalmente, al terminar de encuestar a cada individuo se le agradeció por su participación.

3.5. Método de análisis de datos

Una vez realizada la encuesta, la información adquirida fue trasladada a un Excel, luego se importó al programa SPSS versión 25 para su debido procesamiento estadístico. En el programa SPSS, se realizó a estadística descriptiva para conocer información relevante sobre los encuestados, en ella se presentaron cuadros y figuras de frecuencia. Seguidamente se realizó el análisis inferencial, en el cual, primero a las variables estudiadas se les sacó una prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para ver el comportamiento de las variables, seguidamente se realizó las correlaciones de acuerdo a los objetivos planteados en el estudio, presentando cuadros e interpretándolos cada uno.

3.6. Aspectos éticos

Para desarrollar temas de investigación de habilidad del ser humano, se en el trascurso del tiempo hubo una mejora, debido a su misma naturaleza por indagar y encontrar nuevos conceptos de ramas que afloran la investigación de las personas. Todas las fuentes de la presente investigación, libros, artículos, revistas científicas, diarios, boletines e información en la web y, además, se respetó el contenido intelectual de los autores citados.

Es suma importancia describir la información recolectada y los datos estadísticos en la investigación en cual tiene objetivo de contribuir en el aprendizaje para tener mejores conocimientos en las investigaciones, esto significa los antes descriptivo se llevará con discreción y reserva del caso y ningún propósito.

Finalmente, la investigación es conversar el prestigio y profesionalismo del estudiante de la universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

Luego del procesamiento de los datos obtenidos en el SPSS versión 26 y la aplicación de los instrumentos, para las variables de Situación Laboral como y Estrés en los Trabajadores, se realizó la Prueba de Normalidad, identificando las frecuencias de los niveles de las dimensiones de las variables Situación Laboral así como Estrés de los Trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 – 2021, e identificar el nivel de correlación que existe entre ellas.

Tabla 4

Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Situación Laboral	,140	50	,015	,951	50	,038
Estrés de Trabajadores	,070	50	,200	,987	50	,843

Fuente: Datos de las encuestas analizadas por SPSS última versión.

$P \geq 0.05$ = Los datos provienen de una distribución normal

$PP < 0.05 \alpha$ = Los datos no provienen de una distribución normal

Los valores que se detallan en la tabla 4, corresponden a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra es a 50 individuos para identificar la normalidad de la muestra, donde los valores de significancia son de 0,015 y 0,200 respectivamente, y el valor del estadístico son de 0.140, y 0.070 para las variables Situación Laboral así como Estrés de los Trabajadores, por tanto, los valores corresponden a una distribución normal, entonces correspondió aplicar el estadístico de correlación de Rho de Spearman, como se muestra a continuación.

Tabla 5*Relación de la Situación Laboral y Estrés de los Trabajadores*

		Situación Laboral	Estrés de Trabajadores
Situación Laboral	Coeficiente de Correlación	1,000	,236
	Sig. (bilateral)		,099
	N	50	50
Estrés de Trabajadores	Coeficiente de Correlación	,236	1,000
	Sig. (bilateral)	,099	.
	N	50	50

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco.

La tabla 5, nos presenta los valores de la relación de Situación Laboral y Estrés de los Trabajadores, en donde el valor de la significancia bilateral es igual a 0.99; con un nivel de significancia de 0.01; y el valor del correlacional de Pearson es de 0,236.

Habiendo planteado como hipótesis general, HG: Existe relación significativa entre la situación laboral y el estrés en los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 – 2021, no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que no existe relación significativa con un valor de 0,236.

Tabla 6

Relación de la dimensión falta de apoyo organizacional y la variable Situación Laboral

		Correlaciones	
		Situación	
		Laboral	Falta de Apoyo Organizacional
Situación Laboral	Coeficiente de Correlación	1,000	,333*
	Sig. (bilateral)	.	,018
	N	50	50
Falta de Apoyo Organizacional	Coeficiente de Correlación	,333*	1,000
	Sig. (bilateral)	,018	.
	N	50	50

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco.

La tabla 6, nos presenta los valores de la relación de la dimensión Falta de Apoyo organizacional y la variable Situación Laboral, en donde el valor de la significancia bilateral es igual a 0.18; con un nivel de significancia de 0.01; y el valor del correlacional de Pearson es de 0,333.

Habiendo planteado como hipótesis específica, H1: Existe relación significativa entre la situación laboral y estrés en la dimensión falta de apoyo organizacional de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021, es directa y significativa; con un valor de 0.333 del R de Pearson, se acepta la hipótesis, pues este valor indica una valoración positiva alta.

Tabla 7*Relación de la dimensión de Sobre Carga Laboral y la variable Situación Laboral*

		Correlaciones	
		Situación Laboral	Sobre Carga Laboral
Situación Laboral	Coeficiente de Correlación	1,000	,131
	Sig. (bilateral)	.	,363
	N	50	50
Sobre Carga Laboral	Coeficiente de Correlación	,131	1,000
	Sig. (bilateral)	,363	.
	N	50	50

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco.

La tabla 7, nos presenta los valores de la relación de la dimensión Sobre Carga Laboral y la variable Situación Laboral, en donde el valor de la significancia bilateral es igual a 0.363; con un nivel de significancia de 0,01; y el valor del correlacional de Pearson es de 0,131.

Habiendo planteado como hipótesis específica, H2: Existe relación significativa entre la situación laboral y estrés en la dimensión Sobre carga laboral de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021, entonces no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que no existe relación significativa con un valor de 0,131.

Tabla 8

Relación de la dimensión de Dificultad Interpersonal y la variable Situación Laboral

Correlaciones

		Situación	
		Laboral	Dificultad Interpersonal
Situación Laboral	Coeficiente de Correlación	1,000	-,347*
	Sig. (bilateral)	.	,014
	N	50	50
Dificultad Interpersonal	Coeficiente de Correlación	-,347*	1,000
	Sig. (bilateral)	,014	.
	N	50	50

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco.

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 8, nos presenta los valores de la relación de la dimensión Sobre Carga Laboral y la variable Situación Laboral, en donde el valor de la significancia bilateral es igual a 0.14; con un nivel de significancia de 0,01; y el valor del correlacional de Pearson es de 0,347.

Habiendo planteado como hipótesis específica, H3: Existe relación significativa entre la situación laboral y estrés en la dimensión Dificultad Interpersonal de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021, entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que no existe relación significativa con un valor de 0,347.

Tabla 9

Relación de la dimensión de Fuentes Extrínsecas de Insatisfacciones y la variable Situación Laboral

		Correlaciones	
		Situación Laboral	Fuentes Extrínsecas de Insatisfacciones
Situación Laboral	Coeficiente de Correlación	1,000	,253
	Sig. (bilateral)	.	,076
	N	50	50
Fuentes Extrínsecas de Insatisfacciones	Coeficiente de Correlación	,253	1,000
	Sig. (bilateral)	,076	.
	N	50	50

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco.

La tabla 9, nos presenta los valores de la relación de la dimensión Fuentes Extrínsecas de Insatisfacciones y la variable Situación Laboral, en donde el valor de la significancia bilateral es igual a 0.76; con un nivel de significancia de 0,001; y el valor del correlacional de Pearson es de 0,253.

Habiendo planteado como hipótesis específica, H4: Existe relación significativa entre la situación laboral y estrés en la dimensión Fuentes Extrínsecas de Insatisfacciones de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021, entonces no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que no existe relación significativa con un valor de 0,253.

Tabla 10

Relación de la dimensión de Falta de Justicia Organizacional y la variable Situación Laboral

		Correlaciones	
		Situación laboral	Falta de Justicia Organizacional
Situación Laboral	Coeficiente de Correlación	1,000	,305 [*]
	Sig. (bilateral)	.	,032
	N	50	50
Falta de Justicia Organizacional	Coeficiente de Correlación	,305 [*]	1,000
	Sig. (bilateral)	,032	.
	N	50	50

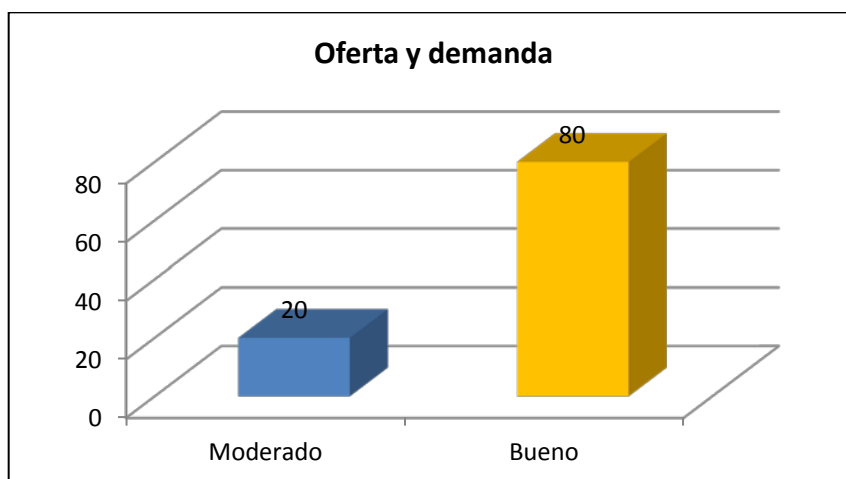
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco.

