



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL**  
**Y DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**  
**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICOLOGIA**

**TEMA: ESTUDIO DE LAS CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS, POR COVID-19, QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE VENTAS EN FARGEN S.A.**

**Autores:**

Srta. BAJAÑA LEÓN KARLA GABRIELA

Srta. SOLORZANO PINTO IVETTE ROSARIO

**Tutor:**

Mgtr. CHRISTIAN GIOVANNI MONTERO ANDRADE

**Milagro, marzo 2022**

**ECUADOR**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis se la dedico con mucho amor a mi madre, quien nunca ha soltado mi mano durante el curso de esta meta tan importante para mi vida, por brindarme siempre una palabra motivadora e inculcarme ser una mujer perseverante y jamás darme por vencida, por ser mi mejor ejemplo de esfuerzo y constancia.

A mi hijo, amor de mi alma, que desde que llegó a mi vida ha sido la motivación de continuar este hermoso sueño de ser una profesional para poder ser su mejor ejemplo de superación y persistencia.

**BAJAÑA LEÓN KARLA GABRIELA**

Dedico de manera tan especial esta tesis a mi papá que está en el cielo y me apoyó sin duda alguna desde el inicio de mi carrera, de todo corazón a mi mami que ha sido una pieza elemental para seguir adelante.

A mi tía y mi abuelita que sembraron en mí el espíritu de la perseverancia, constancia y responsabilidad para alcanzar este logro.

**SOLORZANO PINTO IVETTE ROSARIO**

## **AGRADECIMIENTO**

Desde lo más profundo de mi corazón, agradezco al ser supremo que día a día ha bendecido mi vida de manera maravillosa, sin Dios nada de esto fuese posible. A los docentes que fueron parte de mi formación profesional por compartir todos sus saberes y enriquecer nuestros conocimientos de manera atenta y paciente.

Gracias a mis amistades por siempre haber estado para brindarme una mano amiga, una palabra de aliento y compartir este recorrido de formación profesional de la manera más unida y con el más sano compañerismo, son de los mejores regalos que me deja la etapa universitaria. Agradezco también a nuestro tutor, a mi compañera de tesis y las personas que participaron de este proceso para lograr un trabajo de calidad.

**BAJAÑA LEÓN KARLA GABRIELA**

En primera instancia le agradezco a Dios por haberme dado las fuerzas para seguir adelante y brindarme una familia maravillosa que ha estado en todo mi proceso académico, forjándose personalmente y brindándome todo el apoyo necesario para culminar con éxito lo propuesto.

A mi querida universidad que abrió sus puertas para permitirme estudiar la carrera que anhelaba, a mis compañeras que se convirtieron en amigas demostrando el verdadero significado de compañerismo, a mis estimados docentes que impartieron cada uno de sus conocimientos para poder ejercer profesionalmente, gracias por su paciencia y por todo lo impartido.

**SOLORZANO PINTO IVETTE ROSARIO**

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE GENERAL	4
ÍNDICE DE FIGURAS	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO 1	9
1.	9
1.1.	10
1.2.	11
1.3.	12
1.4.	13
2.	28
2.2 Modalidad de la investigación	28
2.3	28
2.3 Métodos de investigación	28
2.3.1 Teóricos:	28
2.4 Población y Muestra	28
2.4.1 Población	28
2.4.2 Muestra	28
2.5 Técnicas de investigación	28
2.5.1 Instrumentos de investigación	29
2.6 Procesamiento estadístico	30
CAPITULO III	31
3.	31
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES	49
Bibliografía	51

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	24
Figura 2	26
Figura 3	27
Figura 4	28
Figura 5	29
Figura 6	30
Figura 7	31
Figura 8	32
Figura 9	33
Figura 10	34
Figura 11	35
Figura 12	36
Figura 13	37
Figura 14	38
Figura 15	39

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	23
Tabla 2	24
Tabla 3	25
Tabla 4	27
Tabla 5	28
Tabla 6	29
Tabla 7	30
Tabla 8.	31
Tabla 9	32
Tabla 10	33
Tabla 11	34
Tabla 12	35
Tabla 13	36
Tabla 14	37
Tabla 15	38
Tabla 16	39
Tabla 17	40

# **ESTUDIO DE LAS CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS, POR COVID-19, QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE VENTAS EN FARGEN S.A.**

## **RESUMEN**

Entre los principales eventos subsecuentes a el Covid – 19 se cuentan, la pérdida de empleos, riesgos de contagio, restricciones generales, caída de la economía, sobre todo las consecuencias psicológicas, causadas por tener que enfrentar una nueva realidad, lo que ha generado en la población, miedo, nervios, estrés, incertidumbre, depresión, ansiedad. El objetivo de esta investigación es Analizar las consecuencias psicológicas causadas por el Covid-19 y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de la cadena Fargen S.A., a través del uso de cuestionarios. La metodología que se utilizó es cuantitativa, transversal, correlacional. Los resultados, para esta dimensión indican que un 45,6 % presenta un nivel alto de exigencias psicológicas; un 32,2 % un nivel bajo y un 22,2 % un nivel intermedio, tomando como referencia a una dimensión de evaluación de desempeño se obtiene que el 46,7 % presenta un nivel alto, un 31,1 % presenta un nivel bajo y un 22,2 % un nivel intermedio, La correlación de Pearson entre la variable desempeño laboral y riesgo psicosociales es de 0,709 siendo una relación positiva elevada con una Sig. (bilateral) menor a 0,01 refiriendo un 99 % de confianza, lo que refiere que la variable de riesgos influye en la variable del desempeño, por ende, se puede decir que, entre más riesgos, menor es el desempeño laboral. Los principales tipos de riesgos psicosociales que se encuentran relacionados con el contexto pandémico por Covid-19, son la fatiga, el estrés, burnout, aumento y carga de trabajo.

**PALABRAS CLAVE:** Impacto Psicológico, Desempeño laboral, Covid-19, Burnout.

**STUDY OF THE PSYCHOLOGICAL CONSEQUENCES, DUE TO COVID-19,  
THAT AFFECT WORK PERFORMANCE IN THE COLLABORATORS OF THE  
SALES AREA IN FARGEN S.A.**

**ABSTRACT**

Among the main events subsequent to Covid - 19 are the loss of jobs, risks of contagion, general restrictions, the fall of the economy, especially the psychological consequences, caused by having to face a new reality, which has generated in the population, fear, nerves, stress, uncertainty, depression, anxiety. The objective of this research is to analyze the psychological consequences caused by Covid-19 and its influence on the work performance of employees in the sales area of the Fargen S.A. chain, through the use of questionnaires. The methodology used is quantitative, cross-sectional, correlational. The results for this dimension indicate that 45.6% have a high level of psychological demands; 32.2% have a low level and 22.2% have an intermediate level, taking as reference a dimension of performance evaluation, it is obtained that 46.7% have a high level, 31.1% have a low level and 22.2% an intermediate level. The Pearson correlation between the variable job performance and psychosocial risk is 0.709, being a high positive relationship with a Sig. (bilateral) less than 0.01, referring to 99% confidence, which refers that the risk variable influences the performance variable, therefore, it can be said that the more risks, the lower the job performance. The main types of psychosocial risks that are related to the Covid-19 pandemic context are fatigue, stress, burnout, increase and workload.

**KEY WORDS:** Psychological Impact, Work Performance, Covid-19, Burnout



# CAPÍTULO 1

## 1. INTRODUCCIÓN

El 11 de marzo del año 2020 la Organización Mundial de la Salud, declaró una pandemia mundial por el estado emergente que existía en ese momento en base a la llegada de un virus potencialmente mortal, esto ocasiono un caos, principalmente en el área de salud, puesto que el sistema colapso, también supuso un verdadero reto para las personas que forman parte de las líneas expendedoras de insumos médicos.

Entre las principales consecuencias subsecuentes al Covid – 19 se cuentan, la pérdida de empleos, riesgos de contagio, perdida de la salud, perdida de los familiares, restricciones generales, caída de la economía, sobre todo las consecuencias psicológicas causadas por tener que enfrentar una nueva realidad, lo que ha generado en la población, miedo, nervios, estrés, incertidumbre, depresión, ansiedad, entre otras consecuencias.

Muchos trabajadores tenían temor de perder sus trabajos, puesto que el área laboral se vio afectado en gran medida, debido a que la crisis mundial era inminente, según datos estadísticos el 22,2% de las empresas realizaron procesos de automatización, lo que indica que redujeron su personal, el tener que pensar un colaborador que debería ser separado de sus funciones, supuso problemas psicológicos relacionados con el estrés, depresión y esto se traduce en un desempeño laboral bajo.

Es por ello que el presente estudio de investigación, se enfoca en determinar las consecuencias psicológicas en el personal de ventas de la cadena FARGEN en el contexto pandémico por Covid-19 y su incidencia en el desempeño laboral, esta investigación será llevada a cabo de la siguiente manera:

Capítulo I: Se plantea la problemática, formulación del problema, objetivos generales y objetivos específicos, la justificación del porque es conveniente realizar esta investigación, el marco teórico que comprende los antecedentes históricos, referenciales y las bases teóricas, encontradas en la revisión bibliográfica.

Capítulo 2: este capítulo está dirigido a presentar el diseño de la investigación, el tipo de investigación, la población y la muestra, además de las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la realización de los resultados.

Capítulo 3: comprende los resultados obtenidos, mediante la aplicación de los instrumentos, la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

### **1.1. Planteamiento del problema**

A finales del 2019 en la Ciudad de Wuhan de China, se activó la alarma que un virus potencialmente mortal, apareció en un barrio de la mencionada ciudad, muchas personas empezaron a contagiarse de manera drástica y rápida, y el virus se propago a todas las partes del mundo, la economía decayó, las empresas fue una de las más afectadas, pues la ventas empezaron a disminuir, el 65% de las empresas se vio en la necesidad de reducir personal, además de ello reducir los horarios o los sueldos (Acosta, 2020).

La pandemia causada por COVID-19, tuvo un elevado impacto psicológico en la población en general, sin embargo, hubo grupos específicos que fueron mayormente impactados, entre ellos se encontraron los trabajadores del área de salud, y los proveedores de insumos médicos o farmacéuticos, puesto que desempeñaron un papel muy importante en la prevención del brote de la COVID-19, la demanda de insumos médicos era alta y emergente, lo que revelo en ellos, niveles elevados de estrés, ansiedad, burnout, depresión,

lo cual puede influir de manera negativa en el desempeño laboral de los colaboradores en el área de ventas en FARGEN S.A

Es por ello que este estudio se enfoca en determinar las consecuencias psicológicas de los colaboradores y su desempeño laboral a causa de la pandemia causada por COVID-19, de esta manera, se plantea la siguiente pregunta del problema:

*¿Cómo las consecuencias psicológicas debido al COVID-19 afectan el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de Fargen S.A.?*

En base a las variables, objeto de estudio, se plantean las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las principales consecuencias psicológicas en los trabajadores, a causa de la pandemia COVID-19?
- ¿Cómo evaluar el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas?
- ¿Cuál es la relación entre consecuencias psicológicas y desempeño laboral?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo General**

Analizar las consecuencias psicológicas asociadas a la pandemia por el Covid-19 y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de la cadena Fargen S.A., a través del uso de cuestionarios.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

- Identificar las consecuencias psicológicas asociadas a la pandemia por COVID-19.
- Evaluar el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de una cadena farmacéutica, a través de instrumento de evaluación de desempeño de 360°.
- Sistematizar la relación entre consecuencias psicológicas y desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de la cadena Fargen S.A.

