UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTIVIDADES RECREATIVAS Y EL ESTRÉS LABORAL EN EL CONTEXTO DEL COVID-19 EN LA EMPRESA TRANS PACIFICO S.A.C, CALLERÍA, UCAYALI, 2022

Tesis para optar el Título Profesional de

Licenciado en Administración

CHRISTIAN MAIER JÁUREGUI ICOMENA

Pucallpa, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 06 :00 PM del día viernes 13 de setiembre del 2024, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Presidente), Dr. José Manuel Cárdenas Bernaola (Miembro) y Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"ACTIVIDADES RECREATIVAS Y EL ESTRÉS LABORAL EN EL CONTEXTO DEL COVID-19 EN LA EMPRESA TRANS PACIFICO S.A.C, CALLERÍA, UCAYALI, 2022",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Christian Maier Jauregui Icomena, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR MAYORIA

Siendo las 07:05 PM del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Presidente

Dr. José Manuel Cárdenas Bernaola
Miembro

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali FILIAL PUCALLPA SECRETARIO

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN Y FIRMA DE LA TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias, Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

Presidente

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga

Miembro

Dr. José Manuel Cárdenas Bernaola

Miembro

Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias

Asesora

Bach. Christian Maier Jauregui Icomena

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0730-2023 .

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"ACTIVIDADES RECREATIVAS Y EL ESTRÉS LABORAL EN EL CONTEXTO DEL COVID-19 EN LA EMPRESA TRANS PACIFICO S.A.C, CALLERÍA, UCAYALI, 2022"

Autor(es)	:	**JÁUREGUI ICOMENA, CHRISTIAN MAIER**
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Dra. CALIXTO ARIAS, ELIZABETH NORMA**

Presenta un **porcentaje de similitud de 2%,** verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL,
De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 30/11/2023

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Christian Maier Jauregui Icomena

Autor de la tesis titulada : Actividades recreativas y el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans pacífico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias

Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL ☐ TOTAL ☒

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 14 / 10 / 24

Email: jaureguiicomenachristianmaier@gmail.com Firma:

Teléfono: 989105512 DNI: 75266646

DEDICATORIA

En primer lugar, por darme Gracia para mantenerme firme por el buen camino y lograr alcanzar este merito importante en mi carrera profesional, dedico a Dios, mis padres, hermana y sobrino por ser un apoyo moral inquebrantable y a mis hermanos de la iglesia que sin esperar nada a cambio, siempre estuvieron alentándome para seguir adelante, cuando quería desistir.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme la fuerza necesaria para perseverar y lograr mi objetivo.

A lo largo de este proceso, agradezco a mis padres por su amor, apoyo económico y fe inquebrantable.

Agradezco a la Universidad Nacional de Ucayali por brindarme la oportunidad de crecer y desarrollarme en mi trayectoria profesional. Además de financiarme con los medios económicos para ejecutar el proyecto de investigación.

Agradezco profundamente a mi asesora, Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias, por el excelente trabajo y guía incomparable, habiendo protagonizado un papel fundamental en la ejecución del proyecto de investigación, que finalmente me acompaño hasta el último día de mi sustentación, para la obtención de mi título profesional.

Mi más profundo agradecimiento al Bach. Admón. Jhoe Elind Calderón Martinez, quien fue mi compañero de proyecto de investigación, que por motivos diversos no pudimos sustentar juntos la tesis, quien su ayuda incondicional fue una pieza fundamental para poder acabar el proyecto de investigación y que se haya logrado ejecutarlo para sustentarlo y luego llegar a obtener el título profesional.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTO vii

ÍNDICE DE TABLAS x

ÍNDICE DE FIGURAS xi

RESUMEN xii

ABSTRACT xiii

INTRODUCCIÓN xiv

I. CAPITULO I 1

1.1. Descripción del problema 1

1.2. Formulación del problema 3

1.2.1. **Problema general** 3

1.2.2. **Problemas específicos** 3

1.3. Objetivos 3

1.3.1. **Objetivo general** 3

1.3.2. **Objetivos específicos** 4

1.4. Hipótesis 4

1.4.1. **Hipótesis general** 4

1.4.2. **Hipótesis específicas** 4

1.5. Variables 5

1.5.1. ***Variable 1: Actividades recreativas*** 5

1.5.2. ***Variable 2: Estrés laboral*** 5

1.6. Operacionalización de variables 5

1.6.1. ***Variable 1: Actividades recreativas*** 5

1.6.2. ***Variable 2: Estrés laboral*** 6

1.7. Justificación e importancia 7

1.7.1. ***Justificación teórica*** 7

1.7.2 ***Justificación práctica*** 7

1.7.3 ***Justificación metodológica*** 7

1.7.4 ***Importancia*** 8

II. CAPITULO II 9

2.1. Antecedentes 9

2.1.1. ***Antecedentes Internacionales*** 9

2.1.2. ***Antecedentes Nacionales*** 12

2.1.3. ***Antecedentes locales*** 13

2.2. Bases Teóricas 14

2.3 Definiciones Conceptuales **18**

III. CAPITULO III 20

3.1. Método de investigación **20**

3.2. Población y muestra **22**

3.3. Instrumento de recolección de datos **23**

3.4. Procedimiento de recolección de datos **24**

3.5. Tratamiento de datos **24**

IV. CAPÍTULO IV 25

4.1. Resultados de la investigación **25**

4.4. Discusión de resultados **49**

V. CAPITULO V 53

5.1. Conclusiones **53**

5.2. Recomendaciones **54**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 55

ANEXOS 64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Confiabilidad del Instrumento..... 25
Tabla 2 Baremos de la Variable 1: Actividades Recreativas..... 26
Tabla 3 Baremos de la Dimensión1: Necesidad recreativa..... 28
Tabla 4 Baremos de la Dimensión2: Protocolos de seguridad sanitaria..... 29
Tabla 5 Baremos de la Dimensión3: Relaciones interpersonales..... 31
Tabla 6 Baremos de la variable 2: Estrés Laboral..... 32
Tabla 7 Baremos de la Dimensión 1: Desempeño institucional..... 33
Tabla 8 Baremos de la Dimensión 2: Eficiencia..... 34
Tabla 9 Baremos de la Dimensión 3: Eficacia..... 36
Tabla 10 Tabla cruzada de la Variable 1: Actividades Recreativas y la Variable 2: Estrés laboral..... 37
Tabla 11 Tabla cruzada de la Dimensión 1: Necesidad recreativa y la Variable 2: Estrés laboral..... 38
Tabla 12 Tabla cruzada de la Dimensión 2: Protocolos de seguridad sanitaria y la Variable 2: Estrés laboral..... 39
Tabla 13 Tabla cruzada de la Dimensión 3: Relaciones interpersonales y la Variable 2: Estrés laboral..... 41
Tabla 14 Prueba de Normalidad..... 43
Tabla 15 Interpretación de los valores del coeficiente de Rho Spearman..... 44
Tabla 16 Grado correlacional y nivel empírico de significancia entre la Variable 1: Actividades Recreativas y la Variable 2: Estrés Laboral..... 45
Tabla 17 Grado correlacional y nivel de significancia entre la Dimensión 1: Necesidad recreativa y la Variable 2: Estrés Laboral..... 46
Tabla 18 Grado correlacional y nivel de significancia entre la Dimensión 2: Protocolos de seguridad sanitaria y la Variable 2: Estrés Laboral..... 47
Tabla 19 Grado correlacional y nivel de significancia entre la Dimensión 3: Relaciones interpersonales y la Variable 2: Estrés Laboral..... 48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de lo estudios correlaciones 22
Figura 2 Gráfico de barras de la variable 1: Actividades recreativas 27
Figura 3 *Baremos de la Dimensión 1: Necesidad recreativa* 28
Figura 4 *Gráfico de barras de la Dimensión 2: Protocolos de seguridad sanitaria* 30
Figura 5 *Gráfico de barras de la Dimensión 3: Relaciones interpersonales* 31
Figura 6 *Gráfico de barras de la Variable 2: Estrés laboral* 32
Figura 7 *Gráfico de barras de la Dimensión 1: Desempeño institucional* 33
Figura 8 *Gráfico de barras de la Dimensión 2: Eficiencia* 35
Figura 9 *Gráfico de barras de la Dimensión 3: Eficacia* 36
Figura 10 *Gráfico de barras entre la variable Actividades recreativas y el Estrés laboral* 37
Figura 11 *Gráfico de barras entre la dimensión Necesidad recreativa y la variable Estrés laboral* 38
Figura 12 *Gráfico de barras entre la dimensión Protocolos de seguridad sanitaria y la variable Estrés laboral* 40
Figura 13 *Gráfico de barras entre la dimensión Relaciones interpersonales y la variable Estrés laboral* 41

RESUMEN

La investigación realizada planteó como objetivo general determinar cómo se relacionan las actividades recreativas con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022. Al presentar una alta motivación de lograr el objetivo establecido, origino que el tipo de investigación adoptado sea el aplicado, junto a un nivel de investigación correlacional, encontrando soporte en la aplicación del método hipotético-deductivo y el diseño no experimental con corte transversal. Se consideró como criterio de inclusión para la definición de la población el 100% de los trabajadores de la empresa Trans Pacífico S.A.C, que fueron 100, se realizó un muestreo y se consideró como muestra 80 trabajadores de la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022. Como instrumento de recolección de datos se utilizó al cuestionario, el cual estuvo compuesto por 36 preguntas, las mismas que contaron con cinco alternativas de respuestas codificadas en base a una escala ordinal, muy similar a la de Likert. Los datos recolectados a partir de la aplicación del cuestionario fueron ordenados por medio de hojas Ms Excel, siendo después procesados en el programa SPSS versión 25, con el propósito de generar tablas y gráficos que permitieran evidenciar una mejor comprensión de los resultados. Además, para el respectivo contraste de hipótesis se calculó el coeficiente de Rho Spearman, el cual evidenció un valor equivalente a 0,856 y el debido valor p siendo este igual a 0,000, demostrando de este modo la existencia de una relación, positiva, alta y significativa. Lo cual permitió concluir argumentando que las actividades recreativas inciden significativamente en el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.

Palabras clave: Actividades recreativas / Estrés laboral / Ucayali

ABSTRACT

The general objective of the research carried out was to determine how recreational activities are related to work stress in the context of Covid-19 in the company Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022. By presenting a high motivation to achieve the established objective, I originate that the type of research adopted is applied, along with a level of correlational research, finding support in the application of the hypothetical-deductive method and the non-experimental design with cross-section. 100% of the workers of the company Trans Pacífico S.A.C, which were 100, were demonstrated as an inclusion criterion for the definition of the population. A sampling was carried out and 80 workers of the company Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali were demonstrated as a sample. , 2022. The questionnaire was used as a data collection instrument, which was composed of 36 questions, which had five response alternatives coded based on an ordinal scale, very similar to the Likert scale. The data collected from the application of the questionnaire were organized using MS Excel sheets, and were then processed in the SPSS version 25 program, with the purpose of generating tables and graphs that would show a better understanding of the results. Furthermore, for the respective hypothesis contrast, the Rho Spearman coefficient was calculated, which showed a value equivalent to 0.856 and the due p value being equal to 0.000, thus demonstrating the existence of a positive, high and significant relationship. Which allowed us to conclude by arguing that recreational activities significantly affect work stress in the context of Covid-19 in the company Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.

Keywords: Recreational activities / Work stress / Ucayali

INTRODUCCIÓN

En los tiempos de pandemia durante el brote del COVID-19 y el acelerado crecimiento de los procesos de la globalización debido al confinamiento ha generado altas demandas laborales y familiares convirtiendo el aislamiento sanitario en un desafío nuevo, a esto se sumaron las diversas medidas restrictivas y el riguroso aislamiento social produciendo una permanente incertidumbre de los proyectos, formas de trabajo y estilos de vida. Por otra parte, en los últimos años el estrés se ha convertido en un tema habitual en nuestra sociedad y en los años recientes ha empezado a convertirse en el ámbito laboral como un problema creciente de atención, el estrés ha sido un tema a estudiar ya que se ha visto cada vez más frecuente como un factor que afecta el desempeño profesional, es un tema complejo y actual el cual cada vez va aumentando y al ser más grande se puede salir de control.

A nivel global, durante la pandemia muchas personas dejaron de asistir a sus centros de trabajo y realizar el trabajo desde casa, este nuevo método de trabajo se dio gracias a la tecnología y las nuevas plataformas digitales, este método si bien trajo consigo nuevas opciones de seguir trabajando también trajo consigo algunas desventajas como lo es el estrés laboral ocasionado por la nueva adaptación repentina en el modo de trabajar, la presión laboral que se debe cumplir más aun estando desde casa, entre muchas otras insatisfacciones de los trabajadores. Sumado al estrés laboral ocasionado por la pandemia estuvo también la restricción y aislamiento social lo cual no permitía realizar las actividades recreativas a las cuales las personas estaban acostumbradas generando desmotivación física y emocional.

En el Perú, muchas empresas mandaron a sus trabajadores a seguir con sus labores desde casa pero también les exigían más debido a los retrasos que se estaban dando debido a la adaptación tan repentina al nuevo método de trabajo, si bien las empresas brindaron capacitaciones a sus trabajadores, sin embargo a muchos de ellos

se les hacía difícil el poder realizar sus labores con las nuevas tecnologías implementadas en las épocas del COVID-19, generando insatisfacción, frustración y sobre todo estrés. Por otro lado los protocolos sanitarios eran de carácter obligatorio restringiendo las salidas de las personas estableciendo medidas de sanidad las cuales limitaban la capacidad de personas que podían estar en lugares públicos, así como también el límite de personas por familias las cuales podían estar fuera de sus casas para realizar actividades básicas y necesarias como lo son las compras de alimentos, están acciones a la vez limitaban las actividades recreativas de muchas personas creando un sentimiento de estrés mental, emocional y físico. Así mismo, Alarcón, Armenta, Palacio (2022) mencionan que “el confinamiento en el hogar es una situación sin precedentes recientes en nuestro país, y es previsible que tenga un importante impacto en el bienestar físico y psicológico. La paralización de la actividad económica, el cierre de centros educativos y el confinamiento de toda la población durante semanas ha supuesto una situación extraordinaria y con múltiples estímulos generadores de estrés”.

Sin embargo, se promovían el ejercicio de actividades físicas desde casa con el fin de evitar enfermedades debido al aislamiento social y falta de interacción con las demás personas, el estado promovía las actividades en familia que sea de agrado para todos sus miembros con el fin de evitar síntomas de ansiedad, depresión, y estrés a gran escala. En este contexto y con la finalidad de prevenir algunos problemas ocasionados por el aislamiento de las personas por el COVID-19, Hernández (2020) menciona una serie de recomendaciones relacionadas con las medidas de autocuidado, pues señala que son buenas para la salud física y mental, y pueden ayudar a tomar control de la vida, principalmente en el cuidado del cuerpo y la mente, por su parte Madero et al., (2021) destacan la relevancia de integrar en las actividades de recursos humanos en las empresas, aspectos de comportamiento humano que favorezcan el

balance entre las actividades laborales que realiza la persona y sus compromisos personales.

En nuestra región ante este escenario, debido al trabajo en casa muchas personas no tenían un balance entre su trabajo y su vida personal, este balance es un aspecto importante para el bienestar de las personas debido a que se basa en una relación dinámica entre el tiempo y espacio que una persona dedica a sus actividades diarias como lo son su trabajo y su familia, es por ello que el confinamiento afecto de un manera impactante ya que creo desbalance en la vida de las personas afectando su rutina a la cual estaban acostumbrados creando síntomas de insatisfacción al no poder cumplir con el balance entre su vida y su trabajo lo cual ocasionó el síndrome de estrés en sus tareas laborales al igual que el descuido o falta de atención el cual normalmente es dedicado a la familia. Por ello las actividades recreativas en casa surgieron como un recurso valioso para contrarrestar los efectos negativos del estrés y fomentar el bienestar emocional y mental no solo en el entorno laboral, sino además en el día a día que se llevaba a cabo en pocas del COVID-19. Por ello, este estudio se propone explorar la relación entre las actividades recreativas y el manejo del estrés laboral durante la pandemia de COVID-19. Al comprender cómo las actividades recreativas pueden ser herramientas efectivas para mitigar los impactos del estrés laboral en este contexto excepcional, se pueden identificar estrategias y recomendaciones prácticas para promover un ambiente laboral más saludable y resiliente. Esta investigación busca arrojar luz sobre la importancia de integrar actividades recreativas como parte integral de las estrategias de bienestar laboral, destacando su papel en el fomento de la productividad, la satisfacción laboral y la salud emocional de los trabajadores en tiempos de incertidumbre y cambio.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

A nivel mundial el brote del virus COVID-19 afecto el estilo de vida de las personas, esta enfermedad trajo consigo una pandemia la cual nos afectó en varios aspectos sobre todo limitándonos en las actividades recreativas y obligándonos a quedarnos en caso como medida de protección debido a la crisis sanitaria. (Angulo, 2020)

Por otro lado, se implantaron protocolos de seguridad para la realización de actividades primordiales como lo son las compras de insumos para el hogar y limitando la capacidad de personas que podían estar presentes en los establecimientos para evitar contagios o focos de infección. Otra de las acciones realizadas fueron la limitación de actividades recreativas ya que al existir limitación de capacidad de personas en las calles y se debía evitar la aglomeración, acción la cual afecto a nuestras acciones cotidianas que solíamos realizar tal como lo es la recreación, así mismo las actividades laborales se realizaban en los hogares con el fin de evitar aglomeraciones ni contacto físico.