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 10, nos presenta los valores de la relación de la dimensión Falta de Justicia Organizacional y la variable Situación Laboral, en donde el valor de la significancia bilateral es igual a 0.32; con un nivel de significancia de 0,01; y el valor del correlacional de Pearson es de 0,305.

Habiendo planteado como hipótesis específica, H5: Existe relación significativa entre la situación laboral y estrés en la dimensión Falta de Justicia Organizacional de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021, entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa con un valor de 0,305.

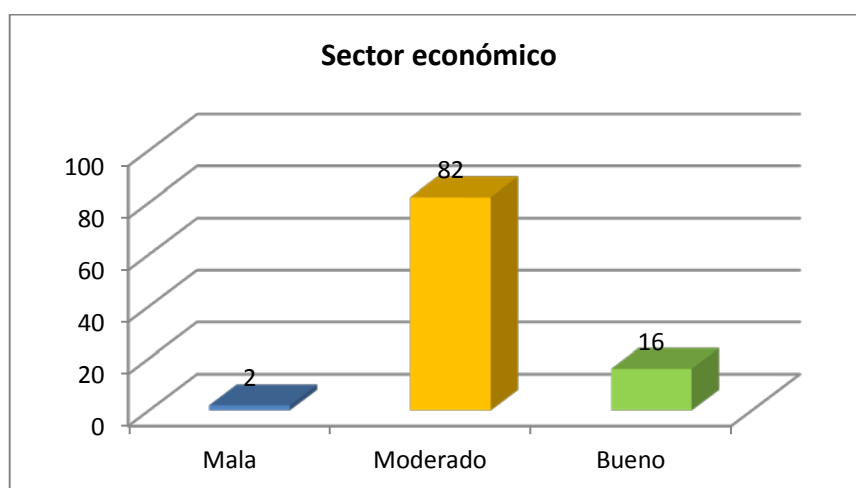
Figura 2
Dimensión de Oferta y Demanda



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco

En la figura 2, se muestra la dimensión oferta y demanda de los Trabajadores de Sunarp, el 20,0% indican que tienen una oferta y demanda moderado de trabajo y el 80,0% indican que es bueno su oferta y demanda, lo cual nos muestra una aceptación positiva la oferta y demanda.

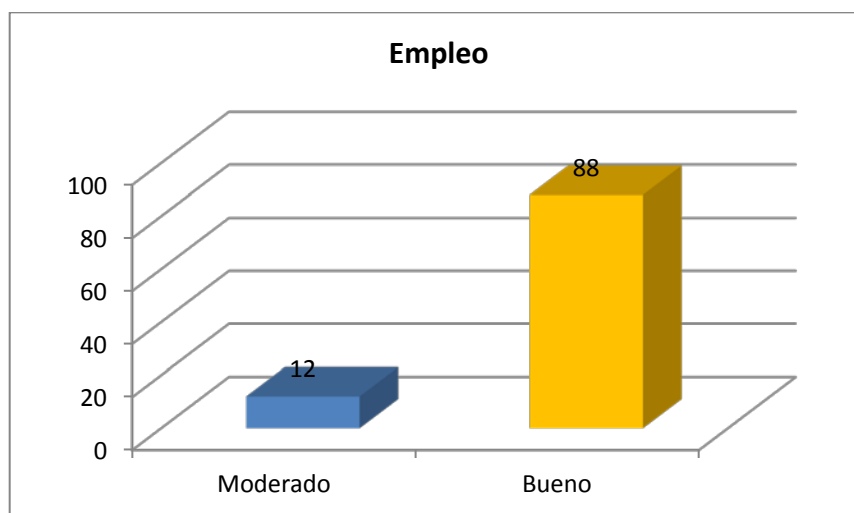
Figura 3
Dimensión Sector Económico



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco.

En la figura 3, se muestra la dimensión sector económico de los Trabajadores de Sunarp, el 2,0% indica que el sector económico es mala, el 82,0% indica que es moderado y el 16,0 el indica que es bueno, lo cual nos muestra una aceptación moderada al sector económico.

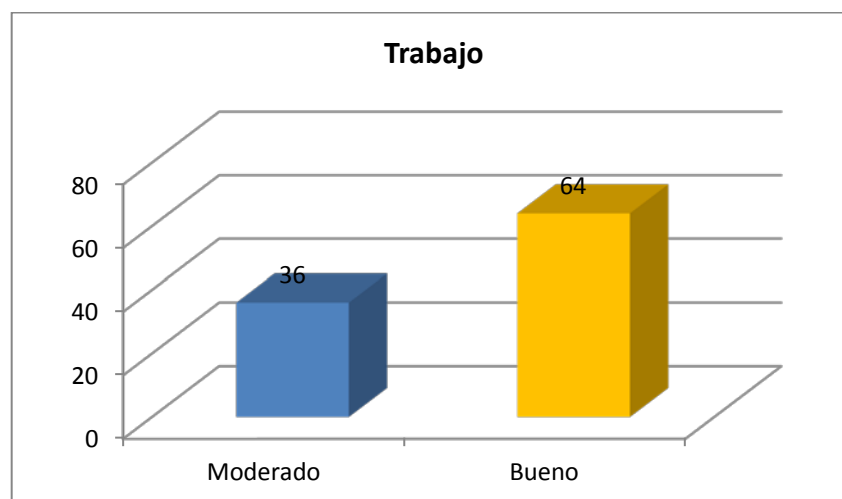
Figura 4
Dimensión Empleo



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco

En la figura 4, se muestra la dimensión empleo de los Trabajadores de Sunarp, el 12,0 % indica que el empleo de los trabajadores es moderado y el 88,0 % indican que es bueno, lo cual nos muestra una aceptación positiva al empleo.

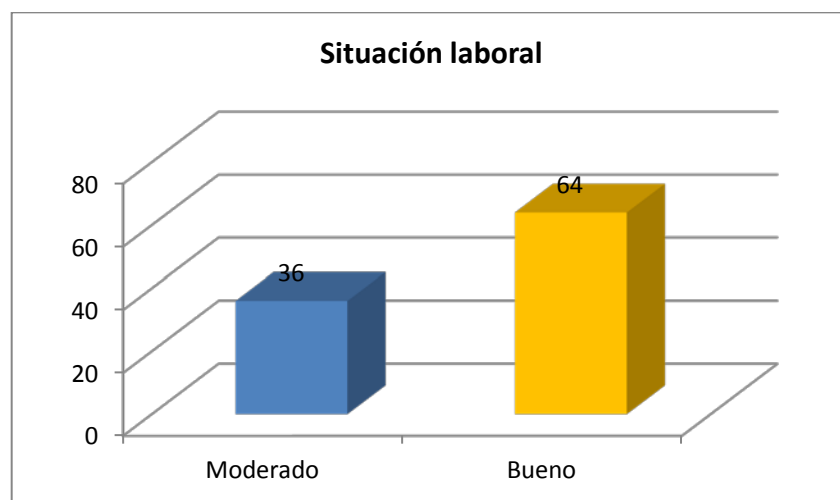
Figura 5
Dimensión Trabajo



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco

En la figura 5, se muestra la dimensión trabajo de los Trabajadores de Sunarp, el 36,0% de los trabajadores indican que el trabajo es moderado mientras que el 64,0% indican que es bueno, lo cual nos muestra una aceptación positiva al trabajo.

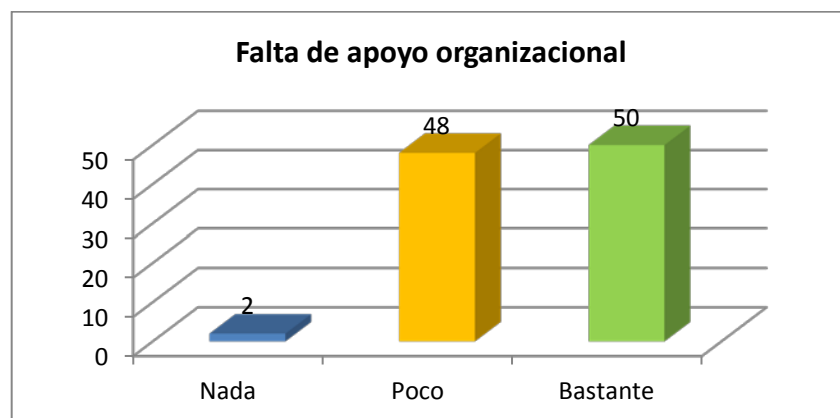
Figura 6
Variable Situación Laboral



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco

En la figura 6, se muestra la variable situación laboral de los Trabajadores de Sunarp, el 36,0% indica que la situación laboral es moderada y el 64,0 % indica que es bueno, lo cual nos muestra una aceptación positiva a la situación laboral.