### **1.3. Justificación**

La llegada del Covid-19 ha supuesto un verdadero reto para la comunidad en general, sobre todo para los trabajadores del área de la salud, provocando causas físicas como la enfermedad propia y consecuencias psicológicas que son las condiciones de trabajo positivas o que pueden ser negativas, provocando respuestas de inadaptación de tensión, estrés, burnout, lo que afecta de manera directa el desempeño laboral de las personas (Moyano, 2015).

Entre las evidencias con respecto al impacto psicológico causado por Covid-19, según los primeros estudios realizados analizando estos factores se encuentra que en una encuesta realizada a 1210 personas el 53% valoraba el impacto psicológico como moderado – grave, el 16% presentaban trastornos emocionales como síntomas de ansiedad moderados y el 8% presentaron niveles de estrés moderados o graves (Balluerka Lasa, 2020).

En base a los antecedentes expuestos, sobre las afectaciones psicológicas por el Covid-19 en la comunidad y población en general, siendo las personas que trabajan en el área de venta las que se encuentran mayormente expuestas a contagios, lo cual puede generar miedos e incertidumbres con respecto a su salud, esto es importante analizar, debido a que pueden generar consecuencias psicológicas que inciden o influyen con el desempeño laboral de este grupo de personas.

Es por ello que es importante determinar las principales importancias y motivaciones para realizar este estudio. Es delimitado: puesto que realiza una descripción clara y precisa del problema “consecuencias psicológicas y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cadena farmacéutica FARGENS” ofreciendo una significación en tiempo y espacio “Durante la pandemia por COVID-19”.

Se considera que este estudio es claro, porque ofrece al lector conceptos teóricos significativos claros y precisos tanto a nivel conceptual como en estadísticas. Concreto: La información se encuentra redactada de manera corta, precisa, directa y adecuada para una amplia población no necesariamente científica.

Relevante: Al tratarse un tema en auge mundial como lo es la pandemia por COVID-19 esta temática se considera relevante no solo para la comunidad laboral sino también para la comunidad científica pues se incluyen factores psicosociales que poseen soporte epistemológico para su estudio. La utilidad de esta investigación es aportar datos estadísticos sobre las consecuencias psicológicas y la manera en que afecta o influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

#### **1.4. Marco Teórico**

##### **Antecedentes históricos**

A finales del 2019 en la Ciudad de Wuhan de China, se activó la alarma que un virus potencialmente mortal, apareció en un barrio de la mencionada ciudad, muchas personas empezaron a contagiarse de manera drástica y rápida, sin embargo, se creía que no alcanzaría otras ciudades o países, a pesar de ello, las autoridades empezaron a tomar ciertas medidas de seguridad, que no fueron suficientes, puesto que para el año siguiente 2020, el virus se había dispersado a la mayoría de países del mundo, entonces fue cuando la “Organización Mundial de la Salud (OMS), frente al creciente número de personas que se encontraban contagiadas con el denominado SARS-Cov-2, causante de COVID-19, se caracterizó a la pandemia como una pandemia” (Acosta, 2020, p. 6).

Al cabo de un año, después de haberse presentado este virus en el mundo, se produjo un alto impacto en la economía, sistemas de salud, y todo en general, puesto que para disminuir los contagios los países tomaron medidas consideradas drásticas para

algunas personas, las fronteras de los países fueron cerradas, ninguna persona podía salir de sus hogares a menos que incurra en ciertas actividades que se denominaron de vital importancia, como abastecimiento de alimentos o farmacéuticos, o realizar funciones de servicios de salud (Bastidas, 2020).

Fue allí que se dictaminó un periodo de confinamiento, medida que se realizó en muchos países con el fin de disminuir contagios y el número de personas fallecidas, ya que para en ese entonces los sistemas de salud colapsaron, dada la cantidad de personas que se encontraban en estado emergente (Barahona, 2021).

En países de América Latina, la situación se consideró un poco más crítica que en países desarrollados, debido a que la economía a más de ser baja, fue peormente afectada, los sistemas de salud no contaban con las herramientas necesarias para lidiar con la magnitud del problema, sin embargo, con el pasar de los días, países con mejor economía “dotaron de recursos, insumos, medicamentos, equipos e infraestructura para la prestación de servicios de salud” (Borja, 2020, p. 225)

En Ecuador, el panorama se contaba como el de la mayoría de los países de Latinoamérica, el estado de la emergencia sanitaria en este país, se vio impactada, ya que las condiciones estructurales, los recursos públicos que estaban destinados a la salud pública no eran favorables y personal de primera línea como cadenas farmacéuticas, tuvieron que seguir laborando pese a la situación crítica (Montenegro, 2021).

### **Antecedentes referenciales**

Según un estudio realizado por Ala (2021), estudio con el tema “Nivel de estrés en el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Román - Juliaca – Puno, mayo – junio. 2021”, este estudio tuvo la finalidad de

determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia en este grupo de personas que laboran en una cadena farmacéutica, el método y tipo de investigación es cualitativo, no experimental, observacional, descriptivo, transversal, los resultados que se obtuvieron es que, al establecer la correlación entre variables, el nivel de estrés no se relacionó significativamente con la evaluación de desempeño en tiempos de pandemia.

Otro estudio realizado por Montes (2021), cuyo tema es “Efectos psicológicos de la pandemia Covid 19 en el personal del ámbito sanitario”, el objetivo de esta investigación es analizar los efectos psicológicos que la pandemia ha causado en el personal sanitario, mediante un estudio descriptivo de corte transversal, se encontraron como resultados que el personal sanitario encuestado siente desprotección, miedo al contagio, las emociones que presentan se encuentran en relación a las orientaciones políticas que surgen en ese lugar.

Un estudio realizado por Vásquez (2021), con el título de “Síndrome de Burnout y condiciones de trabajo en el contexto de la pandemia por COVID-19 en el personal Farmacéutico del Área de emergencia del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz Lima – 2021”, el objetivo de esta investigación es analizar la correlación entre síndrome de burnout y condiciones de trabajo en el personal de farmacia del área de emergencia de un hospital, en el contexto de pandemia, el estudio corresponde a la metodología básico con enfoque cualitativo, no experimental y correlacional, entre los principales resultados se destaca que no existió relación entre las variables estudiadas, y que a menor presencia de Burnout, mayor es el incremento del desempeño y eficacia laboral.

### **Fundamentación teórica**

El Coronavirus o también denominado SARS COVID-19, es un virus potencialmente mortal que ha afectado a la población en general, y fue declarada el 16 de

enero de 2020, por la Organización Mundial de la Salud, como una pandemia debido a la rápida propagación del mismo, desde la fecha mencionada, hasta marzo de 2020, 180 países de casi todos los continentes, ya habían reportado casos confirmados (Lorente, 2021).

El COVID-19 es conocido por afectar el tracto respiratorio, partiendo de leves resfriados hasta llegar a casos más graves como la neumonía, edemas pulmonares, fallas multiorgánicas y muertes. Su periodo de incubación va de 1 a 14 días, luego de que la persona haya estado expuesta a otra persona contagiada, los primeros casos se reportaban especialmente en la población adulta joven, y adultos mayores, los casos en niños eran pocos frecuentes, para reducir el índice de contagio y las muertes (Carranco, 2021).

## **Riesgos laborales psicosociales en el ámbito laboral**

### **Estrés laboral**

El termino estrés es utilizado muy frecuentemente en la actualidad, sobre todo luego de haber sobrevivido a una situación tan compleja como la pandemia por COVID-19, el estrés es un fenómeno que se encuentra asociado a múltiples factores y se puede atribuir a experiencias concretas, como por ejemplo se puede atribuir a la situación laboral, por la que puede atravesar una persona (Sarsosa-Prowesk, 2018).

El estado psicológico de un individuo se ve alterando, respondiendo de manera negativa, ante estas causas, el estrés cuando hace referencia a la parte laboral, se relaciona directamente con la presión recibida, por el entorno interno y externo, producido por la falta de capacidad del empleado de responder a las situaciones complejas “El estrés aparece cuando los recursos con los que se cuentan resultan insuficientes ante las exigencias presentadas”, (Rojas-Solís, 2021, p. 26).



Entre las principales consecuencias del estrés laboral, se encuentra que, a más de impactar en el rendimiento y la capacidad de los empleados de cumplir a cabalidad con sus tareas encomendadas, también puede provocar ansiedad, irritabilidad, agotamiento físico y mental, alteraciones físicas como “dolores musculares por las contracciones involuntarias, cefaleas, epigastralgia, trastornos del sueño, adicciones nocivas para la salud, además de afectaciones al sistema inmunológico y al sistema cardiaco” (Delgado, 2020, p. 43).

### **Síndrome de burnout**

El síndrome de burnout o también conocido como el síndrome de quemarse por el trabajo, es una respuesta al estrés laboral crónico, “el síndrome de quemarse por el trabajo, es un proceso que ocurre entre los profesionales que ofrecen su atención a personas o cuyo objeto de trabajo son personas: trabajadores del sector salud, educación, hotelería, justicia, seguridad, servicios sociales, etc.” (Martos, 2018, p. 30)

La terminología de “Síndrome de Burnout”, o también desgaste profesional, fue implementado en el año de 1974 por Freudenberger en referencia al resultado de la relación que se establece entre el individuo y su trabajo, que conduce al cansancio físico y emocional, debido a las condiciones laborales.

La definición más aceptada del síndrome es la propuesta por Maslach y Jackson (1981) quienes consideran que tal síndrome es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización ~ la disminución del desempeño personal. El síndrome se caracteriza por bajo rendimiento personal en el trabajo; tendencia a la autoevaluación negativa, sobre todo en la capacidad para realizar el trabajo y para relacionarse profesionalmente con las personas a las que atiende; agotamiento emocional, no poder dar más de sí mismo en los aspectos emocional y afectivo; alta despersonalización y desarrollo de sentimientos y

actitudes de cinismo y de carácter negativo hacia las personas destinatarias del trabajo (Gutiérrez, 2018, p. 39).

De esta forma, el síndrome de Burnout, hace referencia a el desgaste mental percibido por una persona que se ha encontrado sometida a situaciones fuertes a nivel laboral. Es decir, cuando el colaborador, empleado o trabajador recibe una demanda excesiva de sus recursos emocionales y físicas, se empieza a producir deterioro o agotamiento que en ocasiones puede llegar a ser de alto riesgo, que puede repercutir de manera directa con su desempeño laboral, debido a que la persona en cuestión, no podrá rendir al 100% en su trabajo, además de ello también puede generar consecuencias a nivel familiar o social.