En el Perú, el problema de las actividades recreativas y el estrés laboral en el contexto del COVID-19 se reflejó en los desafíos y dificultades que enfrentan los individuos con este nuevo estilo de vida, el cual afecto el equilibrio entre las demandas laborales intensificadas y las restricciones impuestas a las actividades recreativas debido a la pandemia. Tapia (2022) argumenta que a en la época de la pandemia se generó mucho estrés laboral en los trabajadores que permanecieron laborando bajo la presión de sus jefes por cumplir las metas establecidas debido a los problemas financieros que atravesaba el país y las personas, por ello a medida que se desarrolló la pandemia las personas se han visto obligadas a seguir trabajando desde sus hogares a pesar de la carga de estrés que les generaba el confinamiento y el distanciamiento social, a pesar de todo el estrés laboral acumulado muchas personas se han visto desmotivadas por el hecho de que existió

a su vez una reducción significativa en sus actividades recreativas habituales, como viajes, deportes, eventos sociales y otras formas de entretenimiento al aire libre creadas para liberar el estrés y brindar una satisfacción física, emocional y mental, generando falta de motivación debido al confinamiento existente en los tiempos de pandemia la cual se estableció con el fin de evitar la propagación del virus.

Esta disminución en las actividades recreativas, combinada con las presiones y el estrés relacionados con el trabajo en casa, además de los entornos laborales desafiantes y a menudo remotos debido a la competitividad y falta de empleo durante la pandemia, creó un impacto negativo en el bienestar mental y emocional de muchas personas afectándoles en su salud y estabilidad mental y emocional de manera significativa. Realpe (2023) menciona que el estrés laboral resultante de la adaptación a entornos laborales remotos y al cambio y adaptación del trabajo en casa a través de la virtualidad, la falta de interacción social entre las personas y sus seres queridos y la carga de trabajo adicional con poca comprensión a la adaptación de las nuevas formas de trabajo además del confinamiento relacionado con la pandemia han sido factores que han contribuido a un aumento significativo en los niveles de estrés y ansiedad.

Además, la interrupción de las actividades recreativas que solían proporcionar un alivio del estrés y una sensación de bienestar ha limitado las opciones para que las personas puedan gestionar y reducir el impacto psicológico del estrés laboral y las demás preocupaciones dadas en la pandemia. Este problema plantea desafíos importantes para los obstáculos y las organizaciones en términos de mantener la salud mental y emocional de sus empleados sobre todo por la comprensión que se debió tener debido a la adaptabilidad de nuevos métodos de trabajos que se desarrollaron, así como para las autoridades de salud pública en la formulación de estrategias efectivas para abordar estos desafíos en los lugares de trabajo añadiendo a esta la competitividad de plaza en épocas de pandemia debido a la reducción de personal en distintos rubros en los cuales no podía existir aglomeración.

En este contexto, es crucial implementar medidas de apoyo y recursos para ayudar a los empleados a gestionar el estrés, promover el autocuidado y fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Además, es fundamental fomentar y facilitar alternativas seguras de actividades recreativas que puedan realizarse en el entorno actual, como actividades virtuales o recreativas en interiores que cumplan con las pautas de distanciamiento social y las regulaciones de salud pública existente en la época actual.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relacionan las actividades recreativas y el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿En qué forma se relaciona la necesidad recreativa con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022?
- ¿De qué manera se relacionan los protocolos de seguridad con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022?
- ¿Cómo se relacionan las relaciones interpersonales con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo se relacionan las actividades recreativas con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer en qué forma se relaciona la necesidad recreativa con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.
- Precisar de qué manera se relacionan los protocolos de seguridad con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.
- Identificar el tipo de relación existente entre las relaciones interpersonales con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico SA.C., Callería, Ucayali, 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Las actividades recreativas tienen una relación significativa con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

- La necesidad recreativa se relaciona significativamente con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.
- Los protocolos de seguridad se relacionan significativamente con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.
- Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: Actividades recreativas

Definición Conceptual

Cañas, Reyes y Martínez (2017) argumenta que, las habilidades recreativas son destrezas y capacidades que se adquieren y desarrollan a través de actividades de ocio y entretenimiento. El desarrollo de habilidades recreativas puede mejorar la calidad de vida al proporcionar una vía para el crecimiento personal y la autorrealización.

1.5.2. Variable 2: Estrés laboral

Definición Conceptual

Madero, Luengo y Alvarado (2021) menciona que, el estrés laboral se refiere a las respuestas físicas, emocionales y psicológicas adversas que experimenta un individuo cuando las demandas del trabajo superan su capacidad para hacerles frente.

1.6. Operacionalización de variables

1.6.1. Variable 1: Actividades recreativas

Definición Operacional

Chambi, Huachaca y Poma (2020) menciona que, las habilidades recreativas no solo permiten a las personas disfrutar de su tiempo libre, sino que también les proporcionan una forma de manejar el estrés y mejorar su salud mental y emocional. A través de la práctica y el perfeccionamiento de estas habilidades, las personas pueden encontrar una mayor satisfacción personal y un mayor sentido de propósito en sus vidas diarias.

Dimensión: Necesidad recreativa

Indicadores

- Falta de espacio para la recreación
- Limitaciones de espacio
- Limitación de tiempo permitido

Dimensión: Protocolo de seguridad sanitaria

Indicadores

- Requerimiento de mascarillas obligatorias
- Protocolo de sanidad riguroso

Dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores

- Carencia de sociabilidad
- Comunicación virtual

1.6.2. Variable 2: Estrés laboral

Definición Operacional

Ávila (2022) argumenta que, el estrés laboral puede tener un impacto significativo en la salud y el bienestar general de un individuo, a largo plazo puede aumentar el riesgo de desarrollar problemas de salud más graves, como enfermedades cardiacas, trastornos mentales y problemas musculoesqueléticos.

Dimensión: Desempeño institucional

Indicadores:

- Agobio
- Desgaste emocional y mental
- Agotamiento físico

Dimensión: Eficiencia

Indicadores:

- Cinismo
- Insensibilidad laboral
- Accionar negativo

Dimensión: Eficacia

Indicadores:

- Autoevaluación negativa
- Frustración y estancamiento
- Insatisfacción

1.7. Justificación e importancia

1.7.1. Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico en torno a la investigación, su importancia radica en la entrega de teorías relevantes a la comunidad académica e investigadora sobre las actividades recreativas y estrés laboral, la organización tendrá acceso al conocimiento teórico a través de esta investigación para tomar decisiones respecto a sus colaboradores ante la necesidad existente de manejar el estrés laboral y mantener el desarrollo efectivo en sus funciones.

1.7.2 *Justificación práctica*

Desde el punto de vista práctico, la importancia de la investigación radica en la entrega de resultados específicamente a la empresa Trans Pacifico S.A.C, información importante para que la empresa tenga a bien la solución de los problemas de actividades recreativas y estrés laboral. Además, se entregará resultados con alternativas, que servirán a los trabajadores mejorar su salud y tener una calidad de vida.

1.7.3 *Justificación metodológica*

Desde el punto de vista metodológico, la investigación radica en la entrega a la comunidad académica e investigadora de técnicas y procedimientos para elaborar tesis no experimentales como esta, ya que se necesita utilizar técnicas apropiadas desde el inicio hasta el final de la investigación. Además, esta investigación logrará aumentar el conocimiento en materia de las metodologías y procesos de recabar información a través de los esfuerzos culminados en cuanto a las variables actividades recreativas y estrés laboral.

1.7.4 *Importancia*

Los resultados de la investigación pueden ayudar a la empresa a tomar decisiones informadas sobre la implementación de actividades recreativas como una estrategia para gestionar el estrés laboral de sus empleados. Esto impactara positivamente en la moral, el compromiso y la productividad del personal. Como se sabe, la pandemia ha tenido un impacto significativo en la dinámica laboral y la salud mental de los empleados y comprender cómo las actividades recreativas pueden ayudar a mitigar los efectos del estrés laboral en este contexto de gran relevancia. Además, la investigación será relevante para otros investigadores, empresas de la región y la comunidad en general, ya que podría servir como un modelo o referencia en situaciones similares.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Lengua (2022) en su tesis titulada "*Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en tiempos de covid-19 en trabajadores del área asistencial en una Institución de Salud en el departamento de Sucre 2021*", en el cual planteo como objetivo general determinar la correlación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en tiempos de covid-19 en trabajadores del área asistencial en una institución de salud del Departamento de Sucre. Se empleo como metodología de estudio una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo transversal y de alcance correlacional .Entre los resultados se demostró que 1,4%, solo un trabajador expresó un nivel de estrés alto. En lo relacionado con las condiciones laborales, se determinó que 72% de los trabajadores las señalaron como excelentes, sin embargo, se encontró que a menor escala existen condiciones laborales inadecuadas como el pago inoportuno del salario, percepción de su estado de salud, sobrecarga laboral y tipo de vinculación contractual. Los resultados demuestran que, a pesar de existir estrés en la población, en la medida que las condiciones laborales mejoran, los niveles de estrés disminuyen o son bajos; evidenciado estadísticamente por cuanto la correlación entre las condiciones laborales y los niveles de estrés es moderada y negativa (-0.55), a es decir que a medida que aumentan las condiciones laborales disminuyen los niveles de estrés o viceversa a medida que disminuyen las condiciones laborales aumentan los niveles de estrés. Este resultado reafirma la necesidad de intensificar acciones de intervención en el sector salud en materia de condiciones laborales porque cuando estas son óptimas posibilitan la disminución en los niveles de estrés del trabajador sanitario, lo cual indudablemente repercute positivamente en la salud integral de esta población laboral que

tanto ha servido a la humanidad, evidenciado claramente en épocas de pandemia como la producida por el coronavirus SARS-CoV2.

Mendoza (2019) en su tesis titulada "*Estrés laboral y calidad laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo*", tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. Como metodología se utilizó el enfoque cuantitativo, método deductivo, con alcance descriptivo y correlacional. Se obtuvo como resultado, que el estudio reveló que la principal causa de estrés en el trabajo es la insatisfacción con la remuneración, y que la seguridad en el empleo es el factor más influyente en la calidad de vida laboral. Además, a través del análisis de correlación, se demostró una conexión entre estrés en el trabajo y la calidad de vida laboral. Por lo tanto, se concluyó que el estrés laboral es considerado un fenómeno al que se debe prestar atención.

Chaglla (2023) en su tesis titulada *"Actividades físico-recreativas y estrés laboral en personal del Hospital "San Vicente de Paul" Ibarra, durante la pandemia Covid-19. Guía instruccional*", tuvo como objetivo proponer una guía instruccional de actividades físico-recreativas para minimizar el estrés laboral del personal del Hospital "San Vicente de Paul" Ibarra durante la pandemia del Covid-19. Se utilizó el método inductivo, deductivo, analítico, sintético y estadístico. A esto, se detectó que los funcionarios realizaban poca actividad física recreativa por miedo a contagiarse y los funcionarios si se encontraban con estrés, debido a que los pacientes se estaban muriendo y los familiares perdiendo sus empleos.

Abarca, Soto y Espinoza (2021) en su artículo titulado *"Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería*", tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la dinámica familiar y el estrés laboral que presentan las enfermeras que laboran en el hospital regional de la Policía Nacional del Perú. La investigación fue descriptivo,

transversal y correlacional. Como resultado, se obtuvo que el 70% de las enfermeras experimentó un nivel de estrés leve, y el 38% y el 30% de ellas calificaron su dinámica familiar como aceptable y satisfactoria, respectivamente. Por otro lado, las enfermeras que experimentaron niveles moderados o altos de estrés mostraron dinámicas familiares insatisfactorios. Por ello, se concluyó, que el personal de enfermería en el Hospital Regional de la Policía Nacional del Perú “Julio Pinto Manrique” experimentó un bajo nivel de estrés, el cual se relaciona con las demandas inherentes a su profesión. La conexión entre el estrés y la dinámica familiar no resultó estadísticamente significativa, posiblemente debido al tamaño de la muestra utilizada en el estudio.

Suárez et al (2020) en su artículo titulado “*Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo*”, tuvo como objetivo determinar el estrés laboral y su relación con las condiciones laborales de los colaboradores durante el año 2019. La investigación llevada a cabo tuvo un enfoque conclusivo y explicativo, con un enfoque mixto. Los resultados indican que el 55% de las personas siempre o casi siempre experimentaron estrés, mientras que el 45% lo hicieron alguna vez. En un 95 % de los casos, los síntomas del estrés fueron de naturaleza fisiológica, siendo la jaqueca y los dolores de cabeza los síntomas principales. Además, se encontró que las condiciones laborales, como la limpieza del área, la iluminación y el ruido, no se consideraron como causas del estrés laboral. Por lo tanto, se concluye, los resultados respaldaron la hipótesis nula, indicando que las condiciones laborales no influyen en el estrés de los empleados, ya que los valores de la prueba de chi cuadrado Pearson fueron mayores a 0.05 en ambas direcciones.

Angulo (2022) en su artículo titulado “*Estrés laboral en personal operativo de perforación de pozos de petróleo y gas durante el Covid-19*”, tuvo como objetivo identificar la presencia del estrés laboral y factores predisponentes en el personal operativo, a objeto de establecer su relación con las medidas de prevención frente al Covid-19. La metodología fue de tipo descriptivo de corte transversal, enfoque cuali-cuantitativo. El resultado indica que, después de un año de enfrentar la pandemia y las medidas de control y prevención

implementadas, se observó que el 59% del personal operativo experimenta estrés laboral. Además, se notó un amento en la modificación de hábitos, con un incremento en el consumo de tabaco y hoja de coca, lo que llevó a su consumo no solo durante las horas de trabajo, sino también en el tiempo de descanso.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Arrata (2019) en su tesis titulada "*Gestión de actividades recreativas en el estrés laboral de los docentes de la escuela Francisco de Orellana Ecuador 2018*", tuvo como objetivo determinar en qué medida se relaciona la gestión de actividades recreativas en el estrés laboral de los docentes de la escuela de educación básica "Francisco de Orellana", Ecuador 2018. La metodología fue de tipo cuantitativo, descriptivo-correlacional. Por los resultados, se llegó a la conclusión de que la hipótesis general fue aceptada porque el coeficiente de correlación de Pearson alcanza -0,861, lo que demuestra que se da una relación muy baja inversa entre las actividades recreativas en el estrés laboral docente de la escuela Francisca de Orellana, Ecuador 2018.

Valdeiglesias (2019) en su tesis titulada "*Factores de riesgo asociados al estrés laboral en trabajadores de una fábrica de alimentos. Arequipa.2018*", tuvo como objetivo identificar si los factores personales, edad, sexo, estado civil, número de hijos, actividades recreativas, el ejercicio físico, las enfermedades crónicas y los conflictos familiares, junto con factores laborales como el tipo de relación laboral, la antigüedad en el trabajo, las expectativas de otro empleo, la capacitación previa, la exposición al ruido, los turnos rotativos nocturnos, la recepción de órdenes contradictorias y las relaciones interpersonales difíciles, están relacionados con el riesgo de experimental estrés en el entorno laboral. El estudio se considera prospectivo, transversal, observacional y explicativo. Los resultados indican que el 19.52% de los participantes experimentan estrés. Se observó que ciertos factores personales, como tener más de 2 hijos, la falta de actividades recreativas y la ausencia de ejercicio físico, están significativamente asociados con un mayor riesgo de estrés. Por lo tanto, se concluyó, que los factores de riesgo para el

estrés laboral incluyen tener más de 2 hijos, no participar en actividades recreativas y o realizar ejercicio físico, así como tener una relación laboral basado en contratos, una antigüedad laboral de menos de 5 años y recibir órdenes contradictorias en el entorno laboral.