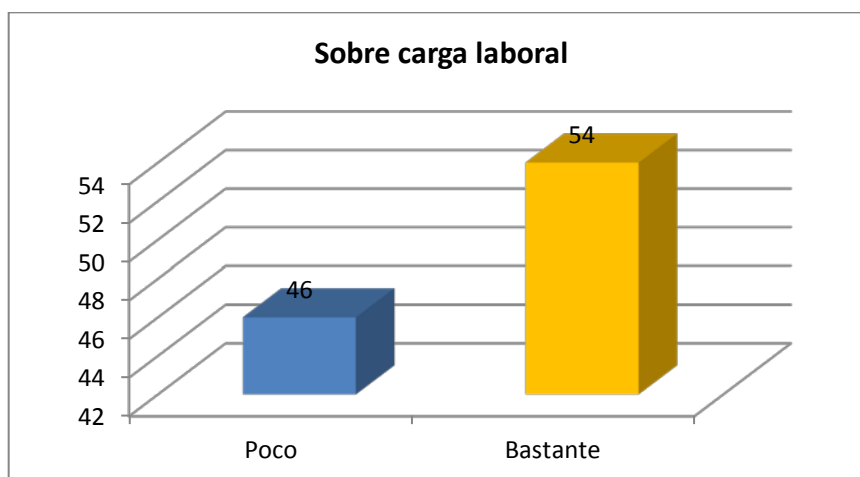
Figura 7
Dimensión Falta de Apoyo Organizacional



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco.

En la figura 7, se muestra la dimensión falta de apoyo organizacional de los Trabajadores de Sunarp, el 2,0% indica no hay falta apoyo organizacional, el 48,0% indica que hay poco apoyo organizacional y el 50% indica que hay bastante apoyo organizacional.

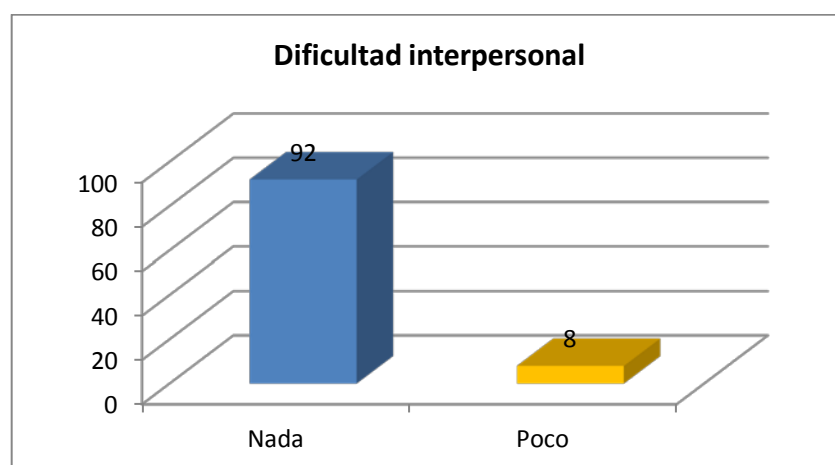
Figura 8
Dimensión Sobre Carga Laboral



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco.

En la figura 8, se muestra la dimensión sobre carga laboral en los Trabajadores de Sunarp, el 46% indica que hay sobre carga laboral, el 54,0% indica que hay bastante sobre carga laboral.

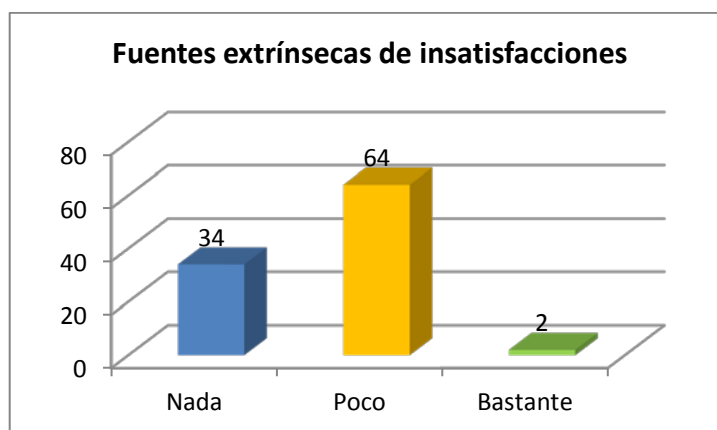
Figura 9
Dimensión Dificultad Interpersonal



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco.

En la figura 9, se muestra la dimensión dificultad interpersonal en los Trabajadores de Sunarp, el 96% indica que no hay dificultad interpersonal, y el 8,0% indica que hay poca dificultad interpersonal.

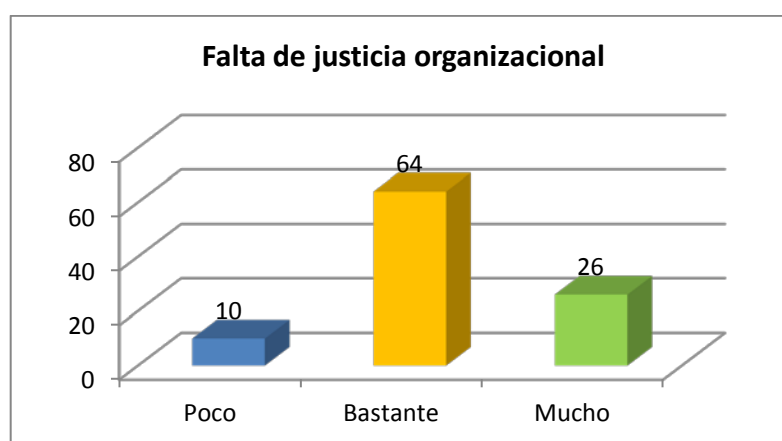
Figura 10
Dimensión Fuentes Extrínsecas de Insatisfacción



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco.

En la figura 10, se muestra la dimensión fuentes extrínsecas de insatisfacciones en los Trabajadores de Sunarp, el 34% indica que no hay fuentes extrínsecas de insatisfacciones, el 64,0% indica que hay pocas fuentes extrínsecas de insatisfacciones y el 2% indica que hay bastantes fuentes extrínsecas de insatisfacciones.

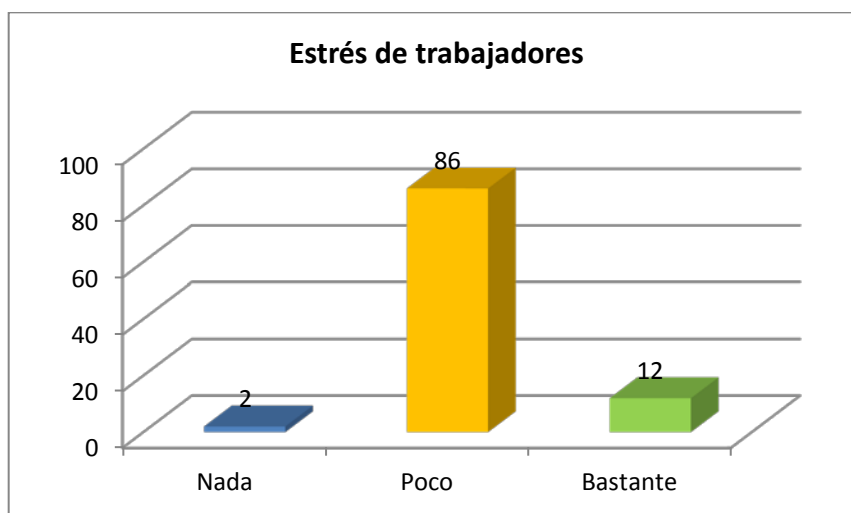
Figura 11
Dimensión Falta de Justicia Organizacional



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco.

En la figura 11, se muestra la dimensión falta de justicia organizacional en los Trabajadores de Sunarp, el 10% indica que hay poca falta de justicia organizacional, el 64,0% indica que hay bastante falta de justicia organizacional y el 26% indica que mucha falta de justicia organizacional.