### **Ansiedad relacionada con el trabajo (ansiedad laboral)**

La palabra ansiedad viene del latín *anxietas*, *anxietatis*, cualidad o estado del adjetivo latino *anxius* (angustiado, ansioso). Este adjetivo se relaciona con el verbo *angere* (estrechar, oprimir), de cuya raíz también vienen otras palabras de origen latino como ansia, angina, angosto, angustia y congoja, de esta manera, la ansiedad se define como la anticipación de daños o desgracias futuras, la persona con ansiedad es capaz de crear escenarios catastróficos en su mente de una situación que no ha ocurrido realmente (Monterrosa Castro, 2020).

La ansiedad se entiende como un estado emocional negativo ante ciertas o determinadas situaciones, constituyéndose como una respuesta habitual a las situaciones que han resultado estresantes, se puede considerar dentro de la normalidad cierto grado que es importante para manejar o responder a exigencias determinadas, pero cuando sobrepasa estas circunstancias se considera patológica, y viene acompañada de malestar significativo (Sánchez, 2019).

Los síntomas de la ansiedad pueden ser variados e incluso pueden ser clasificados, según Baeza Villarroel (2012), citado por (Santamaría et al, 2016), clasifica los siguientes síntomas:

- **Físicos:** son todos aquellos síntomas que son respuesta de la ansiedad, pero percibidos a nivel físico, tales como palpitaciones, taquicardias, náuseas, malestares gástricos, distonias musculares, cansancio, hormigueo, sudoraciones excesivas, necesidad de micción frecuentemente, entre otras.
- **Afectivas:** “Inquietud, agobio, sensación de amenaza y peligro, inseguridad, sensación de vacío, temor a perder el control, celos, sospechas, incertidumbre, dificultad por tomar decisiones”.
- **Conductuales:** entre estas se encuentran el estado de alerta, torpezas para actuar en determinadas situaciones, impulsividad, agitaciones, además de ello, estos síntomas son percibidos por los demás, debido a que se acompañan de cambios en las expresiones corporales y de lenguaje, como posturas rígidas o cerradas, movimientos tortuosos, tensión mandibular, expresiones faciales de sorpresa, o de duda.
- **Intelectuales o cognitivos:** entre estos síntomas se encuentran las dificultades de concentración, atención y memoria, preocupación exagerada, distorsiones cognitivas o inoportunas, dudas frecuentes sobre cualquier actividad a realizar, tendencia recordar cosas desagradables, pensamientos catastróficos, susceptibilidad e interpretaciones inadecuadas.
- **Sociales:** “Irritabilidad, ensimismamiento, dificultades para iniciar o seguir una conversación, en unos casos, y verborrea en otros, dificultades para expresar las propias opiniones o hacer valer los propios derechos, miedo excesivo a posibles conflictos.

Las alteraciones más graves cursan con insomnio, trastornos de la alimentación y disfunciones sexuales. En casos extremos puede presentarse temor a la muerte, a la locura y suicidio”.

### **Depresión relacionada con el trabajo**

De la misma manera que la ansiedad y el estrés se consideran desequilibrios de las demandas laborales, la depresión también se incluye en este grupo de consecuencias psicológicas, existentes a nivel laboral, entre las variables que se relacionan con la incidencia de depresión serían comunicaciones deficientes entre empleado – trabajador, baja supervisión o excesivo control de parte del empleador, situaciones de conflicto con los pares del área laboral (Vásquez Elera, 2020).

Las relaciones entre condiciones laborales, problemas en el trabajo y depresión podrían ser más complejas de lo inicialmente pensado. La depresión de un trabajador podría provocar la ausencia del mismo en su puesto de trabajo, que a su vez podría repercutir en las condiciones laborales de sus compañeros, habiendo más riesgo de incidencia de depresión en ese lugar de trabajo. Teniendo en cuenta esto, es posible que las relaciones entre depresión, discapacidad laboral y ambiente laboral sean interactivas y bidireccionales (Rodríguez Orozco, 2021).

Se considera que la depresión suele afectar principalmente a las personas de entre 20 y 44 años, la depresión laboral, puede tener efectos prolongados, es decir tiene una secuencia y sigue un curso determinado para su aparición, por ejemplo, se origina tempranamente al inicio de la carrera del individuo y se puede preservar a lo largo de la vida laboral “debido a la cronicidad de los episodios” (Vera, 2018).

La depresión provoca tantos problemas laborales que también ha sido relacionada con una discapacidad laboral permanente o pensión sobre todo si la persona presenta una problemática añadida. La depresión está también relacionada con un mayor riesgo de jubilación anticipada, de la misma manera, la depresión también causa que las personas tengan que realizar un esfuerzo extra para llevar a cabo las tareas con un resultado aceptable (Rodríguez-Martínez, 2018).

### **Cuarentena – efectos emocionales**

El brote por la pandemia y la rápida propagación del virus, provocó una alarma en todos los países, lo que obligó a las autoridades pertinentes, dispongan un confinamiento obligatorio, es decir se dispuso que las personas se mantengan en un periodo de cuarentena, se tuvieron que cerrar los establecimientos y todo tipo de actividad que incluya eventos masivos.

La cuarentena para algunos supuso una experiencia totalmente desagradable, puesto que, muchos tuvieron que separarse de sus seres queridos, los seres humanos perdieron la libertad a la que están acostumbrados, y la incertidumbre, el miedo, el aburrimiento, pérdidas de empleos, ha supuesto un verdadero impacto psicológico, las personas sometidas a cuarentena, presentaron síntomas de angustia y otros problemas a nivel psicológico (Domínguez, 2020).

Durante el tiempo de cuarentena las únicas personas que podían salir de sus hogares y continuar sus labores de trabajo, era el personal de primera línea, es decir médicos y personal de salud, además los proveedores de alimentos y productos farmacéuticos, sin embargo, al ser expuestos, esto provocó efectos negativos en sus emociones, tales como ansiedad, depresión, estrés, entre otros.

## **Impacto en el desempeño laboral.**

El nivel de estrés y otros trastornos emocionales dentro de un sistema de salud es común, ya que es generado por las situaciones emergentes que se viven en estos lugares, pero el impacto psicológico, causado por la pandemia puede considerarse indescriptible, puesto que ser obligados a un periodo de confinamiento, algunos sin sus familiares en ciudades extrañas, sumado a ello, la pérdida de empleo al que muchos se vieron sometidos, genero además de estrés, niveles de depresión, ansiedad y otros problemas psicológicos (Carranco, 2021).

Las afectaciones psicológicas, más comunes presentadas en los trabajadores son: síntomas graves como estrés postraumático, síndrome de Burnout, ansiedad, sentimientos de enfado, molestia, miedo, frustración, culpa, aislamiento, soledad, además, se han producido consecuencias después del periodo de cuarentena, como conductas de evitación, rehuir de lugares públicos, desarrollo de síndromes obsesivos, como el lavarse las manos en todo momento, por miedo al contagio (Espinosa, 2020).

## **Desempeño laboral**

### **Definición de desempeño laboral.**

Inicialmente se debe definir que es desempeño, según la Real Academia Española, desempeñarse se refiere al cumplimiento a cabalidad de las obligaciones impuestas por un jefe, directivo, etc., relacionadas al ejercicio profesional, cargo u oficio. Según Chiavenato (2020), define a el desempeño como: las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (Bricio Samaniego, 2018).

## **Factores que influyen en el desempeño de los trabajadores**

El buen desempeño de un colaborador está determinado por la influencia que la organización ejerza sobre él, aunque las motivaciones del empleado no siempre serán las mismas, estas van a depender directamente de las necesidades propias, familiares, sociales y también económicas, la necesidad de satisfacer estas necesidades, permitirán el mayor nivel de motivación, un lugar de desempeño adecuado para el trabajador es cuando (Luna Montesdeoca, 2019):

- La relación con los pares y su jefe
- Es capacitado constantemente en base a los cambios y necesidades de la organización.
- Su trabajo es reconocido y recompensado.
- Le encargan trabajos en los que se siente como desempeñarse y son importantes.
- El sueldo que recibe es justo y acorde a la labor que realiza.

## **Características del Desempeño Laboral Según Campbell (1990)**

Campbell define el desempeño como el comportamiento, es algo hecho por el empleado; pero también es el resultado de otras influencias o factores que determinan sus resultados, por tanto, debe contar con las siguientes características (Cuello, 2020):

- Pertinente a fin de organización; tiene que ser objetivo. La ejecución debe ir dirigida hacia objetivos de la organización que sean relevantes para el trabajo o función.
- Multidimensional; debe ir apegado a cada puesto de trabajo, cumpliendo con las normas de funcionamiento diferentes que se presentan. Por tanto, el Desempeño Laboral se conceptualiza como un constructo multidimensional que consiste en más de un tipo de comportamiento.

## **Teorías sobre el desempeño laboral**

Las teorías del desempeño laboral se encuentran relacionadas de manera estrecha con las teorías de la motivación, puesto que para que un colaborador se desempeñe eficientemente, debe estar correctamente motivado. Por ello se utilizan diversas técnicas y métodos que se utilizan como fuentes de motivación para los empleados y de esta manera puedan desempeñarse eficaz y productivamente.

Entre las teorías más comunes se encuentran (Bohórquez, 2020):

- **Teoría de los factores de Herzberg:** esta teoría determina que las personas se encuentran influenciadas por dos factores que son satisfacción e insatisfacción.
- **Teoría de “X” y “Y” de McGregor:** estas teorías son contradictorias entre sí, puesto que la primera la teoría X, los empleadores consideran que su personal solo trabaja bajo amenazas y la teoría Y manifiesta que el trabajador lo hace porque quiere y necesita trabajar. Esta se basa en “que la persona que se encuentre al mando cree que dando las condiciones apropiadas para trabajar la mayoría de las personas trabajarán bien y tendrán un buen desempeño”.
- **Teoría de la fijación de metas de Locke:** esta teoría manifiesta que todos tienen como objetivo alcanzar ciertas metas. Los objetivos son los que determinan la dirección del comportamiento del sujeto y contribuyen a la función energizante del esfuerzo. Los cambios en los valores de los incentivos pueden sólo afectar a su comportamiento en la medida en que vayan asociados a los cambios de objetivos.

## **Importancia de la evaluación de desempeño**

La evaluación de desempeño es considerada importante, puesto que permite implantar políticas de compensación entre los trabajadores, permite también determinar causas por las cuales el trabajo no se está realizando de manera favorable, cuando es el caso, además



determina si existe la necesidad de capacitaciones, detecta errores en los diseños de puestos, y permite observar si existen problemas de índole personal o con los pares que está afectando el rendimiento del trabajador o empleado (Honores, 2020).