Chuzón (2018) en su tesis titulada "*El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa frutos tongorrape S.A. Motupe, 2018*", tuvo como objetivo determinar la influencia que generan el estrés laboral en el desempeño laboral, la metodología fue de tipo correlacional- no experimental. Es por ello, que se pudo comprobar que el estrés influye en el desempeño laboral, genera en la organización conflictos que producen disminución en desempeño. Por lo tanto, se concluyó que el estrés producido por diferentes factores dentro del ambiente laboral afecta el desempeño de los colaboradores de la empresa Frutos Tongorrape S.A Motupe, variando de un departamento a otro.

2.1.3. Antecedentes locales

Tananta (2022) en su tesis titulada "Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del hospital amazónico de Yarinacocha, 2017", tuvo como objetivo evaluar el nivel de estrés laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2017. La investigación fue cuantitativo, no experimental, descriptivo, transversal y prospectivo. Como resultados, se obtuvo que el nivel de estrés (65,8%) de ellos es de nivel medio, el 34,2% expresan un bajo nivel, y ninguno nivel alto. Por lo que se concluyó, que la mayoría de los profesionales de enfermería experimenta un nivel medio de estrés laboral, y esto se debe en gran medida a su formación académica, que les capacita para desempeñar eficazmente sus responsabilidades laborales.

Vásquez, Rengifo y Vela (2022) en su tesis titulada "Estrés y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021", tuvo como objetivo establecer la forma cómo se relaciona el estrés con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021. La investigación fue aplicada, nivel descriptivo y diseño

transeccional correlacional. Como resultado, se obtuvo que el 53% y el 47% de los empleados exhibieron niveles de estrés considerados como medios y altos, mientras que el 47%, 27% y 26% demostraron un rendimiento laboral en las categorías de bajo, promedio y alto, respectivamente. La prueba de correlación de Pearson llevó a la conclusión de que existe una relación media y no significativa entre el estrés y el desempeño laboral. Esto indica que la manera en que los trabajadores manejan factores como el ambiente laboral, la carga de trabajo, la identificación y autorrealización, y la disponibilidad de tiempo para llevar a cabo sus tareas no es suficiente para establecer una relación más fuerte y significativa entre estas variables.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable 1: Actividades recreativas

Santillán, et. al (2018) define como actividades recreativas a todas aquellas acciones que un individuo realiza con el propósito de distraerse y/o relajarse de sus labores o responsabilidades diarias, haciéndolas de manera entusiasta y sin ningún tipo de obligación.

Por otro lado, Santos (2021) explica que las actividades recreativas abarcan una diversidad de pasatiempos y acciones que las personas llevan a cabo con la intención de experimentar diversión, descanso y aprovechar su tiempo de ocio.

Dimensión 1.1: Necesidad recreativa

Pupo, Méndez, Palacio y González (2023) argumentan que, una necesidad recreativa se refiere a un impulso o deseo de participar en actividades que brinden entretenimiento, relajación y placer durante el tiempo libre. Estas necesidades están vinculadas a la búsqueda de experiencias positivas, diversión y satisfacción personal que no están directamente relacionadas con las obligaciones diarias, como el trabajo o los deberes familiares.

Ruano, Palacio y Zamora (2023) mencionan que las necesidades recreativas son impulsos o anhelos innatos que buscan la realización a través de actividades placenteras, divertidas y relajantes durante el tiempo libre. Estas actividades pueden variar según los intereses individuales y pueden incluir una amplia gama de pasatiempos y formas de recreación.

Dimensión 1.2: Protocolos de seguridad sanitaria

Andrade y Martínez (2020) mencionan que los protocolos de seguridad sanitaria son conjuntos de procedimientos y directrices establecidas para proteger la salud y el bienestar de las personas en entornos específicos, como instalaciones médicas, laboratorios, entornos de trabajo, espacios públicos y eventos, entre otros. Estos protocolos se implementan para prevenir la propagación de enfermedades, minimizar los riesgos de contagio y garantizar un ambiente seguro y saludable para todos los individuos involucrados.

Álvarez, Guisado, Ruiz y Almaguer (2022) argumentan que, en el contexto de pandemias o brotes de enfermedades infecciosas, los protocolos de seguridad sanitaria pueden volverse aún más críticos y pueden incluir como el rastreo de medidas de contactos, la cuarentena, la realización de pruebas periódicas y el seguimiento de las directrices y recomendaciones de las autoridades de salud pública.

Dimensión 1.3: Relaciones interpersonales

Según Vélez y Hoyos (2021) definen a las relaciones interpersonales como conexión y vínculos que se establecen entre dos o más personas. Involucran la comunicación, la interacción, la empatía y el apoyo mutuo. Manifestando en diversos contextos, como amistades, relaciones familiares, laborales o amorosas, y desempeñan un papel fundamental en la vida de las personas.

Castro et al (2021) mencionan que las relaciones interpersonales son conexiones emocionales, sociales y comunicativas que las personas establecen entre sí. Estas

relaciones pueden variar en su naturaleza, desde vínculos de confianza y afecto hasta relaciones más formales.

2.2.2. Variable 2: Estrés laboral

Según Cruz et al (2022) el estrés laboral es una reacción negativa que experimentan los trabajadores en respuesta a las presiones, demandas y tensiones excesivas en el entorno de trabajo. Estas presiones pueden derivar de factores como plazos ajustados, altas expectativas de rendimiento, ambientes laborales tóxicos o falta de control sobre las tareas laborales.

Delgado et al (2020) comenta que el estrés laboral se refiere a la tensión y la ansiedad experimentadas por los individuos debido a las demandas y desafíos inherentes a su trabajo. Esto puede incluir factores como la sobrecarga de trabajo. Esto puede incluir factores como la sobrecarga de trabajo, la inseguridad laboral, la falta apoyo social en el trabajo y la falta

Dimensión 2.1: Desempeño institucional

Según Aguilar (2020) el desempeño institucional es la capacidad de una organización, como una empresa, agencia gubernamental o instituciones sin fines de lucro, para alcanzar sus objetivos y metas de manera efectiva y eficiente. Implica evaluar el rendimiento en términos de productividad, calidad de los servicios, cumplimiento de normativas, satisfacción de los clientes o usuarios, y la capacidad de adaptación a cambios y desafíos.

Ibarra, Vela y Ríos (2020) mencionan que el desempeño institucional se refiere a la evaluación de y medición de la eficacia y eficiencia de la institución en la prestación de servicios públicos o en el logro de sus objetivos y misiones.

Dimensión 2.2: Eficiencia

Según Rodríguez, Palomino y Aguilar (2020) la eficiencia es la capacidad de lograr un objetivo o realizar una tarea con la menor cantidad de recursos, tiempo o esfuerzo posibles. En otras palabras, es la capacidad de hacer más con menos.

Guzmán, Paternina y Flórez (2020) mencionan que la eficiencia se relaciona con la capacidad de un sistema, proceso o máquina para realizar su función de manera óptima, sin pérdida innecesaria de energía o recursos. Se mide en relación con el logro de un objetivo específico con la menor cantidad de recursos posibles y en el menor tiempo posible.

Dimensión 2.3: Eficacia

Según Rodríguez, Palomino y Aguilar (2020) la eficacia es la capacidad de lograr un resultado deseado o alcanzar un objetivo de manera exitosa. Es la medida en la que una acción o un proceso produce los resultados planeados y esperados. Se centra en el logro de metas y en cuán bien se cumple las tareas o se obtienen los resultados deseados.

Guzmán, Paternina y Flórez (2020) explican que la eficacia se relaciona con la capacidad de una organización o empresa para lograr sus objetivos y metas de manera efectiva entregando productos o servicios de alta calidad que satisfagan las necesidades y expectativas de los clientes o usuarios.

2.3 Definiciones Conceptuales

Accionar negativo: “Comportamientos o acciones que tienen un impacto negativo en uno mismo o en otros, a menudo asociados con actitudes pesimista o destructivas” (García, 2020, p.14)

Agobio: “Se refiere al sentimiento de abrumación y tensión mental que resulta de la presión, el estrés o una carga excesiva de responsabilidades” (Acevedo, 2021, p.16)

Agotamiento físico: “Estado de extrema fatiga y debilidad que resulta de la presión, el estrés o una carga excesiva de responsabilidades” (Barreto y Salazar, 2021, p.31)

Autoevaluación negativa: “Es la evaluación crítica o desfavorable de uno mismo, en la que la persona tiende a enfocarse en sus habilidades y menospreciar a sus logros” (Arias et al, 2019, p.15)

Carencia de sociabilidad: “Se refiere a la falta de habilidad o deseo para interactuar socialmente con otros, a menudo relacionada con la timidez o la introversión” (Ponce, Ruiz y Saldaña, 2020, p.6)

Cinismo: “Se refiere a la actitud o mentalidad que implica escepticismo, desconfianza o actitud negativa hacia las intenciones y motivaciones de los demás, a menudo relacionada con la desilusión” (Jacobo, Máynez y Cavazos, 2021, p.4)

Comunicación virtual: “Es el intercambio de información, ideas o mensajes a través de medios digitales en línea, en lugar de comunicación cara a cara” (Vega y Roció, 2021, p.11)

Contacto fisco limitado: “Son las restricciones en la capacidad de las personas para interactuar físicamente entre sí, como las que pueden surgir durante situaciones de distanciamientos social o pandemias” (Suárez, 2021, p.21)

Desgaste emocional y mental: “Se refiere al agotamiento psicológico y emocional que resulta de la tensión crónica, el estrés o la sobrecarga de trabajo” (Molina, Guiza y Lozano, 2022, p.23)

Falta de espacio para la recreación: “Es la carencia de áreas o tiempo dedicado a las actividades de entretenimiento y relajación” (Ortiz, 2022, p.211)

Frustración y estancamiento: “Se refiere al sentimiento de insatisfacción y detención en el progreso profesional, a menudo por obstáculos o falta de desarrollo” (Rodríguez, 2023, p.35)

Insatisfacción: “Es la sensación de descontento o infelicidad debido a la falta de logro o deseos personales” (Neyra, Vega y García, 2022, p.32)

Insensibilidad laboral: “La insensibilidad laboral se refiere a la falta de empatía, comprensión o consideración por parte de una organización o empleadores hacia las necesidades, preocupaciones o bienestar de sus empleados”. (Valdivia, 2018, p.15)

Limitación de tiempo permitido: “La limitación de tiempo permitido puede referirse a la restricción de tiempo para completar ciertas tareas o proyectos asignados”. (Villegas, 2020, p.5)

Limitaciones de espacio: “Las limitaciones de espacio representan las restricciones físicas que deben considerarse entre las personas en una crisis sanitaria” (Maguiña, Gastelo, Tequen, 2020, p. 128)

Protocolo de sanidad riguroso: “Un protocolo de sanidad riguroso se refiere a un conjunto de procedimientos y estrictas medidas establecidas para garantizar altos estándares de higiene y salud en un entorno determinado”. (Altemir y Arteaga, 2018, p. 126)

Requerimiento de mascarillas obligatorias: “El requerimiento de mascarillas obligatorias se refiere a una medida impuesta por autoridades gubernamentales o entidades pertinentes que exigen el uso de mascarillas faciales en espacios públicos, privados o en situaciones específicas para prevenir la propagación de enfermedades infecciosas, en particular enfermedades transmitidas por gotas respiratorias, como la gripe, el resfriado común y, más recientemente, el COVID-19”. (Peñarrubia, 2020, p.7)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

En relación al método de investigación seleccionado para este estudio, Rodríguez y Pérez (2017) explican que el método hipotético deductivo "requiere que el investigador combine la reflexión lógica o fase conceptual con la observación de la realidad o fase empírica" (p.186).

En este estudio de investigación, se empleó el método hipotético deductivo en la ciencia, posibilitando la demostración de las suposiciones y posterior desglose de la variable en aspectos más específicos e indicadores. Estos indicadores tendrán como función la recolección de datos que facilitará la contrastación y validación de los resultados.

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se utilizará en este estudio será de naturaleza aplicada, ya que implica la integración de teorías existentes con el propósito de poner en práctica los conocimientos relacionados con el objetivo de abordar el problema de estudio. Según Castro et al (2022), la investigación aplicada “se centra en las posibilidades concretas de aplicar las teorías generales y se dirige hacia la solución de necesidades que la sociedad y las personas plantean” (p. 79).

En este estudio, no se tuvo la intención de generar nuevas teorías o introducir nuevos conceptos. Se buscó exclusivamente resolver un problema mediante la aplicación de conocimientos previamente validados, lo que clasificará el desarrollo de la investigación como aplicado.

3.1.2. Nivel de investigación

Hernández y Mendoza (2018) señalan que “el alcance correlacional se ubica en un punto intermedio y tiene como propósito evaluar el grado de conexión y/o asociación entre dos variables o categorías desde una perspectiva cuantitativa. La investigación correlacional se enmarca en la metodología no experimental y su objetivo radica en descubrir explicaciones a través del estudio de relaciones entre variables en contextos naturales, sin intervenir en la manipulación de dichas variables” (p. 46).

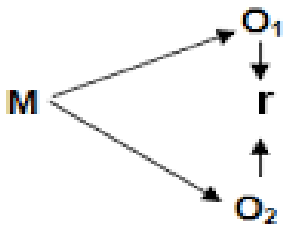
En concordancia con los objetivos establecidos en este estudio, se empleó un enfoque correlacional en el análisis, ya que se observa una relación entre variables y sus aspectos relacionados con las actividades recreativas y el estrés laboral.

3.1.3. Diseño de investigación

Álvarez (2020) define el diseño no experimental transversal como “La medición de variables en un único momento, utilizando esta información para el análisis. Se capturan las características de uno o varios grupos de unidades en un punto específico en el tiempo, sin evaluar la evolución de esas unidades” (p. 4).

Se optará por el diseño no experimental de corte transversal, el cual implica que el investigador solo observe las fases de la investigación en su contexto sin inducir ningún cambio para evaluar los resultados. Asimismo, se aplicó el diseño no experimental transversal, ya que se emplearon una o más variables independientes para estudiar los efectos de la investigación.

Figura 1 Esquema de lo estudios correlaciones



Dónde:

M: Muestra de trabajadores la empresa trans pacífico S.A.C

V_1: Variable 1: Actividades Recreativas

V_2: Variable 2: Estrés Laboral

r : Correlación entre variables

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Alan y Cortez (2018) dan cuenta de que la población se refiere “Al conjunto de todos los elementos de una misma especie que poseen una característica específica o que se ajustan a una misma definición. Se estudiarán las características y relaciones de estos elementos (p. 51).

La población que se tomó en cuenta para esta investigación, fue el 100% de los trabajadores de la empresa Trans Pacífico S.A.C, que son 100.

3.2.2. Muestra

Para Cabezas, Andrade y Torres (2018) “La muestra es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método de muestreo. La muestra siempre es una parte de la población” (p. 221).

La población de esta investigación fue mensurable y con un número relativamente pequeño, por lo que el tamaño de la muestra se encontró con de la siguiente fórmula:

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

Donde:

N : Población : 100

Z : Nivel de confianza 95% : 1.96

p : Probabilidad de aceptación (50%) : 0.5

q : Probabilidad de rechazo (50%) : 0.5

d : Error de estimación (5%) : 0.05

n : Tamaño de la muestra

$$\mathrm{n} = \frac{100 * (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}{(100-1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$\mathrm{n} = \frac{100 * 3.8416 * 0.25}{99 * 0.0025 + 3.8416 * 0.25}$$

$$\mathrm{n_1} = \frac{96.04}{1.2079} = 79$$

Habiéndose encontrado que la muestra estuvo conformada por 80 trabajadores de la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.

3.3. Instrumento de recolección de datos

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), el cuestionario como “La información verbal de percepciones, sentimientos, actitudes o conductas que transmite el encuestado, información que, en muchos casos, es difícil de contrastar y traducir a un sistema de medida, a una puntuación. Es esta característica lo que hace tan complejo establecer los criterios de calidad de este tipo de instrumentos” (p.41).