Figura 12
Variable Estrés de trabajadores



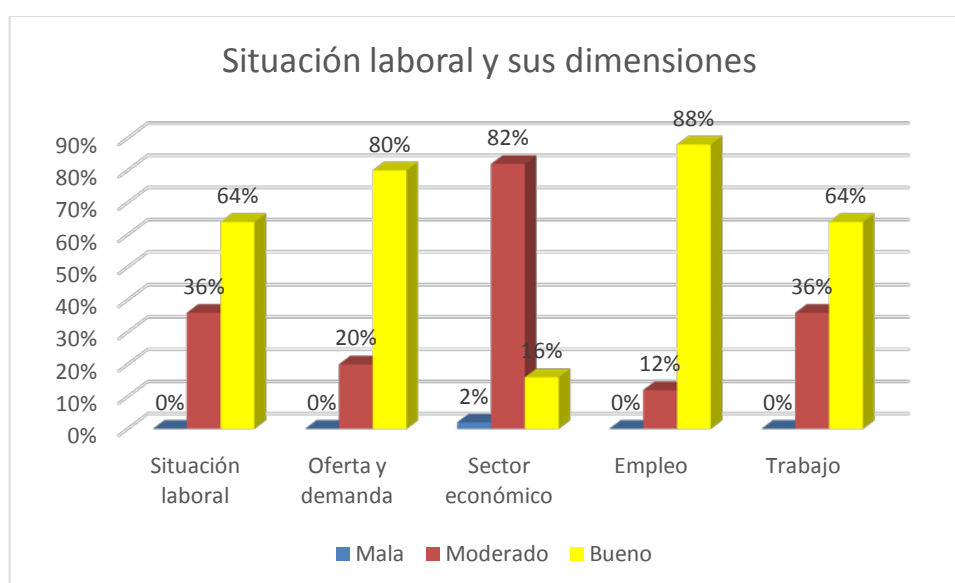
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco.

En la figura 12, se muestra la variable estrés de trabajadores de la Sunarp, el 10% indica que no hay estrés de trabajadores, el 86,0% indica que hay poco estrés de trabajadores y el 12% indica que hay bastante estrés de trabajadores.

Tabla 11
Variable Situación Laboral de los trabajadores

	Situación laboral		Oferta y demanda		Sector económico		Empleo		Trabajo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Mala	0	,0%	0	,0%	1	2,0%	0	,0%	0
Moderado	18	36,0%	10	20,0%	41	82,0%	6	12,0%	18	36,0%
Bueno	32	64,0%	40	80,0%	8	16,0%	44	88,0%	32	64,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%

Figura 13
Situación Laboral y sus Dimensiones



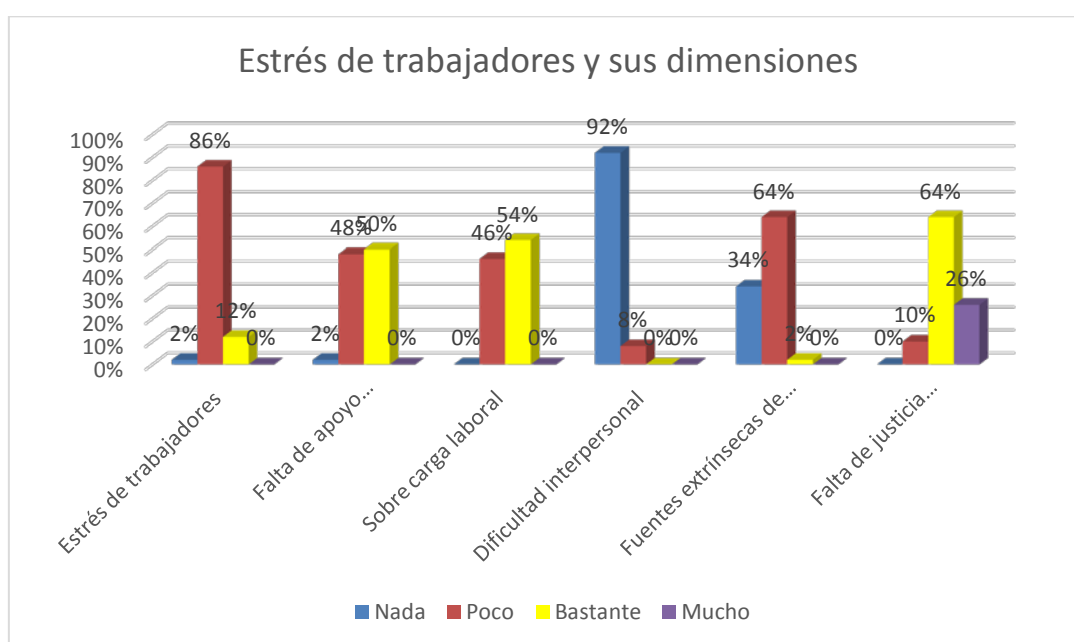
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco.

Los valores del nivel de la Variable Situación Laboral de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021; expresan en la tabla 11 y figura 13; que los valores que se observan indican un valor de ocurrencia para la escala que se encuentra en el intervalo de bueno con el 64% al 88.%; Mala con 2%; Moderado con 12% a 82.%.

Tabla 12
Variable Estrés de los trabajadores de la Sunarp

	Estrés de trabajadores				Falta de apoyo organizacional		Sobre carga laboral		Dificultad interpersonal		Fuentes extrínsecas de insatisfacciones		Falta de justicia organizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Nada	1	2,0%	1	2,0%	0	,0%	46	92,0%	17	34,0%	0	,0%	0
Poco	43	86,0%	24	48,0%	23	46,0%	4	8,0%	32	64,0%	5	10,0%	5	10,0%
Bastante	6	12,0%	25	50,0%	27	54,0%	0	,0%	1	2,0%	32	64,0%	32	64,0%
Mucho	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	13	26,0%
Total	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

Figura 14
Estrés de Trabajadores y sus Dimensiones



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco.

Los valores del nivel de la Variable de Estrés de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021; expresan en la tabla 12 y figura 14; que los valores que se observan indican un valor de ocurrencia para la escala que se encuentra en el intervalo de Nada con el 92%; Poco con 86%; Bastante con 64% y Mucho con 25%.

V. DISCUSIONES

Respecto al objetivo general en la que se buscó determinar la existencia de una relación entre la situación laboral y el estrés en los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X de la Sede Cusco por el efecto de la Covid-19, donde se pudo observar que el coeficiente de correlación fue de 0.236, con lo que se asume la existencia entre ambas variables, es decir, una variación de la situación de los trabajadores también variara el estrés en el mismo sentido.

Del mismo modo, Cornejo y Tito (2019), que se fijó como objetivo determinar la relación existente entre el estrés y la sobrecarga laboral en un Hospital de Arequipa, en la que cual, estableció una relación existente entre ambas variables, además el 20.71% de la población estudiada presentaba problemas de estrés.

A diferencia del estudio de Toledo (2020), donde se encontró que de los 20 trabajadores encuestados se encontró que 65% tenían un nivel intermedio de estrés, 20% un estrés bajo, 15% con estrés alto, de acuerdo al cuestionario COPE, se evidenció que el 90% de los encuestado tenía estrés bajo, mientras que un 10% presentaba un nivel de estrés alto, todo ello, le sirvió al autor a concluir que la estrategia de capacitaciones y el programa ayudó a disminuir el nivel alto y medio de estrés a uno de nivel bajo generando un ambiente de trabajo saludable, de manera que en este estudio se puede evidenciar que los niveles de estrés son muy bajos.

Por su parte Sandoval (2021), realizada en base a las variables productividad y trabajo remoto, encontró como resultados que la productividad y el trabajo remoto se incrementaron debido a que los trabajadores no sienten la misma presión de trabajar en oficina que en sus casas, asimismo, cuentan con una mejor comodidad para trabajar debido a que cuentan con espacios acondicionados para realizar su trabajo. Asimismo, consideraron un aspecto significativo en el tiempo que demoraban trasladarse hacia su trabajo, por lo que sintieron mejorías en cuanto al clima laboral.

En el estudio se encontró una relación significativa entre la situación laboral y estrés de los Trabajadores. Autores como Fernández y la OIT indican que la

situación laboral es la intensificación en el mercado laboral, en general se basa en el incremento de las ocupaciones u empleo y una reducción en las remuneraciones de los trabajadores, vista desde un punto de vista de los oferentes y demandantes en el mercado de trabajo.

De manera que la teoría sobre la situación de trabajo de acuerdo a OIT (2021) es la manera en la que los individuos afrontan o se mueven dentro del mercado laboral, en la que convergen ofertantes de empleo y demandantes del empleo en base a sus pretensiones de condición de trabajo, calidad, clima y remuneraciones.

Respecto al primer objetivo específico donde los resultados indicaron que existe relación entre las variables situación laboral y falta de apoyo organizacional en la unidad de estudio, en donde la significancia bilateral es igual a 0.18 y el valor del coeficiente resultó 0.333, lo cual implica una relación positiva entre las variables. Además, se observó que 2,0% consideran que falta apoyo organizacional, por otro lado, el 48.0% considera existe poco apoyo organizacional y el 50% restante considera que hay bastante apoyo organizacional.

Por otra parte, Echenique y Moya (2021), determinaron la existencia de riesgo laborales en el contexto de pandemia COVID-2019 en los empleados de una empresa de consumo masivo, en la que el 70% de los trabajadores perciben el riesgo laboral en una escala de nivel bajo, el 30% restante considera el riesgo laboral en una escala de nivel medio.

Asimismo, Salas (2018), en cuyo estudio se evidenció una relación positiva baja de la situación laboral y el apoyo organizacional de los trabajadores. Respecto a la situación laboral, Reisel y Witte, (2019) indican que se refiere al conjunto de contextos y componentes que se encuentran unidas entre ellas, sabiendo que el esfuerzo físico o mental cuenta con un beneficio económico por parte de una determinada institución.