### **Objetivos de la Evaluación de desempeño**

La evaluación de desempeño no se restringe a juicios simples superficiales y unilaterales del jefe o supervisor con respecto al comportamiento y desempeño de su empleado, al contrario, va más allá de ello, la evaluación debe ser profunda, para poder localizar las causas y conflictos existentes para de esta manera poder establecer metas comunes, por ello, las decisiones que tome el jefe deben ser compartidas con su personal, explicándole que se hará y el porqué de esa decisión (Indacochea, 2018).

### **Tipos de evaluación de desempeño**

La evaluación es un proceso sistemático, estructural y organizado, que debe seguir un régimen estricto, para poder medir y evaluar los comportamientos y actividades desempeñadas por un empleado, en relación a su cargo o funciones. Entre los tipos de evaluación de desempeño más utilizados se encuentran (Ramírez-Vielma, 2019):

- **Evaluación de desempeño laboral de 90°:** en este tipo de evaluación se combinan los objetivos y las competencias, “el cumplimiento de objetivos se relacionan con aspectos remunerativos y las competencias se evalúan para su desarrollo”.
- **Evaluación de desempeño laboral de 180°:** en este tipo se combinan la acción realizada por el jefe inmediato o supervisor y la autoevaluación del trabajador, en relación a su puesto, sus actividades y su desempeño.
- **Evaluación de desempeño laboral de 270°:** este tipo de evaluación “fue desarrollada con la intención de eliminar la subjetividad que puede producirse como

resultado de una evaluación de 90 o 180, en esta evaluación le mide al trabajador su superior”.

- **Evaluación de Desempeño Laboral de 360°:** este tipo de evaluación también se le denomina “como evaluación integral”, la cual es una herramienta que se utiliza mayormente por empresas u organizaciones modernas. El objetivo de esta evaluación tal como lo indica su nombre es dar a los empleados una perspectiva de su desempeño lo más adecuada posible, al obtener aportes desde diferentes puntos, en la cual participan: supervisores, compañeros, subordinados, clientes internos etc. Si bien en su inicio esta herramienta sólo se aplicaba para fines de desarrollo, actualmente está utilizándose para medir el desempeño, para medir competencias y otras aplicaciones administrativas.

### **Métodos tradicionales de evaluación de desempeño**

Los métodos son aquellas técnicas que se utilizan para llevar a cabo un propósito, entre los principales métodos utilizados en la evaluación de desempeño son los siguientes (Medina, 2019):

- **Método de escalas gráficas:** evalúa mediante factores de evaluación definidos y graduados.
- **Método de elección forzada:** el evaluador recibe una serie de enunciados sobre un empleado. Estas declaraciones están organizadas en bloques de dos o más opciones, indicando el evaluador cuál de estas opciones describe mejor al empleado.
- **Método de investigación de campo:** se realiza a través de entrevistas directas al empleado.
- **Método de incidentes críticos:** es un método cualitativo que busca identificar los valores, características o atributos del personal.

- **Métodos mixtos:** resultan de la combinación de dos o más métodos para evaluar el desempeño de los trabajadores.

## **CAPITULO II**

### **METODOLOGÍA**

#### **2.1 Tipos de investigación**

La presente investigación es de tipo cuantitativa, es bibliográfica, de campo, aplicada, y según su objetivo gnoseológico: descriptivo.

#### **2.2 Diseño de la investigación**

La presente investigación utilizó el diseño transversal, observacional (No experimental).

#### **2.3 Métodos de investigación**

##### **2.3.1 Teóricos:**

Inductivo-deductivo

#### **2.4 Población y Muestra**

##### **2.4.1 Población**

La población sujeta de estudio, son las personas que laboran en el área de ventas de la cadena FARGEN S.A, la población está compuesta por 90 personas entre ellas hombres y mujeres que brindan sus servicios en calidad de contratados.

##### **2.4.2 Muestra**

La muestra usada es no probabilística, de tipo por conveniencia, debido a que el tamaño de la población es menos de 100 se procede a trabajar con todos los colaboradores de la cadena FARGEN S.A, que son un total de 90 personas.

#### **2.5 Técnicas de investigación**

Se utilizan como técnicas de investigación, la encuesta.

### **2.5.1 Instrumentos de investigación**

El instrumento que se utilizó son dos cuestionarios, para medir las consecuencias psicológicas se utilizó el Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21 y para medir el desempeño laboral se utiliza un cuestionario de 360°.

#### **Instrumento 1**

##### **Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo**

##### **SUSESO/ISTAS21**

Es un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales, que permite identificar y medir aquellos factores derivados de la organización del trabajo que constituyen un riesgo para la salud. El cuestionario SUSESO/ISTAS21 es un instrumento de medición que permite la evaluación y medición de los riesgos psicosociales en el trabajo.

El cuestionario es la adaptación y validación en Chile del cuestionario COPSOQ-ISTAS21, que a su vez es la traducción y validación que realizó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) del *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca.

Este cuestionario Mide cinco dimensiones: Exigencias Psicológicas Cuantitativas; Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades; Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo; Compensaciones y Doble Presencia.

#### **Instrumento 2**

##### **El desempeño laboral de 360°**

El instrumento utilizado es un cuestionario para medir el desempeño laboral 360°. El instrumento aplicado se compone de 25 reactivos en una escala de tipo Likert con cinco puntos, organizados dentro de nueve categorías o atributos clave para medir el desempeño de cada trabajador dentro de su puesto.

La validación externa de este cuestionario, se realizó un análisis estadístico mediante el uso del programa estadístico SPSS versión 21. Se calcularon los coeficientes de correlación para calcular estimaciones de la fiabilidad, más concretamente el coeficiente alfa de Cronbach, el cual es un modelo de consistencia interna basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems, cuya ventaja es la posibilidad de evaluar cuanto mejoraría o empeoraría la fiabilidad del instrumento si se excluyera un determinado ítem, obtuvo un alfa de Cronbach de 0.942, que aunque algunos autores indican que pudiera implicar redundancia en los ítems, se considera un valor aceptable (el valor teórico de alfa es 1, y en general, de acuerdo a la literatura, un alfa mayor o igual 0.80 se considera aceptable).

## **2.6 Procesamiento estadístico**

Para la elaboración de este trabajo de investigación se procedió a tomar los instrumentos a través de la plataforma Formulario de Google, el cual fue enviado a través de correos electrónicos a cada uno de los colaboradores, y después se procedió usar el SPSS versión 25 (IBM SPSS v25).

## CAPITULO III

### 3. RESULTADOS

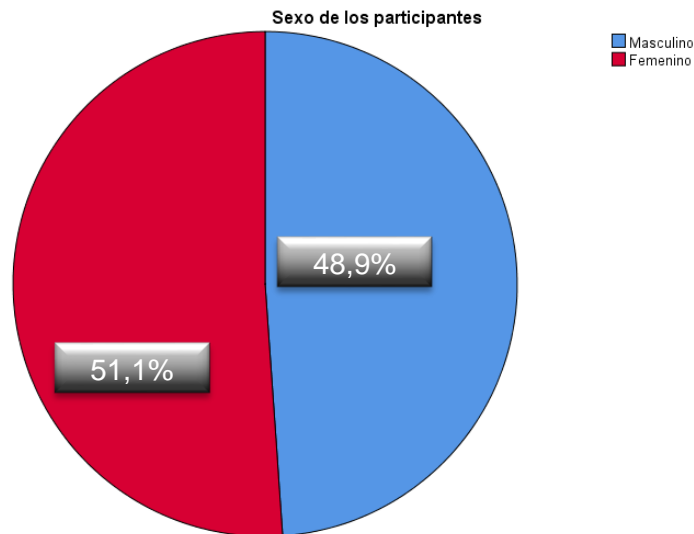
#### Datos demográficos.

*Tabla 1*

**Sexo de los participantes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	44	48,9	48,9	48,9
	Femenino	46	51,1	51,1	100,0
Total		90	100,0	100,0	

*Figura 1*



**Análisis:** En la tabla se puede observar que del total de personas que participaron en este estudio, que el 51,1 % pertenece al sexo femenino y el 48,9% corresponden al sexo masculino, la importancia de incluir el género como dato sociodemográfico, radica en que los riesgos psicosociales se pueden producir en un grupo determinado, es decir pueden llegar afectar más a hombres que mujeres o viceversa.

**Tabla 2**

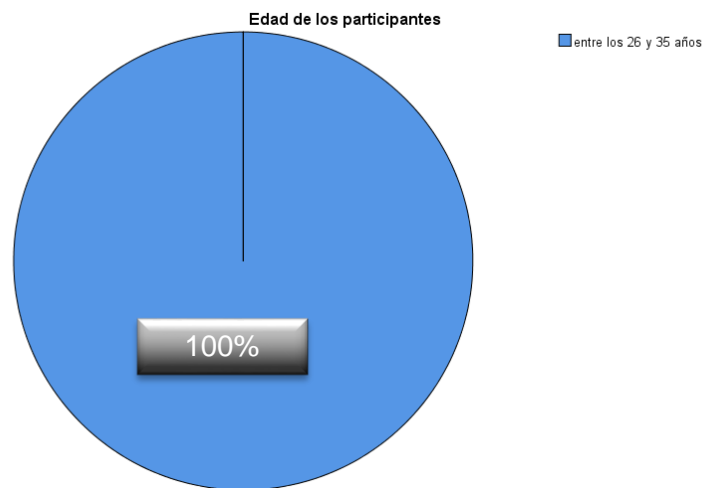
**Edad de los participantes**

---

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido entre los 26 y 35 años	90	100,0	100,0	100,0

---

**Figura 2**



**Análisis:** En la tabla se puede observar que la edad en la cual se encuentra los participantes pertenece a un rango de edad de entre los 26 y 35 años, cabe recalcar que el grupo de personas encuestadas laboran en el área de ventas, donde los requisitos para obtener el trabajo en esta área es pertenecer a ese rango de edad estimada.



**Objetivo 1: Identificar las consecuencias psicológicas causadas por COVID-19.**

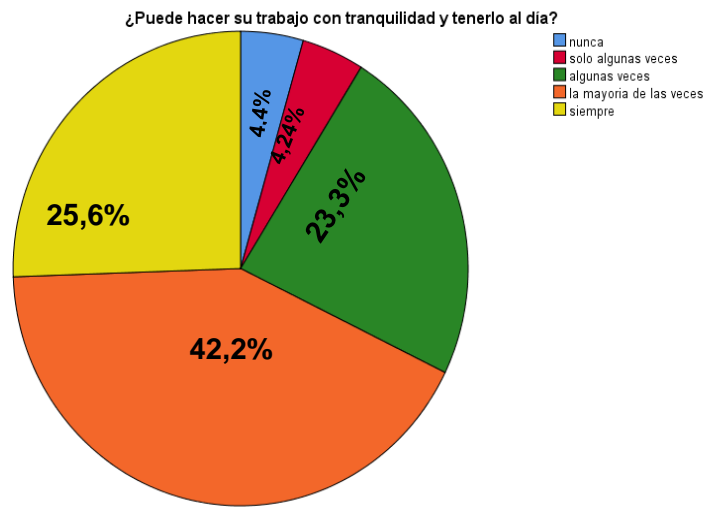
Para identificar las consecuencias psicológicas causadas por la pandemia producida por el COVID – 19, se les pidió a los participantes que enfoquen sus respuestas, ante las situaciones, emociones o vivencias, que han atravesado a partir de este evento, en relación a sus actividades laborales, con la finalidad de dar respuesta al objetivo 1, por ello, aunque el cuestionario se aplicó en su totalidad, el enfoque de este recayó en la dimensión inicial, que determina las exigencias psicológicas, puesto que un referente de altas exigencias psicológicas pueden producir estrés y fatiga y están en la base de diversas enfermedades crónicas.