En la investigación se incluyó un cuestionario conformado por 36 preguntas cerradas y positivas, en las que sus respuestas fueron expresadas en cinco alternativas, las cuales fueron ubicadas considerando una escala ordinal similar a la de Likert. Estas alternativas son nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre=5.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

La información recopilada será procesada utilizando tablas en MS Excel, las cuales estarán organizadas según las variables, dimensiones e indicadores. Se procederá a analizar las frecuencias de las respuestas proporcionadas en el cuestionario. Posteriormente, los datos, ya ordenados y categorizados, se exportarán al software estadístico SPSS versión 25 para llevar a cabo el procesamiento estadístico correspondiente. Además, para evaluar la presencia de una relación significativa entre las dos variables, se calculará el coeficiente de correlación de rangos Rho de Spearman, que funcionará como un estadístico de prueba para contrastar las hipótesis.

3.5. Tratamiento de datos

Las respuestas acopiadas a través de la encuesta, fueron codificados e ingresados a hojas de cálculo que fueron previamente preparadas para poder clasificar la información de acuerdo a la variable, dimensión e indicador al cual corresponde. Luego de estar ordenados y clasificados todos los datos, estos se exportaron al programa estadístico SPSS versión 25, para generar tablas de frecuencias y diagramas de barras. Además, se analizó el grado de correlación existente entre las variables y sus dimensiones, para lo cual se calculó el coeficiente de correlación de rangos rho de Spearman. Para evaluar la significancia de las relaciones, se calculó el p valor o significancia bilateral empírica que sirvió como estadístico de prueba para los contrastes de hipótesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados de la investigación

4.1.1. Resultados de la Evaluación del Instrumento

Para poder medir el grado de confiabilidad correspondiente al cuestionario formulado en el estudio, se comenzó con la evaluación del nivel de consistencia interna, asimismo, de manera complementario se desarrolló una encuesta a 80 trabajadores de la empresa Trans Pacífico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022. Debido a los caracteres del estudio se considera a partir de ello como conveniente la aplicación del coeficiente de Cronbach (α) como parámetro de evaluación, obteniendo como resultado la cuantificación del grado de ilación entre las preguntas del cuestionario, siendo estos resultados expuestos a continuación en la tabla 1.

Tabla 1 *Confiabilidad del Instrumento*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,843	,887	36

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

A partir de los resultados mostrados en la tabla 1, se puede observar que en nuestro caso el valor del coeficiente alfa de Cronbach resultó ser igual a 0,843, por lo que se nos permitió asumir señalar que el cuestionario empleado en el desarrollo del presente estudio es confiable, dado que superó el valor mínimo de confiabilidad (0,700). De manera que, en caso de que el instrumento se utilizara de manera reiterada en un elemento de la muestra,

se obtendrían resultados similares o cercanos, debido a que el cuestionario mide lo que tienen que medir.

4.1.2. Resultados de la aplicación del instrumento

Las respuestas resultantes del trabajado de campo fueron organizadas y catalogadas por medio de hojas Ms Excel basándose en la variable, dimensión e indicador correspondiente. A su vez, para un mejor análisis, las respuestas recolectadas fueron codificadas según escala ordinal 1 al 5, catalogándolos como 1=nunca, 2=casi nunca, 3= a veces, 4=casi siempre y 5=siempre.

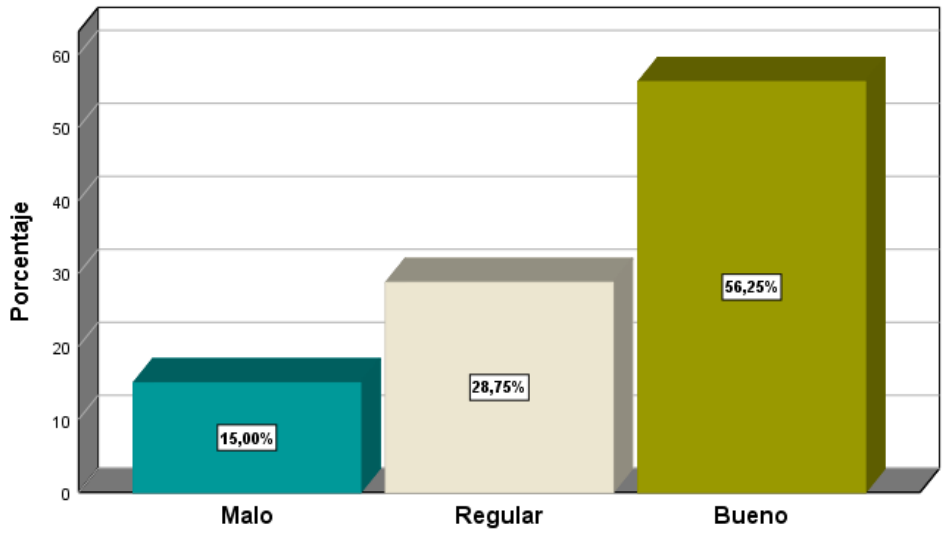
Por otra parte, la escala valorativa empleada en el estudio realizó su medición en relación a las dimensiones de las variables estudiadas que fueron las actividades recreativas y el estrés laboral, encontrándose a partir de ello conveniente usar tres categorías, siendo las denominaciones las mencionadas a continuación: malo, regular y bueno; asimismo, para establecer la escala de evaluación, denominada baremos y también las tablas cruzadas. Los mencionados baremos y tablas cruzadas se mostrarán en las tablas del 2 al 13.

Tabla 2 *Baremos de la Variable 1: Actividades Recreativas*

Baremos	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[51-57]	Malo	12	15,0	15,0	15,0
[58-64]	Regular	23	28,7	28,7	43,8
[65-81]	Bueno	45	56,3	56,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Figura 2 *Gráfico de barras de la variable 1: Actividades recreativas*



Interpretación:

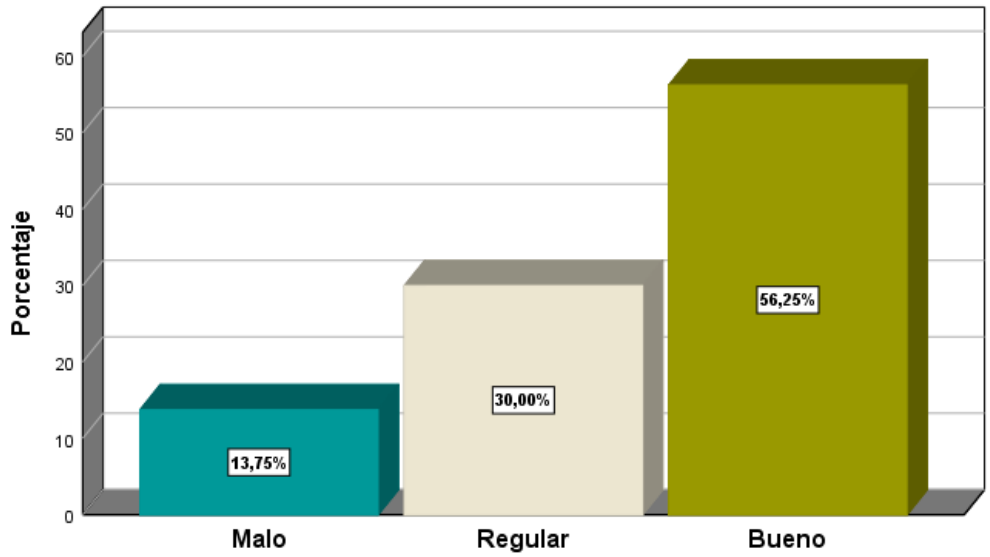
En la tabla 2 se puede observar la interpretación de la escala de calificación de la variable Actividades recreativas, en la cual este caso nos muestra las sumas de las preguntas dependiendo a la variable y su dimensión correspondiente. Pudiendo observar que de los 45 encuestados con respecto a la primera variable mencionan que las dimensiones necesidad recreativa, protocolos de seguridad sanitaria y relaciones interpersonales guardan un alto nivel de porcentaje equivalente a 56,3%, esta evidencia demuestra que estas dimensiones no solo son esenciales, sino que también complementan de manera integral la variable actividades recreativas, indicando así su importancia fundamental en el contexto de estudio. Por otro lado, tenemos a 23 encuestados con un 28,7% los cuales mencionan que las tres dimensiones se encuentran en un nivel regular, esta percepción sugiere que, si bien estas áreas no destacan particularmente, tampoco se consideran problemáticas o deficientes. En cambio 12 encuestados con un porcentaje equivalente al 15%, estos participantes reportan un nivel de satisfacción leve respecto a la variable actividades recreativas, lo que implica una percepción crítica y la necesidad de mejorar significativamente el enfoque actual de la variable Actividades recreativas.

Tabla 3 *Baremos de la Dimensión1: Necesidad recreativa*

Baremos	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[20-23]	Malo	11	13,8	13,8	13,8
[24-29]	Regular	24	30,0	30,0	43,8
[30-36]	Bueno	45	56,3	56,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Figura 3 *Baremos de la Dimensión 1: Necesidad recreativa*



Interpretación:

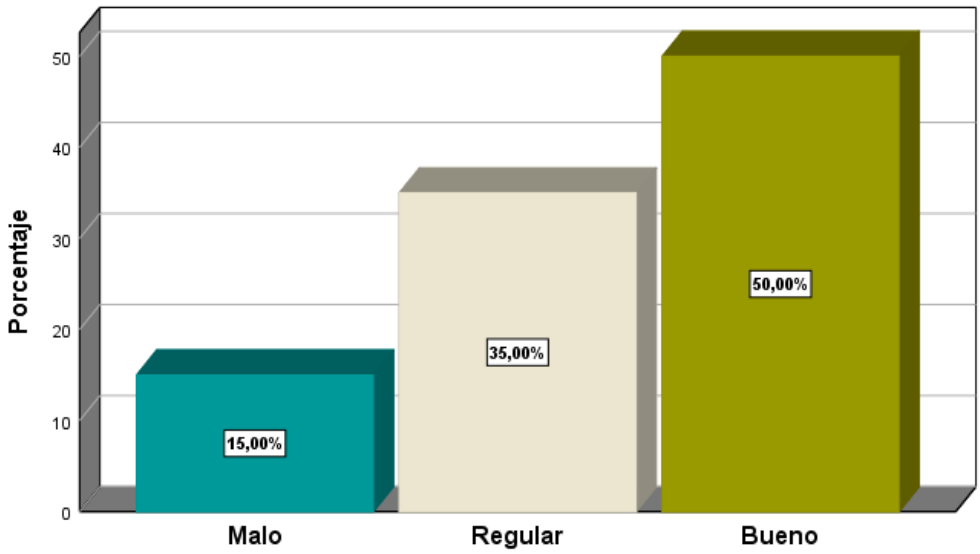
Referente a la primera dimensión Necesidad recreativa, en la tabla 3 se muestra la suma obtenida de la encuesta, 11 encuestados representados por el 13,8%, ellos expresaron que la falta de espacio para la recreación, las limitaciones de espacio y la limitación de tiempo permitido han sido evaluadas negativamente. Estos indicadores revelan una percepción desfavorable por parte de los encuestados, denotando una valoración baja de esta dimensión en particular. Por otro lado, tenemos que a 24 encuestados representados por el 30%, los cuales han indicado que los mismos indicadores mencionados anteriormente conducen a una percepción intermedia de la dimensión. Esta evaluación sugiere que estos participantes le otorgan una calificación regular, señalando que, si bien existen ciertas limitaciones, no se consideran obstáculos insuperables para la recreación. Mientras que, 45 encuestados, con un porcentaje del 56,3%, estos han evaluado de manera positiva los indicadores asociados a la dimensión de Necesidad recreativa. Estos encuestados reconocen que la presencia de estos indicadores es beneficiosa, contribuyendo de manera constructiva a la variable Actividades recreativas.

Tabla 4 *Baremos de la Dimensión2: Protocolos de seguridad sanitaria*

Baremos	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[3-5]	Malo	12	15,0	15,0	15,0
[6-7]	Regular	28	35,0	35,0	50,0
[8-10]	Bueno	40	50,0	50,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Figura 4 *Gráfico de barras de la Dimensión 2: Protocolos de seguridad sanitaria*



Interpretación:

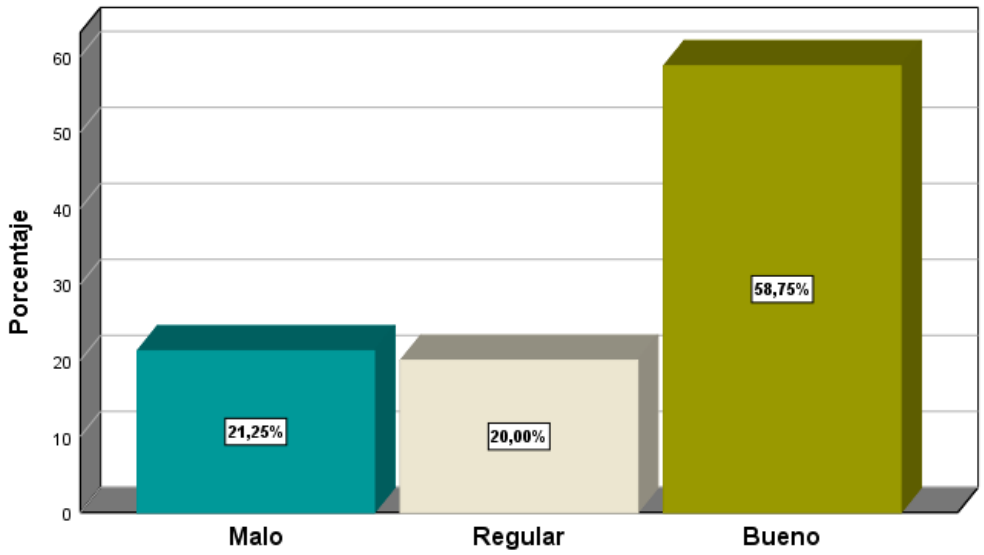
Referente a la segunda dimensión Protocolos de seguridad sanitaria, en la tabla 4 se muestra la suma obtenida de la encuesta, 12 encuestados representados por el 15%, estos expresaron una percepción desfavorable hacia los indicadores, requerimiento de mascarillas obligatorias y el protocolo de sanidad riguroso, es decir, que estos indicadores tienen una baja percepción por parte de los encuestados. Por otro lado, tenemos que a 28 encuestados representados por el 35%, este porcentaje demuestra que estos participantes atribuyen una calificación regular a los protocolos de seguridad sanitaria, reconociendo la importancia de tales medidas, pero señalando posibles áreas de mejora. Mientras que, 40 encuestados, con un porcentaje del 50%, donde por su parte estos participantes perciben que la implementación de estos protocolos de sanidad rigurosa y el uso de mascarillas obligatorias es beneficiosa, contribuyendo a la variable Actividades recreativas.

Tabla 5 Baremos de la Dimensión3: Relaciones interpersonales

Baremos	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[22-26]	Malo	17	21,3	21,3	21,3
[27-28]	Regular	16	20,0	20,0	41,3
[29-38]	Bueno	47	58,8	58,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Figura 5 *Gráfico de barras de la Dimensión 3: Relaciones interpersonales*



Interpretación:

Referente a la tercera dimensión Relaciones interpersonales, en la tabla 5 se muestra la suma obtenida de la encuesta, 17 encuestados representados por el 21,3%, afirmaron que la carencia de sociabilidad y la comunicación virtual evidencian una valoración mala, es decir, que estos indicadores tienen una baja percepción por parte de los encuestados. Por otro lado, tenemos que a 16 encuestados representados por el 20%, porcentaje más alto de los resultados el cual afirma que los indicadores mencionados hacen que la dimensión tenga una percepción intermedia, es decir que, le atribuyen una valoración regular. Mientras que, 47 encuestados, con un porcentaje del 58,8% señalan

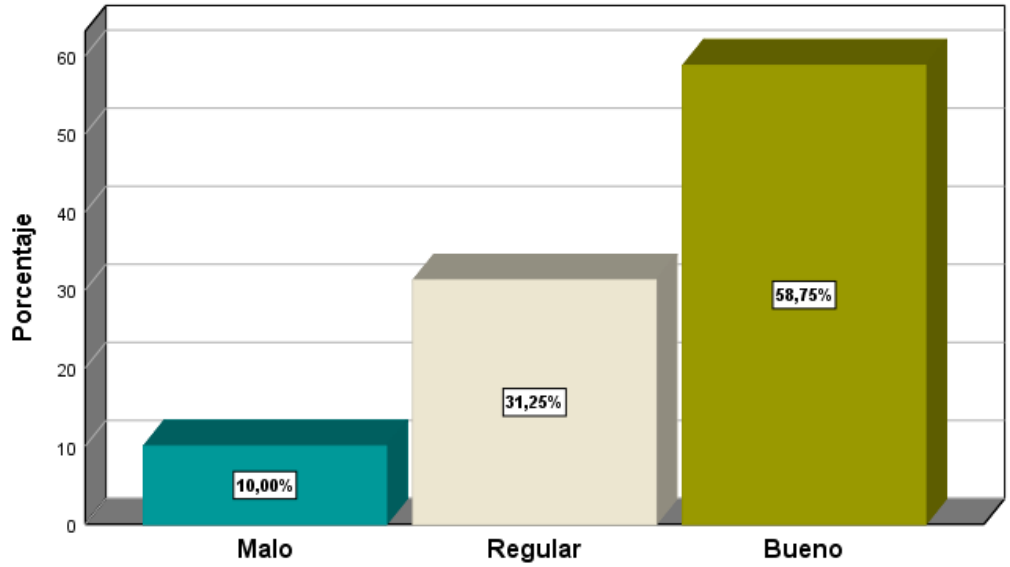
que los indicadores mencionados los cuales están relacionados y componen la dimensión Relaciones interpersonales, son valorados por ellos como bueno, dado que estos contribuyen de manera positiva con la primera variable Actividades recreativas.