En cuanto al segundo objetivo específico, el resultado del coeficiente de correlación fue de 0.363 para sobrecarga laboral y la variable situación laboral, con ello se aceptó la hipótesis de la investigación y se rechazó la hipótesis nula.

Además, se observó que, el 46% de la población estudiada considera que existe sobrecarga laboral mientras que el 54% restante considera demasiada sobre carga laboral.

Por su lado Zúñiga (2017), donde el objetivo fue el identificar la incidencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa proveedora de alimentos, donde también los resultados de relación entre las variables para chi cuadrado fueron igual a 28,799, lo cual implica que los factores individuales de estrés tienen una incidencia en el estrés de los empleados afectando el desempeño de sus funciones.

También Chuzón y Enríquez (2018), en su estudio sobre el exceso de trabajo y la prestación de servicios de los trabajadores de una empresa en Motupe, concluyeron que existía una relación entre la ausencia de organización y planificación en la empresa, ya que se evidenció que los trabajadores sienten una carga laboral alta o un exceso de trabajo, además de la existencia de una desigualdad en la designación de trabajos.

Por otro lado, EEHR y Newman (2017), según su estudio mencionan dos tipos de carga laboral, el cual existe diferente causas que traen resultado de estrés laboral, el cual menciona que el lector identifica algunas experiencias que conllevan a dicha causa, como por ejemplo las siguientes experiencias que se muestran en distintos contextos: el exceso del trabajo, el cual los psicólogos lo clasifican con se menciona los dos tipo de carga laboral que son la sobre carga cualitativa y la cuantitativa, es decir, que en el primero es se refleja la dificultad excesiva, por otro lado la cuantitativa se evidencia cuando el trabajador debe realizar bastante trabajo y un corto tiempo para concretarlo.

Respecto al objetivo específico 3, el coeficiente de correlación resultó 0.347 lo cual implica la relación positiva entre las variables situación laboral y dificultad interpersonal de los trabajadores. Del mismo modo, se notó que el 96% consideran que existe dificultades de relaciones interpersonales, y el restante considera que existe poca dificultad.

Por otra parte, Albinagorta (2019), en su investigación conformado de 130 empleados en su unidad de estudio, donde encontró que el coeficiente de

correlación fue de -0.400, demostrándose la existencia de relación inversa moderada entre relación existente entre el estrés laboral y el trabajo en equipo, así mismo, los resultados para el análisis descriptivo fue que el 93% presentan el problema de estrés laboral, también el 77% indica que el trabajo en equipo es bajo.

En la investigación de Echeverri y Espitia (2020), concluyeron en que existía una relación significativa entre las variables satisfacción de los trabajadores y el mecanismo de trabajo remoto y medidas de bioseguridad en los trabajadores que realizaban su trabajo de manera presencial; en ese sentido, en cuanto a las medidas de bioseguridad que implementó la empresa petrolera para la protección de sus trabajadores ante la Covid-19, se evidenció en el desempeño laboral y la situación económica de los trabajadores.

El vínculo interpersonal con el desempeño laboral es un factor importante en la industria pública o privada. Por otro lado, según el estudio se menciona que los vínculos entre los trabajadores son importantes porque contribuyen a mejorar la productividad, que es también la relación que fortalece la relación entre ellos. Un jefe eficaz: 1) no muestra prioridad; 2) tomar medidas difíciles por lo cual ya veces difíciles; 3) ser un buen líder; y 4) mostrar preocupación por sus trabajadores (Montes, 2018).

Respecto al objetivo específico 4, el resultado del coeficiente de correlación fue de 0.253 lo cual implica que existe correlación entre la situación laboral y las fuentes extrínseca de insatisfacción de los trabajadores en la misma dirección, es decir, la variación de la situación laboral variará en función de las fuentes extrínsecas. Así mismo, el 34% de los encuestados consideran no hay fuentes extrínsecas de insatisfacciones, mientras que el 64,0% indicaron la existencia de pocas fuentes extrínsecas de insatisfacciones y el 2% indica que hay bastantes.

Por su parte, De la Cruz (2018), quién en su estudio encontró que los niveles de estrés en los trabajadores de salud fueron del 47% en un nivel alto, y para el 42.9% presentaron problemas y malestares de salud y para el 11.9% presentaron el síndrome de Burnout los cuales afectaron el desempeño laboral.

Un trabajo significa más tiempo y más disponibilidad para asumir nuevos

roles, cambiar su comportamiento en el lugar de trabajo y adquirir nuevas habilidades y competencias a lo largo de la vida. Tanto el contenido como el concepto del empleo han cambiado y con ello la posibilidad de empleo, aunque es cierto que conseguir un empleo sigue siendo un aspecto esencial de la vida humana y un factor fundamental del desarrollo personal (Suárez, 2016). Por tanto, el empleo se entiende como la posibilidad de que una persona pueda necesitar ser contratada o trabajado para una determinada empresa o institución, es un concepto central en el mundo del trabajo y es un tema crucial para la sociedad moderna (Fernández, 2019).

El Decreto Supremo 011-2020-TR, específicamente establece que empresarios y colaboradores crearán convenios, en los cuales se crearán cuatro puntos: 1. Se debe entregar una oferta de vacaciones previas, en el primer mes de la emergencia de salud, pero no accedió a vacaciones. Por otro lado, el 1. se puede formalizar. 2. Se ha tramitado la solicitud de licencia anticipada para empleados. 3. Como resultado, también se desarrolla una reducción de la jornada laboral, reduciendo la tasa de remuneración por horas trabajadas, lo cual es importante para evaluar el valor de las horas trabajadas. Los empresarios y empleados pueden acordar reducir los salarios, pero no deben ser inferiores al salario mínimo.

Por último, el resultado objetivo específico número 5 fue de 0.305, lo que significa que existe relación positiva entre la situación laboral y falta de justicia en la unidad de estudio, es decir, si varía la situación laboral también variará en la misma dirección la variable falta de justicia. También se observó que, el 10% consideran que hay poca falta de justicia organizacional, mientras que el 64% que hay bastante falta de justicia laboral y el 26% consideran que existe mucha falta de justicia organizacional.

Para Duran (2017), en base al estudio podemos observar los principios circunstanciales que generan descontento evaluado: "Son las ganancias de los empleados para el desempeño de sus actividades en la unidad donde laboran, tales como ascenso en el puesto, aumento salarial, desarrollo de carrera teniendo así una mejor estabilidad", que apunta a que la organización tenga buen desempeño. También León y Sepúlveda (2018), quienes realizaron estudio a nivel

mundial sobre relaciones laborales, empleo, práctica, afirmación, derrame, trabajo basado en recompensas y compromiso, en base a ese estudio como referencia, el cual guardan un nivel comparativo. Según Sabater et al. (2019) se trata de condiciones laborales, promoción, estabilidad y aumento salarial relacionado con la propia empresa.

En base a nuestras dimensiones podemos observar el presente estudio que después de analizar los diferentes sectores económicos a los que pertenecen las empresas es necesario conocer el Tamaño de la misma, estas definiciones se emplean de acuerdo a la amplitud de la economía, por lo que ayudara a distinguir las empresas grandes y empresa pequeñas (Clark, 2019). Según Iniesta (2016), en su estudio considera que al estrés se entiende como el proceso de cambios y la capacidad de adaptación frente a cambios biológicos y psicológicos; el cual evidencia que se refleja en la capacidad que tiene el individuo de poder enfrentarlas para evitar que la persona se enferme.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al estudio, existe una relación baja y significativa de la situación laboral y estrés de los Trabajadores de la Sunarp en Cusco, con un valor de significancia bilateral de 0.01 y un coeficiente Pearson de 0,236.
2. En cuanto al objetivo específico 1, se encontró que existe una relación significativa de 0.01, con una correlación baja de 0.333 entre las variables situación laboral y apoyo organizacional de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19–2021.
3. En cuanto al objetivo específico 2, se encontró que existe relación muy baja entre las variables situación laboral y sobre carga laboral de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 – 2021, ello se evidenció con el coeficiente de correlación Pearson que fue de 0.131, asimismo las variables resultaron ser no significativas para el estudio.
4. En cuanto al objetivo específico 3, se encontró que existe una relación baja entre las variables situación laboral y dificultad interpersonal de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco, ello se evidenció, ya que el coeficiente Pearson resultó 0,347, asimismo, se evidenció que estas variables no fueron significativas para el estudio, en vista de que la significancia bilateral resultó 0.14 mayor a 0.05.
5. En el objetivo específico 4, la situación laboral y las fuentes extrínsecas de insatisfacciones de los trabajadores de la Sunarp resultaron significativas con un valor de 0.001, asimismo se evidenció la existencia de una correlación muy baja con un Pearson de 0,253.