**Tabla 3**

**¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	4	4,4	4,4	4,4
solo algunas veces	4	42,2	42,2	74,4
algunas veces	21	23,3	23,3	32,2
la mayoría de las veces	38	4,24	4,4	8,9
siempre	23	25,6	25,6	100,0
Total	90	100,0	100,0	

**Figura 3**



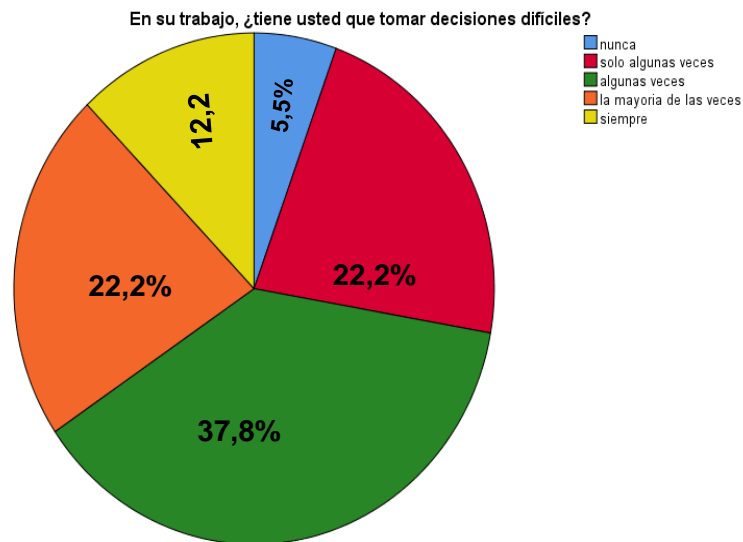
**Análisis:** esta subdimensión, examina exigencias cuantitativas, y define como la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, es decir, se da cuando se tiene más trabajo del que se puede realizar en el tiempo asignado. O, por el contrario, con exigencias limitadas o escasas, a partir de la llegada del COVID- 19, las personas del área de salud, incluyendo quienes laboran en farmacéuticas, se cuentan como personal de primera línea y por ende el trabajo ha sido de mayor desgaste y más exigente, por ello este grupo refiere en relación a: si puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día, el 42,2 % afirman que solo algunas veces, el 25,6 % siempre y el 23,3% algunas veces.

**Tabla 4**

**En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	5	5,6	5,6	5,6
solo algunas veces	20	22,2	22,2	27,8
algunas veces	11	12,2	12,2	65,6
la mayoría de las veces	20	22,2	22,2	87,8
siempre	34	37,8	37,8	100,0
Total	90	100,0	100,0	

**Figura 4**



**Análisis:** la presente subdimensión de exigencias psicológicas, se enfoca en exigencias cognitivas, las cuales tratan sobre la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos y controlar muchas dimensiones a la vez. pueden considerarse negativas y positivas, dependiendo del contexto al que se haga referencia, como en este caso se relaciona con el COVID-19, su enfoque está apuntando a las consecuencias negativas que pueden producirse, en el área laboral, las respuestas obtenidas a esta pregunta, sobre la toma de decisiones difíciles, determina que el 37,8% indican que

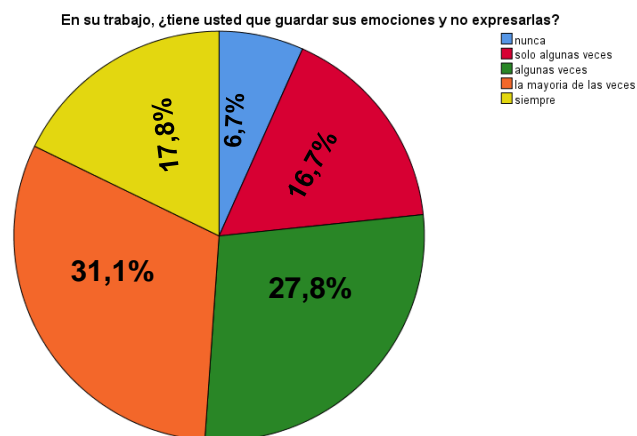
tienen que tomar decisiones difíciles, el 22,2% refiere que la mayoría de las veces y el 12,2% algunas veces, de esta manera se determina que la mayor parte de los encuestados, deben enfrentarse a situaciones complicadas en su trabajo y tomar decisiones difíciles, que permitan solucionar problemas, lo cual puede suponer situaciones estresantes para esta persona.

**Tabla 5**

**En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	6	6,7	6,7	6,7
solo algunas veces	15	16,7	16,7	23,3
algunas veces	25	27,8	27,8	51,1
la mayoría de las veces	28	31,1	31,1	82,2
siempre	16	17,8	17,8	100,0
Total	90	100,0	100,0	

**Figura 5**



**Análisis:** la dimensión que evalúa el desgaste emocional de los colaboradores, incluye las exigencias emocionales, que se refieren a aquellas situaciones que afectan los sentimientos, sobre todo cuando requieren capacidad para entender la situación de otras personas, que también tiene emociones y sentimientos que pueden ser transferidos y ante

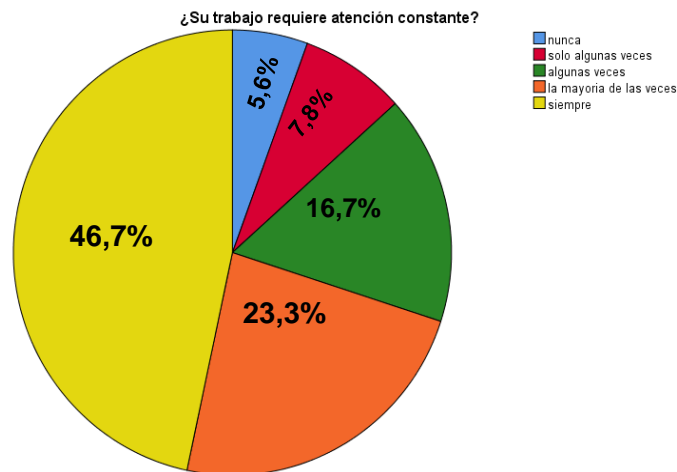
quienes se pueden mostrar comprensión y compasión, como es el caso de quienes perdieron a familiares a causa de la COVID-19 y los compañeros tuvieron que presenciar momentos dolorosos para alguno de sus familiares, el 31,1% menciona que la mayoría de las veces el trabajo le produce desgaste emocional, el 27,8% algunas veces y en 17,8% refiere que siempre.

**Tabla 6**

**¿Su trabajo requiere atención constante?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	5	5,6	5,6	5,6
solo algunas veces	7	7,8	7,8	13,3
algunas veces	15	16,7	16,7	30,0
la mayoría de las veces	21	23,3	23,3	53,3
siempre	42	46,7	46,7	100,0
Total	90	100,0	100,0	

**Figura 6**



**Análisis:** esta dimensión se enfoca en la exigencia de esconder emociones, estas exigencias del trabajo afectan tanto a los sentimientos negativos como a los positivos, pero en la práctica se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador/a esconde al público, a sus colegas y jefaturas, es decir, el colaborador reprime sus emociones,

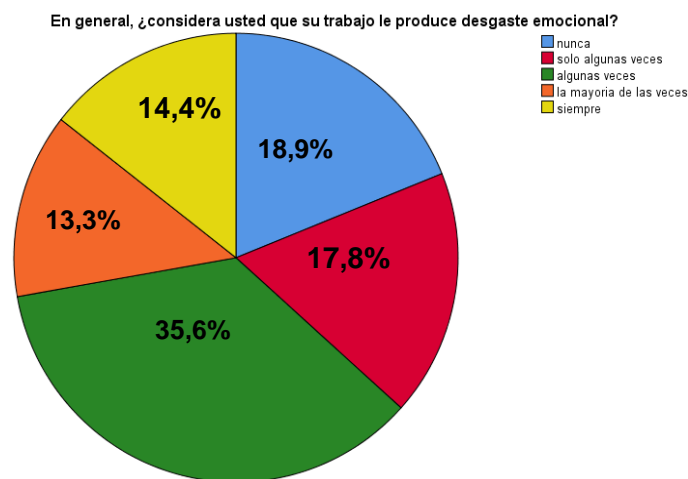
invalidando o ignorando lo que siente ante determinadas situaciones en relación a su contexto laboral, lo cual puede afectar al organismo, en base a esto los participantes refieren que el 46,7% siempre esconde sus emociones, el 23,3% la mayoría de las veces, y el 16,7% algunas veces.

**Tabla 7**

**En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	17	18,9	18,9	18,9
solo algunas veces	16	17,8	17,8	36,7
Siempre	32	35,6	35,6	72,2
La mayoría de las veces	12	13,3	13,3	85,6
Algunas veces	13	14,4	14,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

**Figura 6**



**Análisis:** en relación a si el trabajo requiere constante atención, se identifican las exigencias sensoriales, en relación con los sentidos, que representan una parte importante de las exigencias impuestas por el trabajo y se dan cuando el trabajo requiere mucha

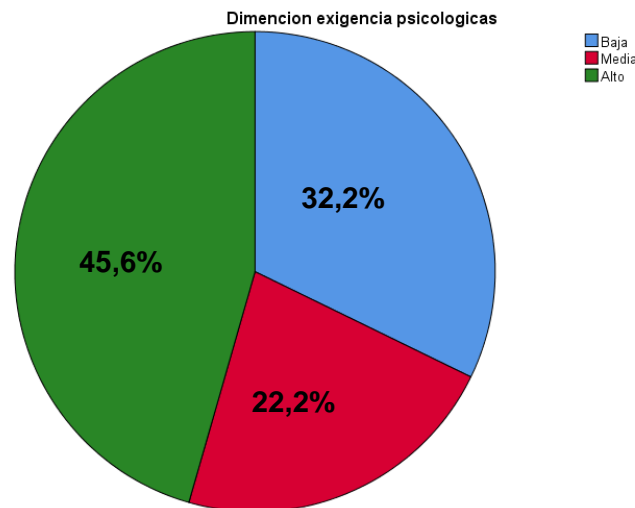
concentración, mirar con detalle, atención constante y precisión. Se han relacionado con los síntomas somáticos de estrés, probablemente por su relación con variables ergonómicas, del total de encuestados el 35,6% refieren que siempre su trabajo les produce desgaste emocional, el 18,9% mencionan que nunca y el 17,8% solo algunas veces.