Tabla 6 *Baremos de la variable 2: Estrés Laboral*

Baremos	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[53-59]	Malo	8	10,0	10,0	10,0
[60-65]	Regular	25	31,3	31,3	41,3
[66-79]	Bueno	47	58,8	58,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Figura 6 *Gráfico de barras de la Variable 2: Estrés laboral*



Interpretación:

En la tabla 6 se puede observar la interpretación de la escala de calificación de la segunda variable Estrés laboral, en la cual este caso nos muestra las sumas de las preguntas dependiendo a la variable y su dimensión correspondiente. Se destaca que 47 encuestados con respecto a la segunda variable mencionan que las dimensiones desempeño institucional, eficiencia y eficacia guardan un alto nivel de porcentaje

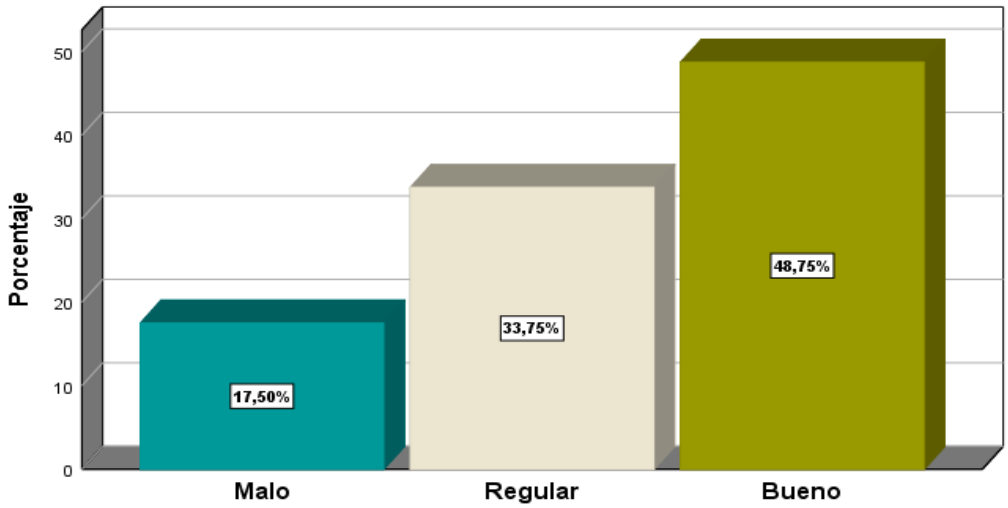
equivalente a 58,8%, demostrando que estas han sido evaluadas positivamente además esta evaluación enfatiza la importancia crucial de estas dimensiones y como contribuyen significativamente a la variable Estrés laboral. Por otro lado, tenemos a 27 encuestados con un 31,3%, esta perspectiva indica que, si bien estas áreas no resaltan particularmente, tampoco se consideran problemáticas o significativamente deficientes, se consideran en un nivel regular, en cambio 8 encuestados con un porcentaje equivalente al 10%, porcentaje leve el cual apunta a la necesidad de abordar de manera específica y urgente las preocupaciones planteadas por este grupo de encuestados, reconociendo la importancia de mejorar la eficacia, eficiencia y el desempeño institucional para abordar el estrés laboral de manera más efectiva.

Tabla 7 *Baremos de la Dimensión 1: Desempeño institucional*

Baremos	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[12-19]	Malo	14	17,5	17,5	17,5
[20-22]	Regular	27	33,8	33,8	51,2
[23-26]	Bueno	39	48,8	48,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Figura 7 *Gráfico de barras de la Dimensión 1: Desempeño institucional*



Interpretación:

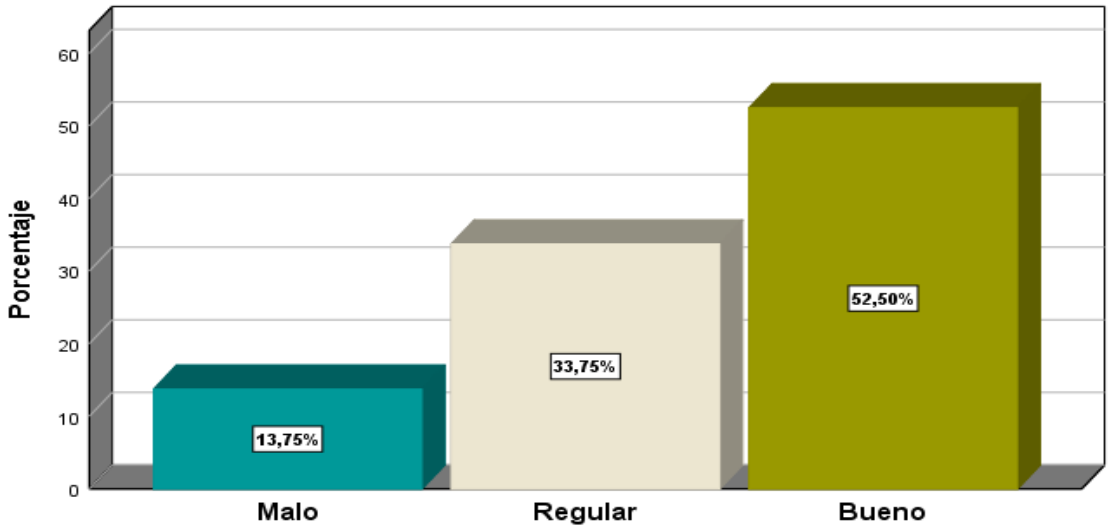
Referente a la primera dimensión Desempeño institucional, en la tabla 7 se muestra la suma obtenida de la encuesta, 14 encuestados representados por el 17,5%, afirmaron que el agobio, el desgaste emocional y mental y el agotamiento físico evidencian una valoración mala, es decir, que estos indicadores tienen han obtenido una percepción desfavorable por parte de los encuestados. Por otro lado, tenemos que a 27 encuestados representados por el 33,8%, esta evaluación muestra que los encuestados atribuyen una calificación regular al desempeño institucional, reconociendo ciertos desafíos, pero sin considerarlos como obstáculos insuperables. Mientras que, 39 encuestados, con un porcentaje del 48,8% señalan que los indicadores mencionados los cuales están relacionados y componen la dimensión Desempeño institucional, son valorados por ellos como bueno, dado que estos contribuyen de manera positiva con la segunda variable Estrés laboral.

Tabla 8 *Baremos de la Dimensión 2: Eficiencia*

Baremos	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[14-17]	Malo	11	13,8	13,8	13,8
[18-22]	Regular	27	33,8	33,8	47,5
[23-27]	Bueno	42	52,5	52,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Figura 8 *Gráfico de barras de la Dimensión 2: Eficiencia*



Interpretación:

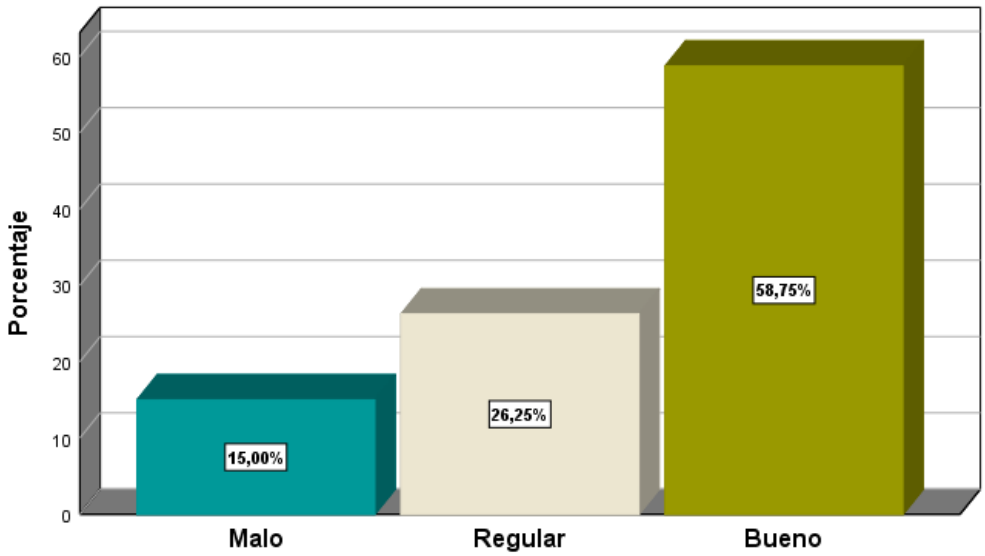
Referente a la segunda dimensión Eficiencia, en la tabla 8 se muestra la suma obtenida de la encuesta, 11 encuestados representados por el 13,8%, afirmaron que el cinismo, la insensibilidad laboral y el accionar negativo evidencian una valoración mala, es decir, que estos indicadores tienen una baja percepción por parte de los encuestados. Por otro lado, tenemos que a 27 encuestados representados por el 33,8%, porcentaje más alto de los resultados el cual afirma que los indicadores mencionados hacen que la dimensión tenga una percepción intermedia, es decir que, le atribuyen una valoración regular. Mientras que, 42 encuestados, con un porcentaje del 52,5% señalan que los indicadores mencionados los cuales están relacionados y componen la dimensión Eficiencia, son valorados por ellos como bueno, dado que estos contribuyen de manera positiva con la segunda variable Estrés laboral.

Tabla 9 Baremos de la Dimensión 3: Eficacia

Baremos	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[15-20]	Malo	12	15,0	15,0	15,0
[21-22]	Regular	21	26,3	26,3	41,3
[23-28]	Bueno	47	58,8	58,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Figura 9 *Gráfico de barras de la Dimensión 3: Eficacia*



Interpretación:

Referente a la tercera dimensión Eficacia, en la tabla 9 se muestra la suma obtenida de la encuesta, 12 encuestados representados por el 15%, los cuales dieron a conocer su insatisfacción por la autoevaluación negativa, la frustración y estancamiento y la insatisfacción los cuales evidencian una valoración mala, es decir, que estos indicadores tienen una baja percepción por parte de los encuestados. Por otro lado, tenemos que a 21 encuestados representados por el 26,3%, porcentaje más alto de los resultados el cual

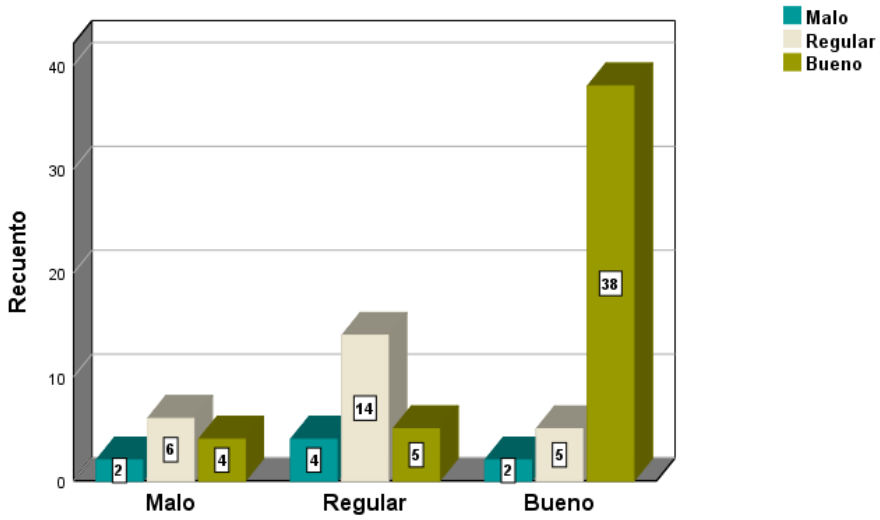
afirma que los indicadores mencionados hacen que la dimensión tenga una percepción intermedia, es decir que, le atribuyen una valoración regular. Mientras que, 47 encuestados, con un porcentaje del 58,8% señalan que los indicadores mencionados los cuales están relacionados y componen la dimensión Eficacia, son valorados por ellos como bueno, dado que estos contribuyen de manera positiva con la segunda variable Estrés laboral.

Tabla 10 *Tabla cruzada de la Variable 1: Actividades Recreativas y la Variable 2: Estrés laboral*

		Estrés Laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Actividades Recreativas	Malo	16,7%	50,0%	33,3%	100,0%
	Regular	17,4%	60,9%	21,7%	100,0%
	Bueno	4,4%	11,1%	84,4%	100,0%
Total		10,0%	31,3%	58,8%	100,0%

Fuente SPSS v.25

Figura 10 *Gráfico de barras entre la variable Actividades recreativas y el Estrés laboral*



Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla 10 y figura 10 nos muestran que el 10% de los encuestados señalaron que la primera variable Actividades recreativas y la segunda

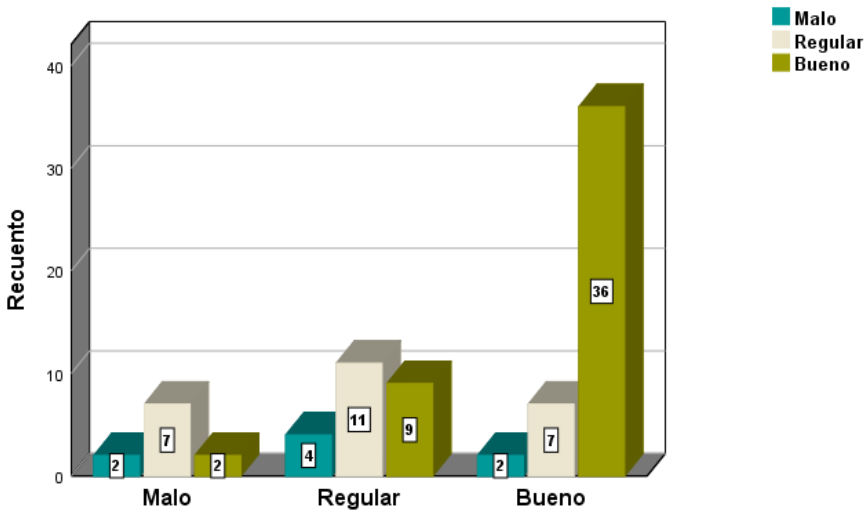
variable Estrés laboral se encuentran en un nivel malo, esto debido a que la falta de recreación y descanso metal afecta a los trabajadores generándoles estrés laboral, debido a eso, en muchos casos se ha visto que debido al estrés ocasionado los trabajadores no llegan a cumplir con sus objetivos laborales. El 31,3% expresan que las Actividades recreativas y la variable Estrés laboral son catalogadas como pertenecientes a un nivel regular, tal como lo expresa la tabla cruzada de ambas variables, así mismo podemos observar que el 58,8% califican que ambas variables, es decir que las Actividades recreativas y el Estrés laboral se catalogan como perecientes a un nivel bueno.