VII. RECOMENDACIONES

1. De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio, se sugiere a la administración de Sunarp de la Zona Registral Nro. X Cusco, brindar talleres de relajación para que sus trabajadores no se sientan muy estresados frente a la situación laboral que tienen al momento.
2. Se sugiere al área de personal brindar apoyo organizacional a sus trabajadores en todo nivel, para que haya una distribución equitativa de los trabajos, de esa manera mejorar la situación laboral de sus trabajadores en todos los niveles.
3. Se recomienda a las áreas de personal diseñar políticas y estrategias para distribuir de mejor manera la carga laboral, ya que al momento los trabajadores de esta entidad sienten que su situación laboral es mala. En ese sentido, la entidad debe organizarse de mejor manera para realizar una distribución eficiente de la carga laboral.
4. Se recomienda al administrador de la entidad desarrollar actividades que promuevan la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa, también promover la comunicación entre sus compañeros para mejorar la situación laboral de estos.
5. Finalmente, se recomienda a la administración y al área de personal escuchar a sus trabajadores en cuanto a sus quejas para que estos puedan desarrollar de la mejor forma sus trabajos. Una situación laboral buena en general, ayudará a que los trabajadores puedan manejar su grado de estrés laboral, por ello es importante que la empresa colabore con ello.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albinagorta, S. (2019). estrés laboral y trabajo en equipo de los trabajadores del régimen 728 de la sede principal de la corte superior de justicia de huaura, 2019.
- Alvarez, R. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, 4. <https://core.ac.uk/download/pdf/322967825.pdf>
- Armas, D., Sabater, C., & Cabezas, P. (2015). Análisis de la adquisición de competencias por los trabajadores sociales en su formación y en el mercado laboral. Universidad de La Rioja, 2(75), 69–88. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.12960/TSH.2015.00010>
- Astrulla, Y. (2017). Análisis de la situación laboral de los graduados universitarios de la facultad de Ingeniería Económica de la UNA-Puno, año 2017 [Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6937/Astrulla_Cuba_Yuleisy_Yaniree.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baldemar, C. (2016). Microeconomía. In Universidad Católica los Angeles Chimbote.
- BCRP. (2011). Glosario de términos económicos. <https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/glosario.html>
- Bustamante, O. (2021). sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia.
- Chiang, M., & San Martín, N. (2016). Análisis de la satisfacción y el desempeño en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano. Ciencia y Trabajo, 17(54).
- Chuzón, A., & Enríquez, P. (2018). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Edpyme Alternativa S.A. Motupe, 2016. Universidad Señor de Sipán.
- Cornejo, M., & Tito, J. (2019). Sobrecarga laboral y estrés en la enfermera de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III Regional Honorio Delgado, Arequipa - 2018. Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.
- Corzo, R. (2018). Jóvenes y empleo (F. H. Seidel (ed.); Manuel Oli).
- Cox, T., & Leka, S. (2004). La organización del trabajo y el estrés.
- De-Jesús, J., & Tordecillas, G. (2018). Análisis de la oferta y la demanda del

- servicio de internet por cable empresarial de 1024 KBPS. *Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*, 4(2), 16.
- De Jesús, M., & Ordaz, M. (2006). El significado del trabajo: Estudio Comparativo entre jóvenes empleados y desempleados. *Escuela de Psicología*.
- De la Cruz, Y. (2018). Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia hospital nuestra señora de las Mercedes Carhuaz 2016.
- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71–84. <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
- Echenique, T., & Moya, A. (2021). Riesgo laboral en contexto de pandemia covid-19, en los colaboradores de hiperbodega precio uno, Huacho, 2021. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Echeverri, P., & Espitia, E. (2020). Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia. Universidad EAFIT.
- Ehr, T. A., & Newman, J. (2017). Estrés laboral, salud de los empleados y organización (Psicología del personal de España (ed.)).
- DECRETO DE URGENCIA N° 087-2021: Decreto de urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas, (2021).
- Fernández, A. M. (2019). Empleabilidad, diálogo social y capacitación en la Provincia de San Antonio. Universidad Alberto Hurtado.
- García, A. (2017). Estrés laboral y agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017. Universidad Cesar Vallejo.
- González-Velosa, C., & Peña, N. (2019). Demanda de Trabajo en América Latina.
- Graetz, G. (2019). Labor Demand in the past, present and future (Vol. 8022, Issue October). <https://doi.org/10.2765/757238>
- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comunicación*, 12(3).
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa*

ymixta.

[http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigaci3n.pdf)

- Hernandez, A. (2020). Estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito Los Olivos, 2020 [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61708/Hernandez_SAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Iniesta, A. (2016). Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo (1st ed.). Sans Growing Brands.
- Instituto de seguridad y bienestar laboral. (2021). Estrés laboral es el principal problema que afecta a trabajadores.
- Instituto Nacional de Estadística. (2021). Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana.
- Limachi, R., & Poma, G. (2019). Situación laboral de los profesionales de la carrera de Administración de Empresas con el Pensum 2012, según las especialidades que optaron. Universidad Mayor de San Andrés.
- Luengo, C., & Sanhueza, O. (2016). Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 62(1).
- McConnell, C., Brue, S., & Flynn, S. (2018). *Macroeconomics: principles, problems, and policies* (21st ed.). McGraw-Hill.
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2018). Glosario básico de términos de la gestión migratoria laboral.
- Montes, R. (2018). Las Relaciones Interpersonales. *Administración Laboral Agrícola: Cultivando La Productividad Del Personal*, 1(1).
- Mora, J. (2021). Análisis del desempleo y la ocupación después de una política estricta de confinamiento por COVID-19 en Cali. *Lecturas de Economía*, 94(1).
- Morales, L. (2020). Intellectual capital and organizational performance: the case of basic education institutions in Mexico. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 47, 180–202. <https://doi.org/10.14482/pege.47.6342>
- OIT. (2020). Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe. Oficina Regional

- de La OIT Para América Latina y El Caribe.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). La COVID-19 y el mundo del trabajo. Observatorio de La OIT, 8(1), 36.
- Ortiz, K. (2020). El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por covid-19. Universidad Nacional de Piura.
- Peña, M., & Durán, N. (2017). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*.
- Raymundo, Y. (2021). Estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia Covid-19 en docente de educación secundaria, Huancavelica - 2020. Universidad Peruana Los Andes.
- Reyna, D., & Céspedes, N. (2016). La Oferta Laboral en Perú La Oferta Laboral en Perú.
- Ríos, J. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación En Psicología*, 22(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Rodriguez, S., Martinez, J., & Sánchez, A. (2021). Perfiles socioeconómicos y estructurales del sector informal en la pandemia de la covid-19. *Nova Scientia*, 13(1).
- Ros, J. (2006). Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Rubio, A. (2019). La satisfacción laboral y su relación con el nivel de productividad del personal administrativo de la corte superior de justicia de Lima Sur 2019. Universidad Ricardo Palma.
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32–41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Safont, P. (2021). La situación laboral en España agudiza la pobreza social - crisis Covid-19, sostenibilidad de la pensión de jubilación (U. J. I (ed.)).
- Sandoval, J. (2021). Impacto de la COVID-19 en el vínculo laboral de los agentes de Costamar Travel oficina Alcanfores, 2020. Universidad de San Martín de Porres.

- Santana, J., Cevallos, D., Moyano, I., Burgos, R., Arteaga, Y., & Durán, J. (2020). Prevención y cuidados de los pacientes diagnosticados con aneurisma cerebral. *RECIMUNDO*, 4(1), 403–415. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.403-415](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.403-415)
- Suárez, belén. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. 14, 1.
- Toledo, C. (2020). Estrés y afrontamiento de la pandemia Covid-19 en trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos Arsaico del cantón Chambo. Universidad Nacional de Chimborazo.
- Verduzco, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. 64.
- Vidal, V. (2019). El estrés laboral : análisis y prevención (P. de la U. de Zaragoza (ed.)).
- Visitación, M. (2017). Estrés laboral y satisfacción en los colaboradores de la dirección de apoyo a la estión educativa Descentralizada del ministerio de Educación, 2016.
- Zuñiga, E. (2017). Incidencia del estrés laboral en el desempeño de los colaboradores de una empresa concesionaria de alimentos para empresas mineras - año 2017.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables

Título: "Situación Laboral y Estrés de los Trabajadores de Sunarp de la Zona Registral Nro. X Cusco Afectados por el Covid19-2021"

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Escalas de Medición de Intervalo
Situación Laboral	Se denomina situación laboral al mercado en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores. (YANIREE, 2018, p. 44).	<p>Oferta y Demanda La oferta y demanda laboral están determinadas por el mercado laboral ya que, la oferta refiere al conjunto de habilidades y capacidades que el sujeto pretensor de ocupar un puesto de trabajo presenta, mientras que, la demanda laboral está direccionada hacia las exigencias que las empresas determinan para que un sujeto logre ocupar un puesto y genere mayores beneficios a la empresa (Reyna y Céspedes, 2016).</p>	<p>Capacitaciones</p> <p>Remuneración salarial</p>	1 : Si 2 : A veces 3 : No
		<p>Sector Económico Es la estructuración de la actividad económica, en la cual cada parte se caracteriza por los factores de valor que le añaden a los bienes o servicios, por lo que es la agrupación de actividades productivas con características comunes (Rodríguez et al., 2021).</p>	<p>Incentivos salariales</p>	