**Tabla 8.**

**Valor acumulado de la dimensión exigencias psicológicas**

		Dimensión exigencia psicológicas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	29	32,2	32,2	32,2
	Media	20	22,2	22,2	54,4
	Alto	41	45,6	45,6	100,0
Total		90	100,0	100,0	

**Figura 8**



**Análisis:** En la siguiente tabla en la cual se identifica que el exceso de exigencias psicológicas del trabajo, se produce cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, o también se puede producir ante eventos inesperados dentro del área de trabajo, lo cual implica que el colaborador esconda sus sentimientos, tenga que callar su opinión y tomar

decisiones difíciles y de manera rápida o excesivas demandas sensoriales, los cuales se pueden traducir como estrés, burnout, fatiga, cansancio, los resultados globales para esta dimensión, indican que un 45,6 % presenta un nivel alto de exigencias psicológicas; un 32,2 % un nivel bajo y un 22,2 % un nivel intermedio.

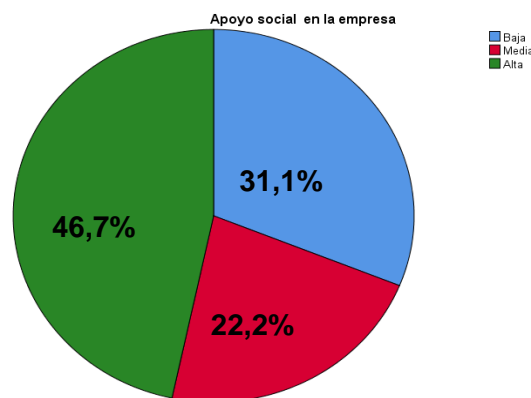
**Objetivo 2:** Evaluar el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de una cadena farmacéutica, a través de instrumento de evaluación de desempeño de 360°.

**Tabla 9**

**Apoyo social en la empresa**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	28	31,1	31,1	31,1
	Media	20	22,2	22,2	53,3
	Alta	42	46,7	46,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

**Figura 9**



**Análisis:** En la siguiente tabla donde se presenta la dimensión de apoyo social de la empresa hacia los trabajadores se puede observar que el 46,7 % presenta un nivel alto, un 31,1 % presenta un nivel bajo y un 22,2 % un nivel intermedio, esta dimensión hace



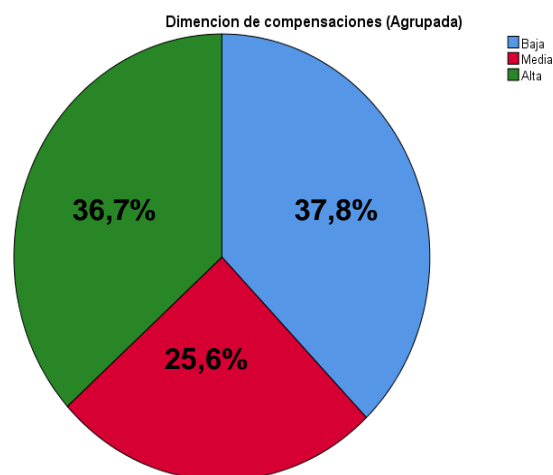
referencia a que en la empresa los trabajadores pueden contar con sus pares o jefes para realizar su trabajo.

**Tabla 10**

**Dimensión de compensaciones**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	34	37,8	37,8	37,8
	Media	23	25,6	25,6	63,3
	Alta	33	36,7	36,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

**Figura 10**

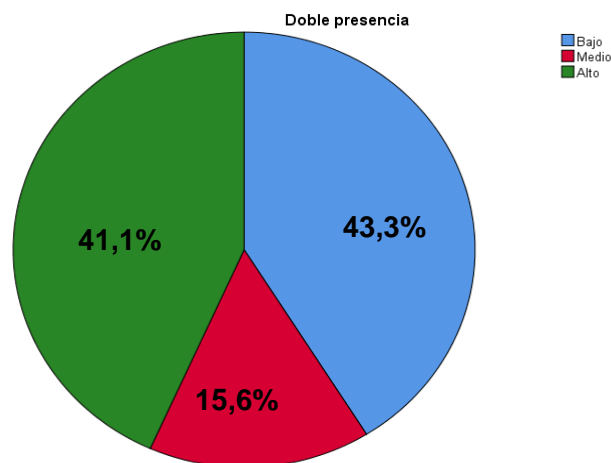


**Análisis:** En la siguiente tabla donde se presenta la dimensión de compensaciones se puede observar que el 37,8 % presenta un nivel bajo; un 36,7 % un nivel alto; y un 25,6% un nivel intermedio, en esta dimensión los trabajadores refieren que no reciben compensaciones de parte de sus empleadores, lo cual también incide en el desempeño laboral.

**Tabla 11**

<b>Doble presencia</b>						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Bajo	37	41,1	41,1	41,1	
	Medio	14	15,6	15,6	56,7	
	Alto	39	43,3	43,3	100,0	
	Total	90	100,0	100,0		

**Figura 11**



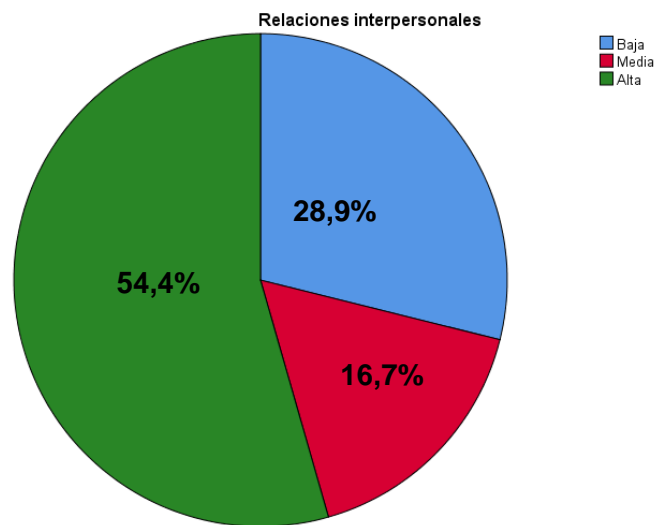
**Análisis:** En la siguiente tabla donde se presenta la dimensión de doble presencia en la cual se observa que el 43,3 % de los trabajadores presento un nivel alto; un 41,1 % un nivel bajo; y un 15,6 % un nivel medio, cuando se hace referencia a la dimensión doble presencia, esto es indicador de que las personas, como en el caso de algunas mujeres, tienen responsabilidades en el hogar y también responsabilidades en su trabajo y el tener que realizar doble presencia afecta su desempeño laboral.

**Tabla 12**

**Relaciones interpersonales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	26	28,9	28,9	28,9
	Media	15	16,7	16,7	45,6
	Alta	49	54,4	54,4	100,0
Total		90	100,0	100,0	

**Figura 12**



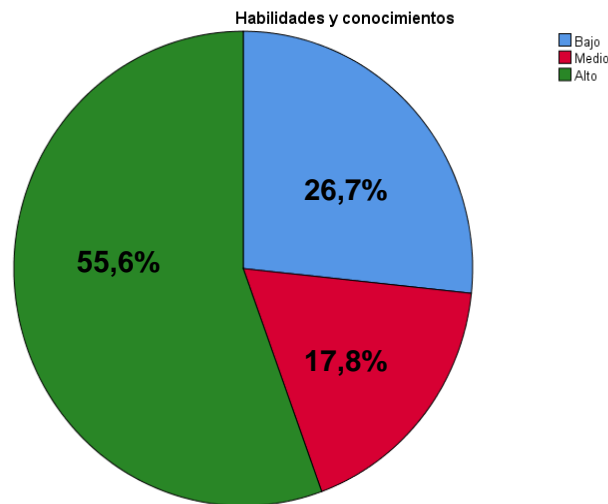
**Análisis:** Según la escala de relaciones interpersonales se puede observar que el 54,4 % presenta un alto nivel mientras que un 28,9 % presenta un nivel bajo y tan solo el 16,7 % presenta un nivel medio, el clima laboral es favorable, cuando las relaciones interpersonales son acordes, si los pares mantienen una buena relación, su desempeño laboral será óptimo, en este estudio se evidencia que existe un nivel alto de relaciones interpersonales.

**Tabla 13**

**Habilidades y conocimientos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	26,7	26,7	26,7
	Medio	16	17,8	17,8	44,4
	Alto	50	55,6	55,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

**Figura 13**



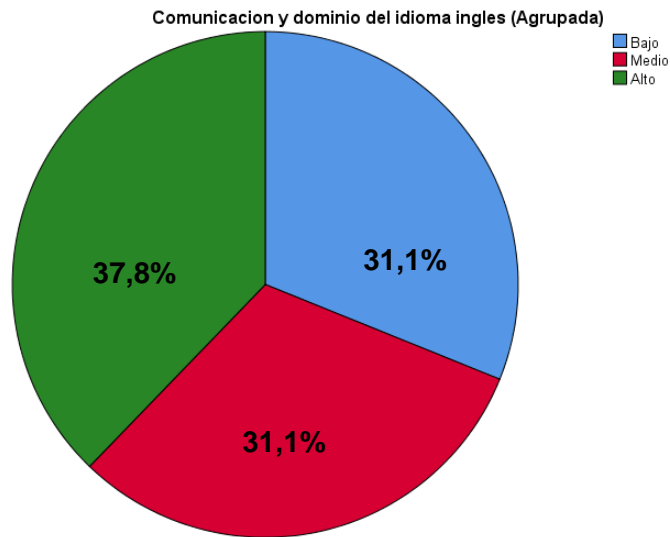
**Análisis:** Según la escala habilidades y conocimiento puede observar que el 55,6 % presenta un alto nivel mientras que un 26,7 % presenta un nivel bajo y tan solo el 17,8 % presenta un nivel medio, esta escala hace referencia a las diferentes habilidades y conocimientos que usan como herramientas para desenvolverse en sus trabajos, lo que indica que su nivel es alto.

**Tabla 14**

**Comunicación y dominio del idioma inglés**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	31,1	31,1	31,1
	Medio	28	31,1	31,1	62,2
	Alto	34	37,8	37,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

**Figura 14**



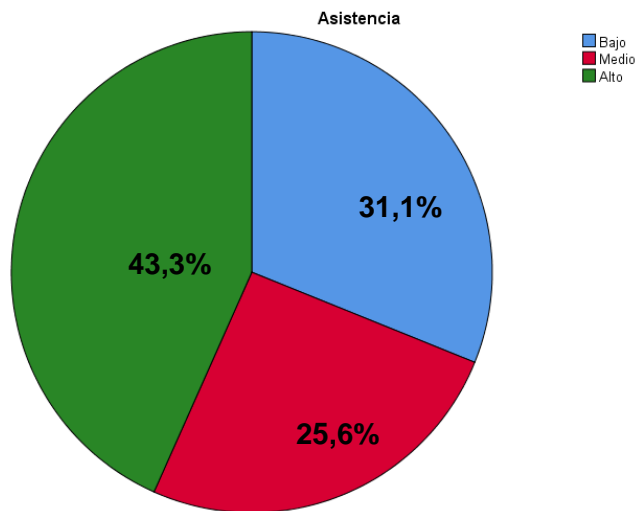
**Análisis:** Según el conocimiento y dominio del idioma inglés puede observarse que el 37,8 % presenta un alto nivel mientras que un 31,1 % presenta un nivel medio y tan solo el 31,1 % presenta un nivel bajo, lo que indica que pueden presentar dominios para poder relacionarse con otras personas.