Tabla 11 Tabla cruzada de la Dimensión 1: Necesidad recreativa y la Variable 2: Estrés laboral

		Estrés Laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Necesidad recreativa	Malo	18,2%	63,6%	18,2%	100,0%
	Regular	16,7%	45,8%	37,5%	100,0%
	Bueno	4,4%	15,6%	80,0%	100,0%
Total		10,0%	31,3%	58,8%	100,0%

Fuente SPSS v.25

Figura 11 *Gráfico de barras entre la dimensión Necesidad recreativa y la variable Estrés laboral*



Interpretación:

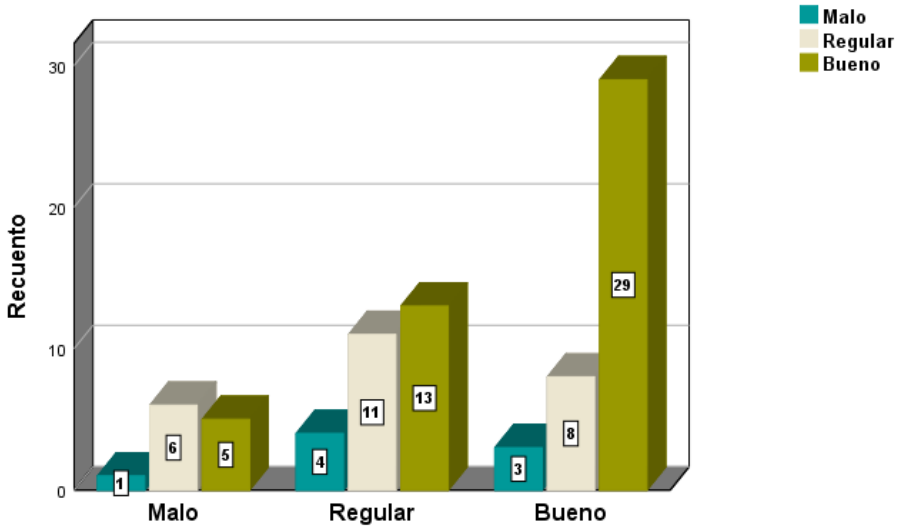
En la tabla 11 y figura 11 nos muestran los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los 80 trabajadores de la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022, donde podemos observar que el 10% de los encuestados señalaron que la dimensión Necesidad recreativa y la variable Estrés calidad se encuentran en un nivel malo, ya que la necesidad recreativa y la falta de espacio y libertad de realizarlo nos crea sensaciones de abrumación generando estrés afectando a nuestra eficiencia laboral. Por otro lado, tenemos al 31,3% quienes expresan que la Necesidad recreativa y la variable Estrés laboral son catalogadas como pertenecientes a un nivel regular, así como lo expresa la tabla cruzada de la dimensión 1 y la segunda variable, así mismo podemos observar que el 58,8% argumentan dicha dimensión con la variable 2, es decir que Necesidad recreativa y el Estrés laboral se catalogan como perecientes a un nivel bueno.

Tabla 12 *Tabla cruzada de la Dimensión 2: Protocolos de seguridad sanitaria y la Variable 2: Estrés laboral*

		Estrés Laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Protocolos de seguridad sanitaria	Malo	8,3%	50,0%	41,7%	100,0%
	Regular	14,3%	39,3%	46,4%	100,0%
	Bueno	7,5%	20,0%	72,5%	100,0%
Total		10,0%	31,3%	58,8%	100,0%

Fuente SPSS v.25

Figura 12 *Gráfico de barras entre la dimensión Protocolos de seguridad sanitaria y la variable Estrés laboral*



Interpretación:

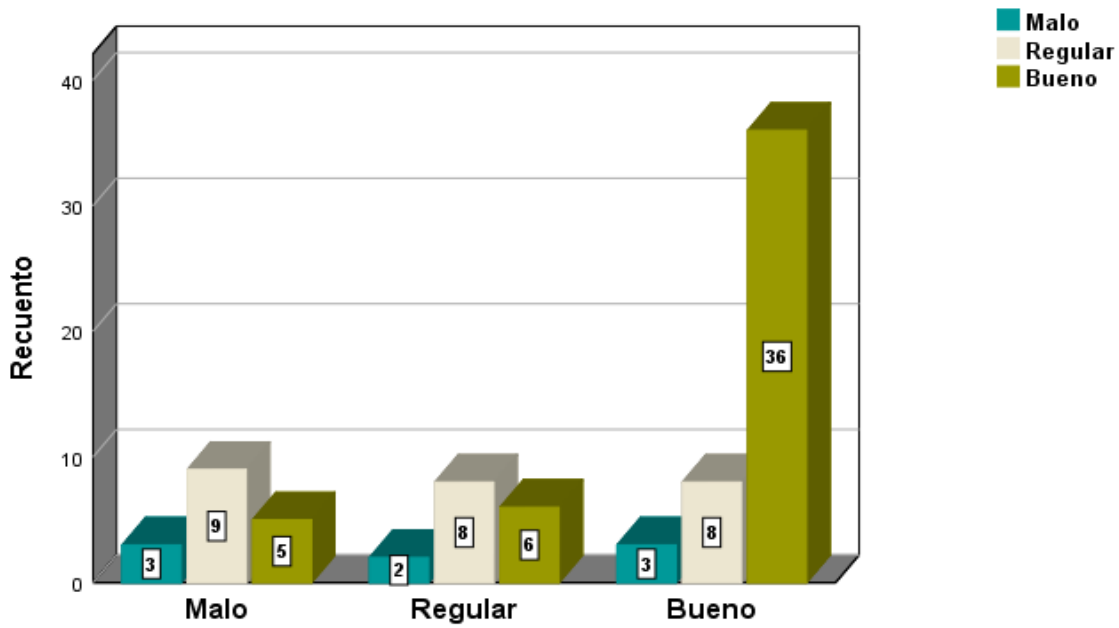
Los resultados obtenidos en la tabla 12 y figura 12 nos muestran que el 10% de los 80 trabajadores de la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022, señalaron que la dimensión Protocolos de seguridad sanitaria y la variable Estrés laboral se encuentran en un nivel malo, debido a que en tiempos de COVID-19 se establecieron normas las cuales debíamos cumplir para poder salir al exterior por cosas primordiales sin acceso a la actividad recreativa a la cual estábamos acostumbrados en nuestra vida cotidiana generando estrés y fatiga emocional en las personas. El 31,3% expresan que los Protocolos de seguridad sanitaria y la variable Estrés laboral son catalogadas como pertenecientes a un nivel regular, tal como lo expresa la tabla cruzada, así mismo podemos observar que el 58,8% argumentan que dicha dimensión con la variable 2, es decir que la Protocolos de seguridad ciudadana y el Estrés laboral se catalogan como perecientes a un nivel bueno.

Tabla 13 *Tabla cruzada de la Dimensión 3: Relaciones interpersonales y la Variable 2: Estrés laboral*

		Estrés Laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Relaciones interpersonales	Malo	17,6%	52,9%	29,4%	100,0%
	Regular	12,5%	50,0%	37,5%	100,0%
	Bueno	6,4%	17,0%	76,6%	100,0%
Total		10,0%	31,3%	58,8%	100,0%

Fuente SPSS v.25

Figura 13 *Gráfico de barras entre la dimensión Relaciones interpersonales y la variable Estrés laboral*



Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla 13 y figura 13 nos muestran que el 10% de los 80 trabajadores de la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022, señalaron que la dimensión Relaciones interpersonales y la variable Estrés laboral se encuentran pertenecientes en un nivel malo, debido a la falta de relaciones interpersonales entre las personas en tiempos de pandemia durante el COVID-19 se generó estrés en las personas

y cambios emocionales negativos en su día a día. En cambio, el 31,3% quienes expresaron que la Rendimiento y la variable Calidad del Servicio son catalogadas como pertenecientes a un nivel regular, tal como lo expresa la tabla cruzada de ambas variables, así mismo podemos observar que el 58,8% argumentan que dicha dimensión con la variable 2, es decir que el Rendimiento y la Calidad del Servicio son catalogadas como perecientes a un nivel bueno.

4.2. Prueba de Hipótesis

Con respecto a la prueba de hipótesis, dentro del presente estudio se usó como prueba experimental a los datos recopilados, los mismo que al ser sometidos a una prueba estadística, facilitando la obtención de resultados precisos que contribuyeron con la realización de deducciones adquiridas a partir de la evaluación de la fiabilidad correspondiente a las correlaciones de las variables estudiadas junto a sus dimensiones. Asimismo, al tener muy presente la hipótesis general y las específicas, se alcanzó la prueba que posibilita la revisión de la normalidad de los datos y nos orienta sobre qué modelo estadístico elegir en el desarrollo de la investigación.

4.2.1. Prueba de Normalidad

Dentro de esta prueba se contrastó la distribución acumulativa y empírica de todos los valores que comprenden a la muestra, considerando una distribución esperada, basándonos en el hecho de que los datos fuesen normales. Además, cuando se observe una diferencia muy grande, se procede al rechazo de la hipótesis nula de normalidad de la población, se incluyó el siguiente criterio de rechazo:

i) Se ha establecido que la significancia es 5% ó 0.05.

ii) Si se obtiene un valor p que sobrepase a 0.05 es señal inequívoca que se tiene una es una distribución normal.

iii) Cuando el valor p sea inferior a 0.05 la distribución probabilística no corresponde a una normal por lo que, dada la naturaleza discreta de los datos obtenidos, se tiene una distribución no paramétrica.

Tabla 14 *Prueba de Normalidad*

Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Actividades Recreativas	,595	80	,000
Variable 2: Estrés Laboral	,537	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS v.25

Interpretación:

Se puede observan en la tabla 14, que para comprobar la normalidad de los datos de las variables sistema integrado de administración financiera y gestión administrativa, se procesaron los datos recopilados, teniendo presente eso se asumió que el valor de los grados de libertad analizada fue igual a 80 el mismo que al ser menor a 50, nos indicó que la prueba correspondiente para evaluar la normalidad de los datos, viene a ser el estadístico de Shapiro-Wilk, por medio de la cual se obtuvo que el valor de significancia para ambas variables es 0,001, y al ser menor que 0,05, proceder al rechazo de la hipótesis nula de normalidad y se optó por aceptar que las variables utilizadas en la presente investigación siguen una distribución no paramétrica.

Por otra parte, para la prueba de hipótesis que corrobore una posible relación entre las variables, se usó al coeficiente de correlación Rho Spearman, dado que nos basamos en el pensamiento que sostienen Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes explican que “el Coeficiente Rho de Spearman es una medida de correlación para variables

en un nivel de medición ordinal; los individuos o unidades de la muestra pueden ordenarse por rangos" (p.322)

Tabla 15 *Interpretación de los valores del coeficiente de Rho Spearman*

Valor del coeficiente Rho (ρ) de Spearman	Nivel de correlación
-1	Negativa perfecta
-0.9 ≤ ρ ≤ -0.99	Negativa muy alta
-0.7 ≤ ρ ≤ -0.89	Negativa alta
-0.4 ≤ ρ ≤ -0.69	Negativa moderada
-0.2 ≤ ρ ≤ -0.39	Negativa baja
-0.01 ≤ ρ ≤ -0.19	Negativa muy baja
0	Nula
0.01 ≤ ρ ≤ 0.19	Positiva muy baja
0.2 ≤ ρ ≤ 0.39	Positiva baja
0.4 ≤ ρ ≤ 0.69	Positiva moderada
0.7 ≤ ρ ≤ 0.89	Positiva alta
0.9 ≤ ρ ≤ 0.99	Positiva muy alta
1	Positiva perfecta

Fuente: Hernández et al., 2014

4.3. Contraste de Hipótesis

4.3.1. Contraste de la Hipótesis General

H_0: No existe relación significativa entre las actividades recreativas y el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.

H_1: Existe relación significativa entre las actividades recreativas y el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.

Tabla 16 *Grado correlacional y nivel empírico de significancia entre la Variable 1: Actividades Recreativas y la Variable 2: Estrés Laboral*

Correlaciones				
			Actividades Recreativas	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Actividades Recreativas	Coeficiente de correlación	1,000	,856**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Interpretación:

De los resultados mostrados en la tabla 16, se observar que se obtuvo un valor p=0,000, por lo que al ser esta cantidad inferior a 0,05, permitió rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar como válida a la hipótesis alterna (H1), dado que de esta manera se evidenció una relación significativa entre la variable actividades recreativas y el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022. Por otro lado, en el análisis de correlación Rho de Spearman se obtuvo un Rho= 0,856, indicándonos así la existencia de una correlación positiva y alta entre las variables investigadas.

4.3.2. Contraste de la Hipótesis Especifica 1

H_0: No existe relación significativa entre la necesidad recreativa y el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.

H_1: Existe relación significativa entre la necesidad recreativa y el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.

Tabla 17 *Grado correlacional y nivel de significancia entre la Dimensión 1: Necesidad recreativa y la Variable 2: Estrés Laboral*

Correlaciones

			Necesidad recreativa	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Necesidad recreativa	Coeficiente de correlación	1,000	,738**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Interpretación:

Según los datos evidenciados en la tabla 17, se observar que se obtuvo un valor p=0,000, por lo que al ser esta cantidad inferior a 0,05, permitió rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar como válida a la hipótesis alterna (H1), dado que de esta manera se evidenció una relación significativa entre la primera dimensión de la variable 1: Necesidad recreativa y la variable 2: Estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022. Por otro lado, en el análisis de correlación Rho de Spearman se obtuvo un Rho=0,738, indicándonos así la existencia de una correlación positiva y alta entre las variables investigadas.

4.3.3. Contraste de la Hipótesis Especifica 2

H_0: No existe relación significativa entre los protocolos de seguridad y el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.

H_1: Existe relación significativa entre los protocolos de seguridad y el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.

Tabla 18 *Grado correlacional y nivel de significancia entre la Dimensión 2: Protocolos de seguridad sanitaria y la Variable 2: Estrés Laboral*

Correlaciones

			Protocolos de seguridad sanitaria	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Protocolos de seguridad sanitaria	Coeficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Interpretación:

Referente a los resultados que se reflejaron en la tabla 18, se observar que se obtuvo un valor p=0,000, por lo que al ser esta cantidad inferior a 0,05, permitió rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar como válida a la hipótesis alterna (H_1), dado que de esta manera se evidenció una relación significativa entre la segunda dimensión de la variable 1: Protocolos de seguridad ciudadana y la variable 2: Estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022. Por otro lado, en el análisis de correlación Rho de Spearman se obtuvo un Rho=0,709, indicándonos así la existencia de una correlación positiva y alta entre las variables investigadas.

4.3.4. Contraste de la Hipótesis Especifica 3

H_0: No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.

H_1: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.

Tabla 19 *Grado correlacional y nivel de significancia entre la Dimensión 3: Relaciones interpersonales y la Variable 2: Estrés Laboral*

Correlaciones

			Relaciones interpersonales	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Interpretación:

A partir de la tabla 19, se observar que se obtuvo un valor p=0,000, por lo que al ser esta cantidad inferior a 0,05, permitió rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar como válida a la hipótesis alterna (H1), dado que de esta manera se evidenció una relación significativa entre la tercera dimensión de la variable 1: Relaciones interpersonales en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022. Por otro lado, en el análisis de correlación Rho de Spearman se obtuvo un Rho=0,776, indicándonos así la existencia de una correlación positiva y alta entre las variables investigadas.

4.4. Discusión de resultados

Con respecto al objetivo general determinar cómo se relacionan las actividades recreativas con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022; donde se aplicó una encuesta la cual estuvo compuesta por 80 trabajadores de la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022. Gracias a la encuesta se obtuvo como resultado el valor del coeficiente de Rho Spearman igual a 0.856, fortaleciendo y asegurando la existencia de una correlación positiva y alta entre las variables actividades recreativas y estrés laboral. Arrata (2019) quien en su tesis titulada "*Gestión de actividades recreativas en el estrés laboral de los docentes de la escuela Francisco de Orellana Ecuador 2018*", quien tuvo como objetivo determinar en qué medida se relaciona la gestión de actividades recreativas en el estrés laboral de los docentes de la escuela de educación básica "Francisco de Orellana", Ecuador 2018. Por resultados se observa que el estrés laboral alcanza un nivel promedio con un 61,8%. Sin embargo, hay un porcentaje regular siendo el 35,1% el cual pertenece a un nivel promedio que rectifica que se da el estrés laboral debido a la falta de recreación en su vida diaria. Como resultados generales se expresa que la que la falta de actividades recreativas genera estrés en las personas debido a que se genera un desgaste mental y más aún en el ámbito laboral, se obtuvo una correlación de Rho Spearman el cual fue de 0,861 la cual afirma que las actividades recreativas y el estrés laboral tienen relación significativa, en este sentido el autor concluye que la falta de recreación influye de manera significativa a la aparición de estrés laboral en la escuela Francisca de Orellana, Ecuador 2018.