		<p>Empleo Se le entiende como la generación de valor basada en alguna actividad de producción, sea de bien o servicio, que realiza a persona quien contribuye de manera física y cognitiva en son del desarrollo y beneficio de la empresa que lo contrata con un fin de compensación y/o retribución económica (Mora, 2021).</p>	<p>Lugar de trabajo</p> <p>Tipo contrato</p>	
		<p>Trabajo Conjunto de actividades ejecutadas con finalidad de alcanzar la solución de problemas y lograr alcanzar metas a beneficio reciproco, por parte de la empresa que busca productividad y por parte del colaborador que busca retribución por las acciones que ejecuta (Luengo y Sanhueza, 2016).</p>	<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Horas de trabajo</p>	
Estrés de los Trabajadores	Hernández (2020, p.60), citan la definición de Estrés laboral de Karasek, Proceso de desequilibrio entre las demandas laborales y el grado de control que tiene el trabajador frente a las exigencias ocupacionales internas y externas	<p>Falta de apoyo organizacional Refiere a la ausencia de compromiso en el entorno laboral entendido como aquella valorización que toman los trabajadores dentro de la empresa, lo cual puede estar determinado por factores como: la salud del personal, el bienestar y otros (Verduzco et al., 2018).</p>	Falta de cohesión	1 : Nada 2 : Poco 3 : Bastante 4 : Mucho
		<p>Sobrecarga laboral Se le define como la acción de sobre exigencia psicofísica que se genera el trabajador dentro de su jornada laboral, lo cual implica muchas complicaciones</p>	Cantidad de trabajo	

		<p>por la fatiga presentada (Bustamante, 2021)</p>		
		<p>Dificultad interpersonal Se generan bajo los desacuerdos que surgen en el entorno laboral, estos desacuerdos son de tipo físico y mental, desarrollados por acciones negativas y contrarias que ejecuta un empleador a fin de obstaculizar el desarrollo regular de actividades de los demás compañeros (Hanco et al., 2021).</p>	<p>Discriminación en diversos factores</p>	
		<p>Fuentes extrínsecas de insatisfacciones Son el conjunto de factores ajenos al trabajador que influyen en la desmotivación y pérdida de interés del mismo, en sus quehaceres laborales, causando disminución de productividad (Chiang & San Martín, 2016).</p>	<p>Carencia de beneficios laborales</p>	
		<p>Falta de justicia organizacional Ausencia de procesos correctos y leales en la realización de actividades de la organización, causados por un clima laboral soso, donde se presentan percepciones de desacuerdo ante la toma de decisiones que favorezcan a uno y perjudiquen a otros (Peña y Durán, 2017).</p>	<p>Abandono de la institución al trabajador</p>	

Anexo 2. Instrumentos validados



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SITUACION LABORAL

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. OFERTA Y DEMANDA								
1	La entidad donde trabaja usted recibe capacitaciones?	X						
2	Usted percibe un salario adecuado ?	X						
3	La entidad cumple con las condiciones salariales ?	X						
4	La entidad convoca personal ?	X						
DIMENSIÓN 2. SECTOR ECONÓMICO		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Usted por su desempeño recibe incentivos salariales ?	X						
6	Usted cumple sus funciones de acuerdo a su salario ?	X						
DIMENSIÓN 3. EMLEO		Si	No	Si	No	Si	No	
7	En la actualidad se encuentra buscando trabajo ?	X						
8	Está Usted de acuerdo con el tipo de contrato que hace la entidad ?	X						
9	Su empleo está relacionado con su formación profesional ?	X						
DIMENSIÓN 4. TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Usted está de acuerdo con las condiciones que le brinda la entidad ?	X						
11	En la entidad donde trabaja está conforme con las horas de trabajo ?	X						
12	Se siente satisfecho con la labor que realiza en su trabajo ?	X						
13	A usted le pagan por el tiempo de horas extras en su empleo actual ?	X						



Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: EVA MARÍA ANDREA YUCRA CAYAMPI DNI: 72655102

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA EN POSGRADO UNMSM

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 14 de octubre de 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. FALTA DE APOYO ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Usted recibe apoyo de sus superiores y/o de la entidad ?	X						
2	Usted siente que tiene autoridad para tomar decisiones ?	X						
3	Usted cuenta con apoyo cuando hay dificultades en la entidad ?	X						
4	Usted está conforme con el desempeño de sus jefes de área ?	X						
5	Usted siente que le asignan de tareas que no le corresponden ?	X						
DIMENSIÓN 2. SOBRE CARGA LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Usted tiene sobrecarga de actividades en la entidad ?	X						
7	La entidad cuenta con medios y recursos para el personal ?	X						
8	Usted tiene dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada trabajador ?			X				
9	Usted siente que hay demandas del jefe que no se pueden atender ?	X						
10	Usted tiene certeza de las situaciones que deberá enfrentar cada día ?	X						
DIMENSIÓN 3. DIFICULTAD INTERPERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Usted tiene conflictos interpersonales con sus superiores (jefes, gerentes, otros)	X						
12	Usted tiene conflictos interpersonales con sus colegas ?	X						
13	Usted siente que la entidad tiene demandas que no se pueden atender ?	X						
14	Usted cree que existen relaciones problemáticas con sus compañeros de trabajo ?	X						
15	Usted tiene relaciones problemáticas con gente fuera de su sector ?	X						
DIMENSIÓN 4. FUENTES EXTRÍNECAS DE INSATISFACCIONES		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Usted siente que le pagan un sueldo adecuado ?	X						
17	Usted percibe que la entidad cuenta con deficiencias de espacios de trabajo ?	X						
18	Usted recibe quejas de su desempeño laboral ?	X						
19	Usted recibe órdenes incompatibles con sus tareas ?	X						
20	Usted percibe que existen escasas posibilidades de ascenso en su trabajo ?	X						
DIMENSIÓN 5. FALTA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL.		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Se siente usted comprometido con su trabajo ?	X						
22	Usted tiene la sensación de dar mucho en el trabajo y no ser reconocido ?	X						
23	Usted siente que la entidad valora su capacitación y habilidades ?	X						
24	Usted está involucrado con los objetivos y las metas de la entidad ?	X						
25	Usted expresa con facilidad sus emociones y sentimientos ?	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: EDUGIVES SIERRA PUGA DNI: 46705559

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA EN POSGRADO UNMSM

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 14 de octubre de 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos



INSTRUMENTOS DE MEDICION DE LA SITUACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUNARP EN LA ZONA REGISTRAL NRO. X SEDE CUSCO

Profesión u Ocupación: _____

Puesto: _____

Antigüedad en el Trabajo: _____

3	2	1
SI	A VECES	NO

Marque con una "X" el numero que refleja su opinión.

N°	OFERTA Y DEMANDA			
1	La entidad donde trabaja usted recibe capacitaciones?	1	2	3
2	Usted percibe un salario adecuado ?	1	2	3
3	La entidad cumple con las condiciones salariales ?	1	2	3
4	La entidad convoca personal ?	1	2	3
SECTOR ECONÓMICO				
5	Usted por su desempeño recibe incentivos salariales ?	1	2	3
6	Usted cumple sus funciones de acuerdo a su salario ?	1	2	3
EMLEO				
7	En la actualidad se encuentra buscando trabajo ?	1	2	3
8	Está Usted de acuerdo con el tipo de contrato que hace la entidad ?	1	2	3
9	Su empleo está relacionado con su formación profesional ?	1	2	3
TRABAJO				
10	Usted está de acuerdo con las condiciones que le brinda la entidad ?	1	2	3
11	En la entidad donde trabaja está conforme con las horas de trabajo ?	1	2	3
12	Se siente satisfecho con la labor que realiza en su trabajo ?	1	2	3
13	A usted le pagan por el tiempo de horas extras en su empleo actual ?	1	2	3

INSTRUMENTOS DE MEDICION DEL estrés en LOS TRABAJADORES DE LA SUNARP EN LA ZONA REGISTRAL NRO. X SEDE CUSCO
Profesión u Ocupación: _____

Puesto: _____

Antigüedad en el Trabajo: _____

1	2	3	4
NADA	UN POCO	BASTANTE	MUCHO

Marque con una "X" el numero que refleja su opinión.