**Tabla 15**

**Asistencia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	31,1	31,1	31,1
	Medio	23	25,6	25,6	56,7
	Alto	39	43,3	43,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

**Figura 15**

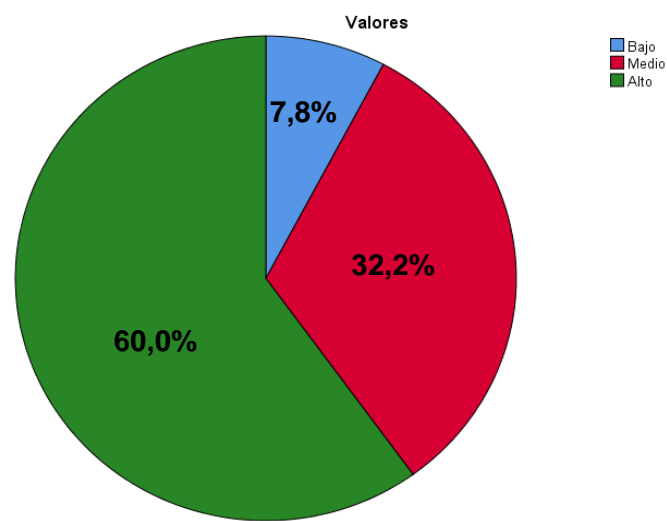


**Análisis:** Según la escala de asistencias se puede observar que el 43,3 % presenta un alto nivel mientras que un 31,1 % presenta un nivel bajo y tan solo el 25,6 % presenta un nivel medio, esta escala mide la asistencia a su lugar de trabajo, si existen faltas por algún motivo y de qué manera incide en su desempeño, por medio de esta dimensión el jefe de la regularidad en el trabajo.

**Tabla 16**

		<b>Valores</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	7,8	7,8	7,8
	Medio	29	32,2	32,2	40,0
	Alto	54	60,0	60,0	100,0
Total		90	100,0	100,0	

**Figura 16**



**Análisis:** Según la escala de valores la cual se obtiene de la pregunta en que si respeta a sus compañeros se puede observar que el 60 % presenta un alto nivel mientras que un 32,6 % presenta un nivel medio y tan solo el 7,8 % presenta un nivel bajo.

**Tabla 17**

<b>Correlaciones</b>			
		Riesgos psicosociales	Desempeño laboral
Riesgos psicosociales	Correlación de Pearson	1	,709**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,709**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

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

**Análisis:** La correlación de Pearson entre la variable desempeño laboral y riesgo psicosociales es de 0,709 siendo una relación positiva elevada con una Sig. (bilateral) menor a 0,01 refiriendo un 99 % de confianza, lo que refiere que la variable de riesgos influye en la variable del desempeño, por ende, se puede decir que, entre más riesgos, menor es el desempeño laboral.

## **CONCLUSIONES**

En este apartado se muestran las conclusiones que se han obtenido mediante la aplicación de los instrumentos y la revisión literaria en base a cada uno de los objetivos planteados.

- Los principales tipos de riesgos psicosociales que se encuentran relacionados con el contexto pandémico por Covid-19, en los colaboradores del área de ventas de la empresa, son: la fatiga, el estrés, burnout, aumento y carga de trabajo, producidos por la toma de decisiones, esconder emociones y el desgaste emocional que les ocasiona su trabajo.



- El desempeño laboral de los colaboradores, se puede considerar que es bajo, tomando como referencia los porcentajes más destacados al momento de que el supervisor realiza la evaluación, se destaca que los colaboradores en la dimensión de doble presencia el 43,3 % presento un nivel alto, esta dimensión se enfoca en examinar de qué manera el trabajador, maneja y equipara la cotidianidad de su vida con su jornada laboral, lo que al reflejarse valores altos se indica, que hay interferencia de una situación sobre la otra, esto puede relacionarse con el hecho, que les toque lidiar con familiares que se pudieron haber contagiado, con la educación de los hijos en modalidad virtual a causa de la pandemia, entre otras actividades, mientras que al examinar la dimensión de asistencia, un 31,1 % presenta un nivel bajo de asistencia, lo que indica que los colaboradores, constantemente faltan a su jornada laboral, para atender sus propias actividades o la de su familia, que se puede relacionar también con eventualidades subsecuentes de la pandemia.
- Según la correlación de Pearson entre consecuencias psicológicas y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa, se muestra que existe relación entre estas variables, al presentarse consecuencias psicológicas como fatiga, estrés, burnout, el colaborador disminuye su desempeño laboral, lo cual es evidenciado al referirse valores altos en la dimensión doble presencia, y las constantes faltas a su lugar de trabajo, indicador de que entre más riesgos asociados a cualquier eventualidad presenten (como en este caso, el contexto pandémico), menor será su desempeño laboral.

## **RECOMENDACIONES**

- Se recomienda aportar con los datos obtenidos a los jefes inmediatos o supervisores, para que tengan conocimiento del desempeño que se presenta en los colaboradores, y puedan intervenir con planes de capacitación, incentivos u otras actividades con la finalidad de mejorar.
- Es importante que en el futuro se realicen otras investigaciones a este mismo grupo de estudio, y se propongan estrategias como asistencia y apoyo psicológico en las empresas o lugares de trabajo luego de haber atravesado una situación complicada como la pandemia causada por COVID-19, sobre todo en los grupos que dan atención al cliente.

## **Bibliografía**

- Acosta, A. (2020). El coronavirus en los tiempos del Ecuador. *Análisis Carolina*.
- Ala Flores, J. W. (2021). Nivel de estrés en el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Roman - Juliaca – Puno, mayo – junio. 2021. *Tesis Bachelor´s*.
- Balluerka Lasa, M. N. (2020). Las consecuencias psicológicas de la COVID-19 y el confinamiento. Informe de investigación.
- Barahona, G. A.-O.-R. (2021). Impacto de la covid-19 en el primer nivel de atención en Ecuador. *Polo del Conocimiento*.
- Bastidas, A. I. (2020). El Efecto Socioeconómico de la Pandemia COVID-19 en Ecuador. *X-pedientes Económicos*.
- Bohórquez, E. P. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. . *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385 - 390.
- Bricio Samaniego, K. C. (2018). El marketing digital como herramienta en el desempeño laboral en el entorno ecuatoriano: estudio de caso de los egresados de la Universidad de Guayaquil. *Revista Universidad y Sociedad*, 103 - 109.
- Carranco, S. D. (2021). Salud mental del personal de salud en el contexto de la pandemia (COVID-19).
- Cuello, R. B. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60.
- Dominguez, C. C. (2020). Problemas de salud mental en la sociedad: un acercamiento desde el impacto del COVID 19 y de la cuarentena. *Duazary: Revista internacional de Ciencias de la Salud*, 17(3), 1 - 3.
- Espinosa, K. R. (2020). El impacto en la salud mental de los profesionales sanitarios durante la COVID-19. *Revista de enfermería y salud mental*, 16, 17 - 25.



- Honores, N. V. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. . *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6), 398 - 409.
- Indacochea, B. Á. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@ lia: didáctica y educación ISSN 2224-2643*, 9(2), 147 - 158.
- Lorente, L. M.-V.-L. (2021). Polimorfismos genéticos HLA y pronóstico de pacientes con COVID-19. *Medicina intensiva*, 45(2), 96 - 103.
- Luna Montesdeoca, O. Y. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. . *Revista Universidad y Sociedad*, 327 - 335.
- Medina, M. G. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *Revista mktDescubre-ESPOCH FADE*, 14, 22 - 30.
- Montenegro, K. G. (2021). El covid-19 y su impacto económico en las empresas hoteleras de Manta-Ecuador. *ECA Sinergia*.
- Monterrosa Castro, Á. D.-R.-M.-S.-L.-M. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195 - 213.
- Montes-Berges, B. &. (2021). Efectos psicológicos de la pandemia covid 19 en el personal del ámbito sanitario. *Enfermería Global*, 254 - 282.
- Moyano, G. (2015). La ética del cuidado y su aplicación en la profesión enfermera. *Acta bioeth.*, 311 - 317.
- Ramírez-Vielma, R. &. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. . *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791 - 799.
- Sánchez, A. F. (2019). Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. *Revista de Enfermería Neurológica*, 18(1), 29 - 40.
- Sarsosa-Prowesk, K. &.-O. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 44 - 52.

- Vasquez Amasifen, B. (2022). Síndrome de Burnout y Condiciones de Trabajo en el contexto de la pandemia por COVID -19 en el Personal Farmacéutico del Área de Emergencia del Hospital Nacional PNP Luis N. Saenz, Lima – 2021. *Bachelor Tesis* .
- Vásquez Elera, L. E. (2020). Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020.
- Vera, M. V. (2018). Efectos de la depresión en el bienestar laboral: el rol modulador del apoyo social en el trabajo. *Investigatio*, 10, 1 - 9.

ANEXOS.

ANEXO 1. CERTIFICADO DE PERMISO

REPUBLICA DEL ECUADOR

 **UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO** 

Milagro, 05 de Marzo de 2022

**DE:** Msc. Christian Giovanni Montero Andrade  
**Docente Tutor**

**PARA:** Ing. Evelyn Cruz Vera  
**Gerente FARGEN S.A**

**ASUNTO:** Carta compromiso

De mi consideración:

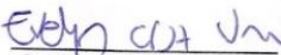
En mi calidad de docente tutor de las estudiantes, **Solórzano Pinto Ivette Rosario**, con cédula de identidad **0955511035** y de la estudiante, **Bajaña León Karla Gabriela**, con cédula de identidad **0929846889**, estudiantes Egresadas de la Carrera de Psicología, de la manera más comedida pido a usted Ing. Evelyn Cruz Vera, Gerente FARGEN S.A, sírvase recibir la siguiente solicitud con la finalidad de requerir formalmente de la Universidad Estatal de Milagro y así poder tener la apertura para realizar el proyecto de titulación con el tema: **"Estudio de las consecuencias psicológicas, por covid-19, que afectan el desempeño laboral en los colaboradores del área de ventas en Fargen S.A"**, el cual se llevara a cabo mediante la toma de dos cuestionarios con colaboradores que usted me permita realizar mi estudio Científico.


- Cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo SUSES0/ISTAS21
- El desempeño laboral de 360°

Estos instrumentos se tomarán por medio de dos encuestas a través de Google Form, y en cumplimiento con los debidos parámetros de restricción implementados por su institución dados en el contexto de pandemia por COVID-19.


Este Trabajo de investigación contará con la supervisión de, designada por Msc. Christian Giovanni Montero Andrade UNEMI como tutor.

Atentamente,

  
Ing. Evelyn Cruz Vera  
Gerente FARGEN S.A

 Firmado digitalmente por:  
CHRISTIAN  
GIOVANNI MONTERO  
ANDRADE

\_\_\_\_\_  
Msc. Christian Giovanni Montero Andrade.  
**Docente Tutor**

 **FARGEN S.A.**  
RUC: 0992382929001

Dirección: Cda. Universitaria Km. 1 ½ vía  
Commutador: (04) 2715081 – 2715079  
Telefax: (04) 2715187 E-mail: rectorado@unemi.edu.ec  
www.unemi.edu.ec /  
Milagro • Guayas • Ecuador

## ANEXO 2.

### CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21 versión breve

Este Cuestionario incluye 25 preguntas. Para responder elija **una sola** respuesta para cada pregunta y marque con una X. **Debe responder todas las preguntas.** Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

#### I.-Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

##### A. Datos demográficos

1. Sexo

- a) Hombre
- b) Mujer.

2. ¿Qué edad tiene?

- a) Menos de 26 años
- b) Entre 26 y 35 años
- c) Entre 36 y 45 años
- d) Entre 46 y 55 años
- e) Más de 55 años

##### B. Caracterización de su trabajo actual.

A3. ¿En qué unidad geográfica trabaja usted? (sucursal, piso, faena, etc.)

1		
2		
3		
4		

A4. ¿En qué estamento /nivel de responsabilidad pertenece usted? (operario, técnico, administrativo, etc.)

1		
2		
3		
4		

<b>II. Sección específica de riesgo psicosocial</b>						
<b>Dimensión exigencias psicológicas</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
<b>Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
<b>Dimensión apoyo social en la empresa</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
<b>Dimensión compensaciones</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
<b>Dimensión doble presencia</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					



### ANEXO 3. CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL DE 360°

Tabla 4

Matriz de factores rotados y propuesta de mejora para el instrumento.

Matriz de factores rotados		Factor extraído	Ítem
VAR 7.3	.706	1. Relaciones interpersonales	1.1 Constantemente busca mejoras de la calidad convirtiendo planes en acción.
VAR 9	.643		1.2 Entiende y sigue adecuadamente los procedimientos de la empresa o del proyecto.
VAR 8	.576		1.3 Se puede contar con él para obtener resultados.
VAR 7.1	.560		1.4 Es proactivo.
VAR 7.2	.557		1.5 Identifica y resuelve problemas con mínima supervisión/guía.
VAR 3.2	.541		1.6 Implementa y sigue procesos establecidos.
VAR 6.3	.540		1.7 Responsabilidad en la toma de decisiones.
VAR 6.4	.482		1.8 Toma riesgos responsables y acepta las consecuencias.
VAR 4.5	.412		1.9 Genera influencia positiva con sus compañeros.
VAR 7.3	.485		1.10 Ayuda a otros a tener éxito.
VAR 9	.467		1.11 Demuestra compromiso en la satisfacción de cliente.
VAR 1.1	.436		1.12 Fomenta un ambiente de trabajo caracterizado por respeto mutuo.
VAR 7.1	.467		1.13 Actúa con honestidad e integridad todas las tareas.
VAR 1.4	.559	2. Habilidades y conocimientos	2.1 Buen trabajo bajo presión.
VAR 4.1	.492		2.2 Es eficaz al comunicarse con otros.
VAR 1.3	.487		2.3 Acepta la responsabilidad de sus propios actos.
VAR 1.2	.467		2.4 Organiza el trabajo para alcanzar los objetivos.
VAR 4.4	.462		2.5 Se encarga de hacer su trabajo.
VAR 3.1	.454		2.6 Hace las cosas a tiempo.
VAR 5.2	.864	3. Comunicación y dominio del idioma inglés	3.1 Eficacia al escribir el idioma inglés.
VAR 5.1	.833		3.2 Es eficaz al leer en idioma inglés.
VAR 5.3	.783		3.3 Es eficaz hablando el idioma inglés.
VAR 2.2	.737	4. Asistencia	4.1 Puntualidad en todas las reuniones.
VAR 2.1	.620		4.2 Excelente record de asistencia.
VAR 4.2	.672	5. Valores	5.1 Respeta a sus compañeros y supervisores.

## ANEXO 4. REGISTRO DE TUTORIAS



Milagro, 4 de abril del 2022

### REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS SEGUNDO SEMESTRE 2021

**FACULTAD CIENCIAS SOCIALES, EDUCACION COMERCIAL Y DERECHO**

**CARRERA:** PSICOLOGÍA

**Línea de investigación:** EDUCACIÓN, CULTURA, TECNOLOGÍA EN INNOVACIÓN PARA LA SOCIEDAD. - DESARROLLO LOCAL Y EMPRESARIAL -DESARROLLO PRODUCTIVO -SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR HUMANO INTEGRAL -SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN: GESTIÓN, MEDIOS Y TECNOLOGÍA -DESARROLLO SOSTENIBLE PS2S2021

**TEMA:** ESTUDIO DE LAS CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS, POR COVID-19, QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE VENTAS EN FARGEN S.A.

**ACOMPAÑANTE:** MONTERO ANDRADE CHRISTIAN GIOVANNI

DATOS DEL ESTUDIANTE			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERA
1	BAJAÑA LEON KARLA GABRIELA	0929846889	PSICOLOGÍA EN MODALIDAD PRESENCIAL
2	SOLOZANO PINTO IVETTE ROSARIO	0955511035	PSICOLOGÍA EN MODALIDAD PRESENCIAL

Nº	FECHA	HORA	Nº HORAS	DETALLE
1	21-01-2022	Inicio: 15:00 p.m. Fin: 16:00 p.m.	1	REVISIÓN DEL TEMA
<b>ENLACE:</b> <a href="https://drive.google.com/file/d/1hJyGZibpiOEZtqiY5nn1ofh6qBpUIY6g/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1hJyGZibpiOEZtqiY5nn1ofh6qBpUIY6g/view?usp=sharing</a>				
2	05-02-2022	Inicio: 08:00 a.m. Fin: 10:00 a.m.	2	AVANCE DE PROBLEMA Y MARCO TEORICO
<b>ENLACE:</b> <a href="https://drive.google.com/file/d/102AToz3AZSvsJpLkrV9louDj3P4RFNlj/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/102AToz3AZSvsJpLkrV9louDj3P4RFNlj/view?usp=sharing</a>				
3	12-02-2022	Inicio: 09:00 a.m. Fin: 10:00 a.m.	1	AVANCE DEL MARCO TEÓRICO
<b>ENLACE:</b> <a href="https://drive.google.com/file/d/1CY91zNLdh2-daAQIDDbJz4r5wn5UR94/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1CY91zNLdh2-daAQIDDbJz4r5wn5UR94/view?usp=sharing</a>				
4	21-02-2022	Inicio: 09:00 a.m. Fin: 10:00 a.m.	1	SE REVISÓ MARCO TEÓRICO. DEBEN AVANZAR EL METODOLÓGICO
<b>ENLACE:</b> <a href="https://drive.google.com/file/d/1gqOEwsjd3YduoT9-oq4_Uu2C6jh3k8sk/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1gqOEwsjd3YduoT9-oq4_Uu2C6jh3k8sk/view?usp=sharing</a>				
5	07-03-2022	Inicio: 10:00 a.m. Fin: 12:00 p.m.	2	TERMINAR MARCO TEÓRICO SIGUIENDO SUGERENCIAS
<b>ENLACE:</b> <a href="https://drive.google.com/file/d/1FTdJUs3iZTl0cH209RXOm17fBfWjjoy/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1FTdJUs3iZTl0cH209RXOm17fBfWjjoy/view?usp=sharing</a>				
6	22-03-2022	Inicio: 10:30 a.m. Fin: 12:30 p.m.	2	REVISION DE METODOLOGÍA Y TEST APLICADOS
<b>ENLACE:</b> <a href="https://drive.google.com/file/d/1LAXPzvDcKAYfCV3hgRYhHaw7IFOPb2NY/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1LAXPzvDcKAYfCV3hgRYhHaw7IFOPb2NY/view?usp=sharing</a>				
7	29-03-2022	Inicio: 11:30 a.m. Fin: 13:30 p.m.	2	ANÁLISIS DE RESULTADOS
<b>ENLACE:</b> <a href="https://drive.google.com/file/d/1PoXjswI7y0jgFte_17vUBnTNI2TU4GvF/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1PoXjswI7y0jgFte_17vUBnTNI2TU4GvF/view?usp=sharing</a>				
8	25-03-2022	Inicio: 11:30 a.m. Fin: 13:30 p.m.	2	REVISION DE METODOLOGÍA Y TEST APLICADOS
<b>ENLACE:</b> <a href="https://drive.google.com/file/d/16rjMFjqHFz8n7ZRFDN4yjPFXbk_WTTeT/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/16rjMFjqHFz8n7ZRFDN4yjPFXbk_WTTeT/view?usp=sharing</a>				
9	10-03-2022	Inicio: 11:00 a.m. Fin: 13:00 p.m.	2	REVISIÓN DE TEST A APLICAR
<b>ENLACE:</b> <a href="https://drive.google.com/file/d/1eQOxpJSS-OF17smwuNxBhNbn_h9r_a9/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1eQOxpJSS-OF17smwuNxBhNbn_h9r_a9/view?usp=sharing</a>				
10	15-03-2022	Inicio: 10:30 a.m. Fin: 12:30 p.m.	2	CORRECCIÓN DE CONTENIDO TEORICO
<b>ENLACE:</b> <a href="https://drive.google.com/file/d/1KwWCfxqC-BzoggJDH8rV6PDq3nrf9a4T/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1KwWCfxqC-BzoggJDH8rV6PDq3nrf9a4T/view?usp=sharing</a>				
11	30-03-2022	Inicio: 11:00 a.m. Fin: 13:00 p.m.	2	REVISIÓN FINAL
<b>ENLACE:</b> <a href="https://drive.google.com/file/d/1DVFYxH4pumQ1G6EAvuCYK48ARxTjV4Az/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1DVFYxH4pumQ1G6EAvuCYK48ARxTjV4Az/view?usp=sharing</a>				

UNEMI  
Campus Universitario Dr. Rómulo Michale Morillo,  
Km 1.5 vía Milagro - Virgen de Fátima  
rectorado@unemi.edu.ec

www.unemi.edu.ec



---

MONTERO ANDRADE CHRISTIAN GIOVANNI  
PROFESOR(A)

---

ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER  
DIRECTOR(A)

---

BAJAÑA LEON KARLA GABRIELA  
ESTUDIANTE

---

SOLORZANO PINTO IVETTE ROSARIO  
ESTUDIANTE