Respecto al primer objetivo específico, cuyo propósito fue establecer en qué forma se relaciona la necesidad recreativa con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022. Los resultados obtenidos en la encuesta compuesta por 80 trabajadores de la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022, debido a esta encuesta se obtuvo un valor de significancia y del coeficiente de Rho Spearman equivalente a 0.738, evidenciado de tal manera la correlación

significativa positiva que a su vez es considerada como una correlación alta entre la primera dimensión: Necesidad recreativa y la segunda variable: Estrés laboral; un resultado semejante lo obtuvo Chaglla (2023) en su tesis titulada *"Actividades físico-recreativas y estrés laboral en personal del Hospital "San Vicente de Paul" Ibarra, durante la pandemia Covid-19. Guía instruccional*", quien tuvo como objetivo proponer una guía instruccional de actividades físico-recreativas para minimizar el estrés laboral del personal del Hospital "San Vicente de Paul" Ibarra durante la pandemia del Covid-19. Se obtuvieron como resultados que se detectó que los funcionarios realizaban poca actividad física recreativa por miedo a contagiarse y los funcionarios si se encontraban con estrés, debido a que los pacientes se estaban muriendo y los familiares perdiendo sus empleos demostrando que el 73% se vio afectado debido a la falta de recreación, dando a entender que la actividad física es una necesidad la cual nos ayuda a aliviar el estrés emocional y mental, considerando el tiempo de la pandemia este porcentaje de trabajadores se vio afectado creando cuadros de estrés y ansiedad como represalias de la falta de actividad física. Concluyendo que, las actividades recreativas son una necesidad para las personas las cuales les ayudan a despejar la mente y esclarecer ideas para poder tener un desempeño laboral y debido a la pandemia y el confinamiento esta necesidad se vio afectada creando cuadros de estrés a gran escala en mucho personal del Hospital San Vicente de Paul Ibarra.

En relación el segundo objetivo el cual fue precisar de qué manera se relacionan los protocolos de seguridad con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022. Resultados obtenidos en la encuesta compuesta por 80 trabajadores de la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022, en el cual se observó un valor de significancia y del coeficiente de Rho Spearman equivalente a 0.709, demostrando de tal manera la existencia de una correlación significativa positiva que a su vez es considerada como una correlación alta entre la segunda dimensión: Protocolos de seguridad sanitaria y la segunda variable: Estrés laboral. Resultado que se compara con la investigación de Lengua (2022) en su tesis

titulada "*Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en tiempos de covid-19 en trabajadores del área asistencial en una Institución de Salud en el departamento de Sucre 2021*", en el cual planteo como objetivo general determinar la correlación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en tiempos de covid-19 en trabajadores del área asistencial en una institución de salud del Departamento de Sucre. Menciona que se demostró que 1,4%, es decir un solo trabajador expresó un nivel de estrés alto. Sin embargo, en lo relacionado con las condiciones laborales, se determinó que 72% de los trabajadores las señalaron como excelentes siéndose satisfechos por los protocolos de seguridad sanitaria empleados, por otro lado, se encontró que a menor escala existen condiciones laborales inadecuadas como el pago inoportuno del salario, percepción de su estado de salud, sobrecarga laboral y tipo de vinculación contractual. Los resultados demuestran que, a pesar de existir estrés en la población, en la medida que las condiciones laborales mejoran haciendo referencia a los protocolos de seguridad sanitaria, los niveles de estrés disminuyen o son bajos; evidenciado estadísticamente por cuanto la correlación entre las condiciones laborales y los niveles de estrés es positiva 0.755, a es decir que a medida que aumentan las condiciones laborales disminuyen los niveles de estrés o viceversa a medida que disminuyen las condiciones laborales aumentan los niveles de estrés. Este resultado reafirma la necesidad de intensificar acciones de intervención en el sector salud en materia de condiciones laborales porque cuando estas son óptimas posibilitan la disminución en los niveles de estrés del trabajador sanitario, lo cual indudablemente repercute positivamente en la salud integral de esta población laboral que tanto ha servido a la humanidad, evidenciado claramente en épocas de pandemia como la producida por el coronavirus SARS-CoV2. Concluyendo que a medida que las condiciones laborales son buenas es decir los protocolos de seguridad sanitarios empleados en una institución de salud del Departamento de Sucre el estrés laboral disminuirá y así de forma viceversa haciendo énfasis en la relación significativa de ambas variables.

Para finalizar, en relación al tercer objetivo el cual fue identificar el tipo de relación existente entre las relaciones interpersonales con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico SA.C., Callería, Ucayali, 2022. De la encuesta compuesta por 80 trabajadores de la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022, se obtuvieron resultados en el cual se observó un valor de significancia y del coeficiente de Rho Spearman equivalente a 0.776, demostrando de tal manera la existencia de una correlación significativa positiva que a su vez es considerada como una correlación alta entre la tercera dimensión: Relaciones interpersonales y la segunda variable: Estrés laboral. Abarca, Soto y Espinoza (2021) en su artículo titulado *"Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería*", el cual tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la dinámica familiar y el estrés laboral que presentan las enfermeras que laboran en el hospital regional de la Policía Nacional del Perú. Demuestra que las relaciones interpersonales entre sus trabajo y sus familiares puede causar problemas de estrés debido a la poca interrelación con sus familiares. Como resultado, se obtuvo que el 70% de las enfermeras experimentó un nivel de estrés leve, y el 38% y el 30% de ellas calificaron su dinámica familiar como aceptable y satisfactoria, respectivamente. Por otro lado, las enfermeras que experimentaron niveles moderados o altos de estrés mostraron dinámicas familiares insatisfactorios demostrando que la falta de relaciones interpersonales afecta de manera considerable al desempeño laboral generando estrés laboral. Por ello, se concluyó, que el personal de enfermería en el Hospital Regional de la Policía Nacional del Perú "Julio Pinto Manrique" experimentó un bajo nivel de estrés, el cual se relaciona con las demandas inherentes a su profesión dando a entender que si bien la falta de relación familiar puede crear cuadros de estrés este no es un problema de carácter crítico, sino que es sobrellevado debido a la profesión que realizan. La conexión entre el estrés y la dinámica familiar no resultó estadísticamente significativa, posiblemente debido al tamaño de la muestra utilizada en el estudio.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se concluye que las actividades recreativas se relacionan con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacífico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022 con un índice de correlación de Pearson de 0,856 y una significancia de 0,000; concluyendo que la implementación actividades recreativas en la empresa ayuda a gestionar el estrés laboral de sus empleados. Esto impactara positivamente en la moral, el compromiso y la productividad del personal. Existe una relación significativa entre la necesidad recreativa y el estrés laboral, ya que, al presentarse mayor nivel de necesidad recreativa a través de la implementación de estas necesidades los trabajadores tienden a tener mayor espacio y tiempo para la recreación siendo este un medio que les ayuda a mitigar los efectos del estrés laboral. Además de tener mayor productividad en la empresa.
- Se concluye que existe una relación significativa entre protocolos de seguridad sanitaria y el estrés laboral, ya que, al presentarse mayor nivel de protocolos de seguridad sanitaria en sus labores los trabajadores aumentan el manejo del estrés laboral del miedo a exponerse al contagio, ser un portador silencioso exponiendo a su familia y al entorno del trabajo.
- Se concluye que existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el estrés laboral, concluyendo que las relaciones interpersonales ayuda a sobrellevar las carga laboral de manera efectiva sin afectar la salud emocional, mental y físico del trabajador. Además permite potenciar una mayor productividad en la empresa manteniendo las relaciones interpersonales activas.

5.2. Recomendaciones

- Primero, se recomienda la fomentación de actividades recreativas a través de programas de bienestar en el lugar de trabajo que aborden específicamente el estrés laboral y promuevan las actividades recreativas. Estos programas pueden incluir sesiones de meditación, yoga, capacitación en manejo del estrés y talleres de desarrollo personal, con el fin de ayudar a los empleados a despejar la mente y así estos puedan tener un desempeño laboral eficiente.
- Segundo, se recomienda implementar estrictos protocolos de seguridad e higiene en el lugar de trabajo y durante las actividades recreativas para garantizar la protección de los empleados. Esto puede incluir el uso obligatorio de mascarillas, la limpieza regular de espacios compartidos y la promoción de prácticas de higiene adecuadas, esto ayudara a la prevención de estrés y ansiedad por el miedo a contagiarse de alguna enfermedad.
- Tercero, se recomienda considerar la posibilidad de implementar horarios de trabajo flexibles o comprimidos para permitir a los empleados adaptar sus horarios de trabajo a sus necesidades personales y familiares, lo que puede ayudar a reducir el estrés y mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abarca, Y., Soto, J., y Espinoza, T. (2021). Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería. *Revista Cubana de medicina general integral, 37(3).* http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252021000300009&script=sci_arttext

Acevedo, M. (2021). Primera línea pedagógica: Agobio docente y las condiciones laborales en emergencia sanitaria. La educación en tiempos de confinamiento: perspectivas de lo pedagógico. https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/49706/1/9789567062959.pdf#page=169

Aguilar, N. (2020). *Procesos de gestión de la innovación del recurso humano de las jefaturas de oficina y su desempeño institucional en la gobernación de caldas*. [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Manizales] https://repositorio.autonoma.edu.co/handle/11182/1130

Alan, D. y Cortez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. (1ra edición). *Ecuador: Editorial UTMACH*. http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf

Alarcón, Y., Armenta, O., Palacio, L. (2022). Reflexión sobre las consecuencias psicológicas del confinamiento por covid-19 en la salud mental. *Tejidos sociales*, *4*(1). http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/tejsociales/article/download/5555/5331

Altemir, M., Arteaga, A. (2018). Protocolo de actuación para prevenir y afrontar agresiones al personal sanitario. *Enfermería Clínica*, 28(2), 125-132. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862117301444

Álvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. *Universidad de Lima.* https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%c3%a9mica%202%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Álvarez, A., Guisado, B., Ruiz, A., Almaguer, A. (2022). Protocolo para la gestión de la seguridad psicológica del personal de salud en emergencias sanitarias. *Revista Cubana de Salud Pública,* 48(3). http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/357

Andrade, M., Martínez, C. (2018). Los factores de riesgo psicosocial en la nueva normalidad de los protocolos de seguridad sanitaria laboral en México. *Innovación Productiva para la Competitividad de los Procesos,* 17. https://redibai-myd.org/portal/wp-content/uploads/2021/01/607-8617-83-8.pdf#page=24

Angulo, E. (2022). Estrés laboral en personal operativo de perforación de pozos de petróleo y gas durante el Covid-19. *Revista ciencia, tecnología e innovación, 20(25),* 101-114. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2225-87872022000100006&script=sci_arttext

Arias, J., Tomasini, G., Méndez, M., y Ahumada, J. (2019). Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial. *Educación y ciencia, 8,51.* https://www.researchgate.net/profile/Guadalupe-Tomasini/publication/333389864_BURNOUT_RESILIENCIA_Y_COMPROMISO_LABORAL_EN_BURNOUT_RESILIENCE_AND_ENGAGEMENT_IN_SPECIAL_EDUCATION_TEACHER/links/5ceae014458515712ec5ed8e/BURNOUT-RESILIENCIA-Y-COMPROMISO-LABORAL-EN-BURNOUT-RESILIENCE-AND-ENGAGEMENT-IN-SPECIAL-EDUCATION-TEACHER.pdf

Arrata, J. (2019). *Gestión de actividades recreativas en el estrés laboral de los docentes de la escuela Francisco de Orellana Ecuador 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39658

Ávila, E. (2022). Estrés laboral en personal operativo de perforación de pozos de petróleo y gas durante el Covid-19. *Revista Ciencia, Tecnología e Innovación*, 20(25), 101-114. https://doi.org/10.56469/rcti.vol20n25.702

Barreto, D., y Salazar, H. (2020). Agotamiento emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y salud, 23(1),* 30-39. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072021000100030&script=sci_arttext

Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. *Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE*. http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf

Cañas, P., Reyes, A., Martínez, O. (2017). Actividades físico-recreativas y futbol recreativo: efectos a corto plazo en la capacidad aeróbica. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas,* 36(1), 1-13. https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=75085

Castro, J., Gómez, L. y Camargo, E. (2022). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura, 27(75*). http://www.scielo.org.co/pdf/tecn/v27n75/0123-921X-tecn-27-75-8.pdf

Castro, N., Alvarado, W., Romero, J., y Mondragón, D. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista científica multidisciplinar, 5(4),* 6184-6196. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766

Chaglla, H. (2023*). Actividades físico-recreativas y estrés laboral en personal del Hospital "San Vicente de Paul" Ibarra, durante la pandemia Covid-19. Guia instruccional*. [Tesis de posgrado, Universidad Técnica del Norte] http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/14718

Chambi, G., Huachaca, J., Poma, E. (2020). Uso desigual del espacio recreativo público en l contexto de la COVID-19 en Lima Metropolitana. *Espacio y Desarrollo*, (35), 149-171. https://doi.org/10.18800/espacioydesarrollo.202001.006

Chuzón, A. (2018). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa frutos Tongorrape S.A Motupe, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán] https://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/6026

Cruz, N., Castillo, M., Armendáriz, N., y Lima, J. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. *Una revisión sistemática. Revista española de salud pública, 95*. https://www.scielosp.org/article/resp/2021.v95/e202104057/es/

Delgado, M., Quijje, W., Flores, B., y Velázquez, M. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. *UNESUM-Ciencias. Revista científica multidisciplinaria, 4(3),* 41-50. https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308

García, L. (2020). Salud mental, psicopatología y poblaciones vulnerables. *Revista de psiquiatría infanto-Juvenil, 37(2),* 3-5. https://aepnya.eu/index.php/revistaaepnya/article/view/357

Guzmán, H., Paternina, S., y Flórez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber,*

ciencia y libertad, 15(1), 83-94. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7511954

Hernández, J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro Electrónica*, *24*(3), 578-594. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1029-30432020000300578&script=sci_arttext

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas. cualitativa y mixta. *Ciudad de México: Mc Graw Hill*. http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292

Ibarra, M., Vela, J., y Ríos, E. (2020). Capital intelectual gestión del conocimiento y desempeño en universidades. *Investigación administrativa, 49(126).* https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v49n126/2448-7678-ia-49-126-00006.pdf

Jacobo, G., Maynez, A., Cavazos, A. (2021). Miedo al Covid, agotamiento y cinismo: su efecto en la intención del abandono universitarios. *European journal of education and psychology, 14(1),* 1-18. https://revistas.uautonoma.cl/index.php/ejep/article/view/1432/1106

Lengua (2022). *Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en tiempos de Covid-19 en trabajadores del área asistencial en una Institución de Salud en el departamento de Sucre 2021.* [Tesis de posgrado, Universidad de Córdoba]. https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/5166

Madero, S., Luengo, C., Alvarado, L. (2021). Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del COVID-19: México, Perú y Chile. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades,* 6(27), 84-94. https://hdl.handle.net/20.500.12867/4027

Madero, S., Luengo, C., Alvarado, L. (2021). Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno de COVID-19: México, Perú y Chile. *Revista de*

Ciencias Sociales y Humanidades. 6(27), 84-94. https://hdl.handle.net/20.500.12867/4027

Maguiña, C., Gastelo, R., Tequen, A. (2020). El nuevo coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Revista Médica Herediana*, 31(2), 125-131. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2020000200125&script=sci_arttext

Mendoza, N. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo*. [Tesis de posgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil] http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14027

Molina, N., Guiza, E., y Lozano, M. (2022). Salud mental del talento humano vinculado a la universidad del Tolima en el marco de la pandemia del COVID-19. *Revisa Iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad, 17(49)*. http://ojs.revistacts.net/index.php/CTS/article/view/268

Neyra, N., Vega, H., y García, P. (2022). La autoeficacia y su influencia en la insatisfacción de la imagen corporal: revisión sistematica. *Psicologia y salud, 32(1),* 57-70. https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2711

Ortiz, J. (2021). La importancia de los espacios y escenarios deportivos para la práctica de la recreación y el deporte. *Revista internacional de pedagogía e innovación educativa, 2(2),* 209-234.

https://editic.net/ripie/index.php/ripie/article/view/68

Peñarrubia, L. (2020). Aplicación de un plan de contingencia frente al contagio de COVID-19 en una planta de tratamiento de aguas residuales. https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/190913