N°	FALTA DE APOYO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4
1	Usted recibe apoyo de sus superiores y/o de la entidad ?	1	2	3	4
2	Usted siente que tiene autoridad para tomar decisiones ?	1	2	3	4
3	Usted cuenta con apoyo cuando hay dificultades en la entidad ?	1	2	3	4
4	Usted está conforme con el desempeño de sus jefes de área ?	1	2	3	4
5	Usted siente que le asignan de tareas que no le corresponden ?	1	2	3	4
	SOBRE CARGA LABORAL				
6	Usted tiene sobrecarga de actividades en la entidad ?	1	2	3	4
7	La entidad cuenta con medios y recursos para el personal ?	1	2	3	4
8	Usted tiene dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada trabajador ?	1	2	3	4
9	Usted siente que hay demandas del jefe que no se pueden atender ?	1	2	3	4
10	Usted tiene certeza de las situaciones que deberá enfrentar cada día ?	1	2	3	4
	DIFICULTAD INTERPERSONAL				
11	Usted tiene conflictos interpersonales con sus superiores (jefes, gerentes, otros)	1	2	3	4
12	Usted tiene conflictos interpersonales con sus colegas ?	1	2	3	4
13	Usted siente que la entidad tiene demandas que no se pueden atender ?	1	2	3	4
14	Usted cree que existen relaciones problemáticas con sus compañeros de trabajo ?	1	2	3	4
15	Usted tiene relaciones problemáticas con gente fuera de su sector ?	1	2	3	4
	FUENTES EXTRÍNECAS DE INSATISFACCIONES				
16	Usted siente que le pagan un sueldo adecuado ?	1	2	3	4
17	Usted percibe que la entidad cuenta con deficiencias de espacios de trabajo ?	1	2	3	4
18	Usted recibe quejas de su desempeño laboral ?	1	2	3	4
19	Usted recibe órdenes incompatibles con sus tareas ?	1	2	3	4
20	Usted percibe que existen escasas posibilidades de ascenso en su trabajo ?	1	2	3	4
	FALTA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL.				
21	Se siente usted comprometido con su trabajo ?	1	2	3	4
22	Usted tiene la sensación de dar mucho en el trabajo y no ser reconocido ?	1	2	3	4
23	Usted siente que la entidad valora su capacitación y habilidades ?	1	2	3	4
24	Usted está involucrado con los objetivos y las metas de la entidad ?	1	2	3	4
25	Usted expresa con facilidad sus emociones y sentimientos ?	1	2	3	4

Anexo 4: Operacionalización de Variable Situación Laboral

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Escalas de Medición de Intervalo
Situación Laboral	Se denomina situación laboral al mercado en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores. (Astrulla, 2017, pág. 44)	Oferta y Demanda Sector Económico Empleo Trabajo	Capacitaciones. Remuneración salarial. Incentivos salariales. Lugar de trabajo. Tipo contrato. Condiciones de trabajo. Horas de trabajo.	1 = si 2 = a veces 3 = no

Anexo 5: Operacionalización de Variable Estrés de los Trabajadores.

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Escalas de Medicion De Intervalo
Estrés de los Trabajadores	Hernández (2020, pág. 60), citan la definición de Estrés laboral de Karasek, Proceso de desequilibrio entre las demandas laborales y el grado de control que tiene el trabajador frente a las exigencias ocupacionales internas y externas	Falta de apoyo organizacional	Falta de cohesión Cantidad de trabajo	1: nada 2: poco 3: Bastante 4: Mucho
		Dificultad interpersonal	Discriminación en diversos factores	
		Fuentes extrínsecas insatisfacciones	de Carencia de beneficios laborales	
		Falta de justicia organizacional	Abandono de la institución al trabajador	

Situación Laboral y Estrés de los Trabajadores de Sunarp de la Zona Registral Nro. X Cusco Afectados por el Covid19-2021

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Metodología
¿Cuál es la relación entre la situación laboral y el estrés en los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021?	Determinar si existe relación significativa entre la situación laboral y el estrés en los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19–2021.	Existe relación significativa entre la situación laboral y el estrés en los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19–2021.	Tipo: Básico Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	
<p>PE1. ¿Cuál es la relación entre la situación laboral y falta de apoyo organizacional de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación entre la situación laboral y sobre carga laboral de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro X Sede Cusco ante el impacto del</p>	<p>OE1. Establecer la relación entre la situación laboral y falta de apoyo organizacional de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19–2021.</p> <p>OE2. Establecer la relación entre la situación laboral y sobre carga laboral de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del</p>	<p>HE1. Existe relación significativa entre la situación laboral y falta de apoyo organizacional de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 – 2021.</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre la situación laboral y sobre carga laboral de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del</p>	Diseño: No Experimental Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de preguntas

<p>Covid19 - 2021?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación entre la situación laboral y dificultad interpersonal de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación entre la situación laboral y fuentes extrínsecas de insatisfacciones de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021?</p> <p>PE5. ¿Cuál es la relación entre la situación laboral y falta de justicia organizacional de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021?</p>	<p>Covid19 – 2021.</p> <p>OE3. Establecer la relación entre la situación laboral y dificultad interpersonal de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 – 2021.</p> <p>OE4. Establecer la relación entre la situación laboral y fuentes extrínsecas de insatisfacciones de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 – 2021.</p> <p>OE5. Establecer la relación entre la situación laboral y falta de justicia organizacional de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 – 2021.</p>	<p>Covid19 – 2021.</p> <p>HE3. Existe relación significativa entre la situación laboral y dificultad interpersonal de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 – 2021.</p> <p>HE3. Existe relación significativa entre la situación laboral y fuentes extrínsecas de insatisfacciones de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 – 2021.</p> <p>HE3. Existe relación significativa entre la situación laboral y falta de justicia organizacional de los trabajadores de la Sunarp en la Zona Registral Nro. X Sede Cusco ante el impacto del Covid19 - 2021</p>	<p>Población:</p> <p>57 trabajadores de la Sunarp sede Cusco</p> <p>Muestra:</p> <p>50 trabajadores</p>
---	---	---	---

Anexo 6: Documentos de aprobación de Investigación por la entidad.



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

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICAR
COMO AMBITO DE ESTUDIO LA
ZONA REGISTRAL N° X SEDE
CUSCO Y APLICAR
INSTRUMENTOS DE MEDICION.

DR:
BRENO ALZAMORA CANCINO
Jefe de la Zona Registral N° X Sede Cusco.
Cusco -

Yo, **EDWIN SALAS GUZMAN** identificado con DNI.
N° 23983863, con domicilio legal en Av.
Huyruropata N° 1203, del Distrito de Wanchaq, me
presento ante usted y digo:

De mi mayor consideración:

Previo un atento saludo, la presente tiene la finalidad de manifestarle que mi persona viene cursando el último ciclo de la maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, en el cual debo desarrollar una tesis.

Es de mi especial interés plantear el estudio con el título "Situación Laboral y Estrés de los Trabajadores Afectados por el Covid19 en SUNARP de la Zona Registral N°X Sede Cusco - 2021" para ello requiero contar con las autorizaciones respectivas para realizar el estudio, así como para la aplicación de los instrumentos de medición que me permitan medir la situación laboral y estrés de sus trabajadores afectados por el covid19.

Cabe precisar que, al ser un estudio que involucra la recopilación de información del personal de la institución, me comprometo a guardar la reserva del mismo y utilizarlo únicamente para los fines del estudio y que una vez concluido, una copia será presentada a la institución.

Por lo expuesto, solicito a su despacho tenga a bien acceder a mi petición para así poder lograr la meta académica que me he propuesto.

Es propicia la oportunidad para expresar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Cordialmente,

EDWIN SALAS GUZMAN
DNI. N° 23983863



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Superintendencia Nacional
de los Registros Públicos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

CARTA Nº 175-2021-Z.R.NºX-SC/UAD

Cusco, 01 de octubre de 2021.

Señor:
EDWIN SALAS GUZMAN
DNI: 23963863

Ciudad.-

Asunto : **AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE ESTUDIO CON FINES ACADEMICOS**

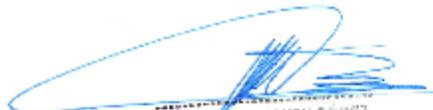
Referencia : **SOLICITUD SIN INGRESADA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN 04./10/2021 CON REGISTRO 2253**

De mi mayor consideración;

Mediante la presente me dirijo a Ud. en atención al documento de la referencia a), con la finalidad de informar que se **AUTORIZA** realizar el estudio respecto a la situación laboral de estrés de los trabajadores afectados por el COVID-19 ; con fines exclusivamente **ACADEMICOS**.

Sin otro particular, me suscribo de Ud.

Atentamente,



MIGUEL AUCAPURU GÓMEZ
JEFE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA
Zona Registral N° X - Sede Cusco

Superintendencia Nacional de los Registros Públicos
Sede Central: Av. Primavera N° 1878, Santiago de Surco - Lima / Teléfono: 311 2350
www.sunarp.gob.pe

Canales anticorrupción: ☎ (01) 345 0083

✉ anticorrupt@sunarp.gob.pe

📄 Buzón anticorrupción:
<https://solicitud.anticorrupt.sunarp.gob.pe/>