Ponce, F., Ruiz, M., Saldaña, Z. (2019). La valoración de los estudiantes sobre los telebachilleratos comunitarios en Guanajuato. https://centrodeinvestigacioneducativauatx.org/publicacion/pdf2019/E053.pdf

Pupo, H., Méndez, L., Palacio, D., González, D. (2023). Actividades físico-recreativas para la participación comunitaria de niños con necesidades educativas especiales. *Ciencia y Actividad Física*, 7(2), 1-16. http://revistaciaf.uclv.edu.cu/index.php/revista/article/view/104

Realpe, Z. (2023). *Actividades físico-recreativas y estrés laboral en personal del Hospital "San Vicente de Paul" Ibarra, durante la pandemia Covid-19. Guía instruccional.* [Tesis de posgrado, Universidad Técnica del Norte]. http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/14718

Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista escuela de administración de negocios, 8(2),* 1 - 26. https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf

Rodríguez, L. (2023). Del auge a frustración: modernización y estancamiento en la economía Kirchnerista. *Cuadernos do desenvolvimiento*, 17(32), 189-214. http://cadernosdodesenvolvimento.org.br/ojs-2.4.8/index.php/cdes/article/view/580

Rodríguez, M., Palomino, G., y Aguilar, C. (2020). Eficiencia, eficacia y transparencia del gasto público municipal. Eficiencia, eficacia y transparencia del gasto público municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2),* 704-719. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/108

Ruano, A., Palacio, D., Zamora, D. (2023). Actividades físico-recreativas para la inclusión de adolescentes con necesidades educativas especiales auditivas. *Arrancada, 23(45),* 59-85. https://revistarrancada.cujae.edu.cu/index.php/arrancada/article/view/600

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. (1ra edición). *Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L.* https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf

Santillán, R., León, J., Mariño, G. Lomas, P., Santillán, H., Obregón, G. (2018). Diagnóstico preliminar para diseñar actividades físico-recreativas para promocionar la salud en estudiantes de la ESPOCH. *Lecturas: Educación Física Y Deportes*, *23*(247), 15-30. https://efdeportes.com/efdeportes/index.php/EFDeportes/article/view/991

Santos, J. (2021). *Actividades recreativas en las habilidades motrices de los estudiantes de tercer año de educación general básica de la unidad educativa quisapincha.* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato] https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32995

Suárez, R., Campos, L., Socorro, J., y Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista electrónica de conocimientos saberes y prácticas, 3(1),* 104-119. https://camjol.info/index.php/recsp/article/view/9794

Suárez, Y., Pérez, M., Pino, K., León, M., Nariño, A., y Pérez, O. (2021). Contribución al perfeccionamiento del proceso de gestión de ingresos de pacientes con COVID-19. *Revista cubana Administración Pública y empresarial, 5(3).* https://apye.esceg.cu/index.php/apye/article/view/181

Tananta, J. (2022). *Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del hospital amazónico de Yarinacocha, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali] http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5497

Tapia, R. (2022). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos de covid-19.* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/90100

Valdeiglesias, K. (2019). *Factores de riesgo asociados al estrés laboral en trabajadores de una fábrica de alimentos Arequipa. 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]

https://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9916

Valdivia, Y. (2018). *Resiliencia y estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco-2018.* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/35663

Vásquez, M., Rengifo, Y., y Vela, J. (2022). *Estrés y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali] http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5783

Vega, D., Del Rocio, M. (2021). Redes como espacio de comunicación para la educación virtual de estudiantes con discapacidad en Costa Rica en tiempos de pandemia. Historia y comunicación social, 26. https://pdfs.semanticscholar.org/8a78/85f7d1c82378056b15174b9177b6a4743388.pdf

Vélez, G., y Hoyos, C. (2021). Las relaciones interpersonales en contextos educativos diversos: estudio de casos. *Revista perspectivas, 6(21),* 25-40. https://revistas.uniminuto.edu/index.php/Pers/article/view/2456

Villegas, M. (2020). Pandemia de COVID-19: pelea o huye. *Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque*, 6(1). http://www.rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/download/424/250

ANEXOS

5. ANEXOS

Anexo N° 1: Operacionalización de Variables

ACTIVIDADES RECREATIVAS Y EL ESTRÉS LABORAL EN EL CONTEXTO DEL COVID-19 EN LA EMPRESA TRANS PACIFICO S.A.C, CALLERÍA, UCAYALI, 2022					
VARIABLES	**DEFINICIÓN CONCEPTUAL**	**DEFINICIÓN OPERACIONAL**	**DIMENSIONES**	**INDICADORES**	**ESCALA DE MEDICIÓN**
ACTIVIDADES RECREATIVAS	Cañas, Reyes y Martínez (2017) argumenta que, las habilidades recreativas son destrezas y capacidades que se adquieren y desarrollan a través de actividades de ocio y entretenimiento. El desarrollo de habilidades recreativas puede mejorar la calidad de vida al proporcionar una vía para el crecimiento personal y la autorrealización.	Chambi, Huachaca y Poma (2020)menciona que, las habilidades recreativas no solo permiten a las personas disfrutar de su tiempo libre, sino que también les proporcionan una forma de manejar el estrés y mejorar su salud mental y emocional. A través de la práctica y el perfeccionamiento de estas habilidades, las personas pueden encontrar una mayor satisfacción personal y un mayor sentido de propósito en sus vidas diarias.	**Necesidad recreativa**	Falta de espacio para la recreación	Ordinal
				Limitaciones de espacio	
				Limitación de tiempo permitido	
			Protocolos de seguridad sanitaria	Requerimiento de mascarillas obligatorias	
				Protocolo de sanidad riguroso	
			Relaciones interpersonales	Carencia de sociabilidad	
				Contacto fisco limitado	
				Comunicación virtual	
ESTRÉS LABORAL	Madero, Luengo y Alvarado (2021) menciona que, el estrés laboral se refiere a las respuestas físicas, emocionales y psicológicas adversas que experimenta un individuo cuando las demandas del trabajo superan su capacidad para hacerles frente.	Ávila (2022) argumenta que, el estrés laboral puede tener un impacto significativo en la salud y el bienestar general de un individuo, a largo plazo puede aumentar el riesgo de desarrollar problemas de salud más graves, como enfermedades cardiacas, trastornos mentales y problemas musculoesqueléticos.	**Desempeño institucional**	Agobio	Ordinal
				Desgaste emocional y mental	
				Agotamiento físico	
			Eficiencia	Cinismo	
				Insensibilidad laboral	
				Accionar negativo	
			Eficacia	Autoevaluación negativa	
				Frustración y estancamiento	
				Insatisfacción	

Anexo N° 2: Matriz de Consistencia

<table>
<tr><th colspan="5">ACTIVIDADES RECREATIVAS Y EL ESTRÉS LABORAL EN EL CONTEXTO DEL COVID-19 EN LA EMPRESA TRANS PACIFICO S.A.C, CALLERÍA, UCAYALI, 2022+C4:G16</th></tr>
<tr><th>PROBLEMA GENERAL</th><th>OBJETIVO GENERAL</th><th>HIPÓTESIS GENERAL</th><th>VARIABLE 1</th><th>METODOLOGÍA</th></tr>
<tr><td>¿Cómo se relacionan las actividades recreativas y el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022?</td><td>Determinar cómo se relacionan las actividades recreativas con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.</td><td>Las actividades recreativas tienen una relación significativa con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.</td><td rowspan="3">ACTIVIDADES RECREATIVAS</td><td>TIPO DE INVESTIGACIÓN
Aplicado (Castro, 2022, p.79)</td></tr>
<tr><td>PROBLEMA ESPECÍFICO N° 1</td><td>OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1</td><td>HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 1</td><td rowspan="2">NIVEL DE INVESTIGACIÓN
Correlacional (Hernández y Mendoza, 2018, p.46)</td></tr>
<tr><td>¿En qué forma se relaciona la necesidad recreativa con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022?</td><td>Establecer en qué forma se relaciona la necesidad recreativa con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.</td><td>La necesidad recreativa se relaciona significativamente con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.</td><td>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
Hipotético deductivo (Rodríguez y Pérez, 2017, p.186)</td></tr>
<tr><td>PROBLEMA ESPECÍFICO N° 2</td><td>OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2</td><td>HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2</td><td>VARIABLE 2</td><td rowspan="2">DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
No Experimental transversal (Álvarez, 2020, p.4)</td></tr>
<tr><td>¿De qué manera se relacionan los protocolos de seguridad con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022?</td><td>Precisar de qué manera se relacionan los protocolos de seguridad con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.</td><td>Los protocolos de seguridad se relacionan significativamente con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.</td><td rowspan="3">ESTRÉS LABORAL</td></tr>
<tr><td>PROBLEMA ESPECÍFICO N° 3</td><td>OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3</td><td>HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 3</td><td rowspan="2">POBLACIÓN: El 100% de los trabajadores de la empresa trans pacífico S.A.C. (N=100).
MUESTRA: La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores de la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022. (n=80)</td></tr>
<tr><td>¿Cómo se relacionan las relaciones interpersonales con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022?</td><td>Identificar el tipo de relación existente entre las relaciones interpersonales con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico SA.C., Callería, Ucayali, 2022.</td><td>Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.</td><td>TÉCNICA: Encuesta
INSTRUMENTO: Cuestionario</td></tr>
</table>

ANEXO N° 3: Instrumento de recolección de datos

Variable 1: Actividades recreativas

ACTIVIDADES RECREATIVAS Y EL ESTRÉS LABORAL EN EL CONTEXTO DEL COVID-19 EN LA EMPRESA TRANS PACIFICO S.A.C, CALLERÍA, UCAYALI, 2022

Fecha: Encuestador: N°

Objetivo.- Determinar cómo se relacionan las actividades recreativas con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.

Nota.- Este cuestionario es anónimo. No lo firme ni escriba ninguna identificación. Las respuestas se analizan como respuestas de grupo y no como respuestas individuales.

Instrucciones: En las siguientes preguntas, sírvase responder marcando, con un aspa, un numeral entre el 1 y el 5, siendo equivalente a:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

PREGUNTAS ESPECIFICAS

INDICADOR: Falta de espacio para la recreación					
P1. ¿Considera que en la etapa de pandemia la falta de espacio para la recreación generó insatisfacción en las personas?	1	2	3	4	5
P2. ¿Usted cree que en la etapa de pandemia la falta de espacio para la recreación afecto de manera grave en las necesidades recreativas de las personas generando estrés e insatisfacción?	1	2	3	4	5
P3. ¿Cree usted que la necesidad recreativa de las personas genera desmotivación y bajo propósito personal en las personas?	1	2	3	4	5
P4. ¿Cree usted que la falta de espacio para la recreación afecta de manera grave la salud mental aumentando el estrés a grandes escalas?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Limitaciones de espacio					
P5. ¿Considera que la limitación de espacio recreativo en los tiempos del COVID-19 afecto al sedentarismo y afecto a la salud mental y emocional de las personas?	1	2	3	4	5
P6. ¿Cree usted que la limitación de espacio recreativo en los lugares públicos generó estrés en los tiempos de pandemia?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Limitación de tiempo permitido					
P7. ¿Considera que el toque de queda establecido en tiempos del COVID-19 afecto a las personas en sus actividades recreativas?	1	2	3	4	5
P8. ¿Cree que el límite de tiempo permitido en lugares públicos durante la pandemia generó fatiga emocional y estrés?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Requerimiento de mascarillas obligatorias					
P9. ¿Considera que el uso de las mascarilla obligatorias influyó en las actividades que desarrollaba a diaria en los tiempos del COVID-19?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Protocolo de sanidad riguroso					

P10. ¿Considera importante la recreación de situaciones de conflicto para orientarles en saber cómo actuar en estos casos?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Carencia de sociabilidad					
P11. ¿Cree que durante la pandemia la sociabilidad generó estrés en las personas debido a los protocolos establecidos en ese momento?	1	2	3	4	5
P12. ¿Considera que la sociabilidad generó estrés en las personas a través del miedo a enfermarse?	1	2	3	4	5
P13. ¿Considera que la carencia de sociabilidad en tiempos del COVID-19 generó problemas de salud mental y emocional?	1	2	3	4	5
P14. ¿Considera que la carencia de sociabilidad con sus familiares y personas cercanas fue un factor importante que afecto a su salud mental y emocional generándole estrés e insatisfacción?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Contacto físico limitado					
P15. ¿Cree usted que el contacto físico limitado con sus seres queridos en tiempos de COVID-19 afecto de manera considerable en su salud mental y emocional ?	1	2	3	4	5
P16. ¿Considera que el contacto físico limitado en la pandemia fue un factor que le ocasiono estrés?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Comunicación virtual					
P17. ¿Cree que la comunicación virtual durante los tiempos del COVID-19 fue uno de los factores que le generó más estrés?	1	2	3	4	5
P18. ¿Considera que la comunicación virtual en tiempos de pandemia, el cual fue uno de los métodos más empleados para desarrollar las relaciones interpersonales que más desgaste emocional le causo?	1	2	3	4	5

Variable 2: Estrés laboral

ACTIVIDADES RECREATIVAS Y EL ESTRÉS LABORAL EN EL CONTEXTO DEL COVID-19 EN LA EMPRESA TRANS PACIFICO S.A.C, CALLERÍA, UCAYALI, 2022

Fecha: Encuestador: N°

Objetivo.- Determinar cómo se relacionan las actividades recreativas con el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en la empresa Trans Pacifico S.A.C., Callería, Ucayali, 2022.

Nota.- Este cuestionario es anónimo. No lo firme ni escriba ninguna identificación. Las respuestas se analizan como respuestas de grupo y no como respuestas individuales.

Instrucciones: En las siguientes preguntas, sírvase responder marcando, con un aspa, un numeral entre el 1 y el 5, siendo equivalente a:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

PREGUNTAS ESPECIFICAS

INDICADOR: Agobio					
P19. ¿Usted se ha sentido ansioso durante la pandemia por no terminar rápido o tener alguna dificultad al desarrollar sus labores?	1	2	3	4	5
P20. ¿Usted tuvo preocupaciones que lo afectaran y le provoquen inquietud al momento de desarrollar sus labores durante la pandemia?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Desgaste emocional y mental					
P21. ¿Considera que los problemas personales que existieron durante la pandemia fue una de las causas más comunes del desgaste emocional?	1	2	3	4	5
P22. ¿ Cree usted que la acumulación de tareas fue un factor que generan el desgaste mental en los tiempo del COVID-19?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Agotamiento físico					
P23. ¿Considera que la falta de sueño durante la pandemia influyó al aumento del agotamiento físico?	1	2	3	4	5
P24. ¿Cree usted que los dolores musculares por el sedentarismo durante la pandemia fueron un indicio de fatiga emocional?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Cinismo					
P25. ¿Cree usted que el cinismo fue una actitud que afectó al desempeño laboral durante la pandemia?	1	2	3	4	5
P26. ¿Considera que el cinismo fue un factor que influyó en el aumento del estrés laboral en los tiempos del COVID-19?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Insensibilidad laboral					
P27. ¿Considera que el estrés laboral provoca que se pierdan recursos emocionales?	1	2	3	4	5
P28. ¿Cree usted que la exigencia laboral causa que las personas se vuelvan indiferentes con lo que sucede a su alrededor?	1	2	3	4	5

INDICADOR: Accionar negativo

P29. ¿Considera que las actitudes negativas contribuyen con la aparición de estrés laboral?	1	2	3	4	5
P30. ¿Cree usted que las actitudes negativas son causantes de la irritabilidad laboral provocado por el estrés?	1	2	3	4	5

INDICADOR: Autoevaluación negativa

P31. ¿Considera que el estrés laboral ocasiona la aparición de un autoestima bajo?	1	2	3	4	5
P32. ¿Cree usted que el estrés laboral provoca que las personas se sientan inferiores a otras?	1	2	3	4	5

INDICADOR: Frustración y estancamiento

P33. ¿Considera que el estrés laboral genera el aumento del sentimiento de frustración de las personas?	1	2	3	4	5
P34. ¿Cree usted que sufrir de estrés laboral provoca un sentimiento de estancamiento?	1	2	3	4	5

INDICADOR: Insatisfacción

P35. ¿Considera que los problemas en el estado de ánimo y el estrés ocasiono insatisfacción laboral en los tiempos del COVID-19?	1	2	3	4	5
P36. ¿Cree usted que la insatisfacción afectó el desempeño laboral en la pandemia?	1	2	3	4	5