



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

**Riesgo psicosocial y resiliencia de los colaboradores en una
corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto,
2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Villanueva Juzga, Yoly (orcid.org/ 0000-0002-1241-2761)

ASESORA:

Mg. Quispilay Joyos, Gloria Elvira (orcid.org/ 0000-0002-6453-893X)

CO-ASESOR

Dr. Vera La Torre Jose Luis (orcid.org/0000-0003-2864-0926)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ
2023

Dedicatoria

El presente trabajo al ser una muestra del final de esta meta se lo dedico a mi señora madre y otros familiares, a la universidad y plana docente, y sin más a la empresa por la oportunidad de las enseñanzas y experiencias adquiridas.

Agradecimiento

Agradezco a mi madre Adela quien ha dado su mil por ciento para que mi persona llegue a lograr su crecimiento profesional y aun en la culminación de esta meta me sigue impulsando a continuar estudiando y culturizándome.

Además, agradecer a mi compañera de los días puesto que ha sido un apoyo esencial cuando pensé el estrés laboral me haría desistir en este camino.

Por último, agradecer a la universidad por la calidad de enseñanza brindada por parte de su plana docente.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo	18
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
4.1. Estadística descriptiva	27
4.2. Prueba de Normalidad	35
4.3. Estadística Inferencial	36
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Riesgo Psicosocial	21
Tabla 2: Resiliencia	21
Tabla 3: Coeficiente Alfa de Cronbach	22
Tabla 4: Confiabilidad – Cuestionario Suseso – Iistas21	23
Tabla 5: Confiabilidad - Escala de Resiliencia (ER)	23
Tabla 6: Frecuencia Riesgo Psicosocial	27
Tabla 7: Frecuencia Exigencias psicológicas	28
Tabla 8: Frecuencia Trabajo activo - Desarrollo de habilidades	28
Tabla 9: Frecuencia Apoyo social en la empresa - Calidad de liderazgo	29
Tabla 10: Frecuencia Compensaciones	30
Tabla 11: Frecuencia Doble presencia	30
Tabla 12: Frecuencia Resiliencia	31
Tabla 13: Frecuencia Confianza en sí mismo	32
Tabla 14: Frecuencia Ecuanimidad	32
Tabla 15: Frecuencia Perseverancia	33
Tabla 16: Frecuencia Satisfacción personal	34
Tabla 17: Frecuencia Sentirse bien solo	34
Tabla 18: Análisis de Normalidad Kolmogorov – Smirnov	36
Tabla 19: Correlación de Riesgo psicosocial y Resiliencia	37
Tabla 20: Correlación de Exigencias psicológicas y Resiliencia	38
Tabla 21: Correlación de Trabajo activo - Desarrollo de habilidades y Resiliencia	39
Tabla 22: Correlación de Apoyo social en la empresa - Calidad de liderazgo y Resiliencia	40
Tabla 23: Correlación de Compensaciones y Resiliencia	41
Tabla 24: Correlación de Doble presencia y Resiliencia	42

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1: Diseño Correlacional.	15

Resumen

El presente estudio, estuvo regido por el objetivo determinar la relación existente entre riesgo psicosocial y resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto. Por el cual se efectuó una investigación básica – descriptiva de corte transversal, aplicándose un diseño no experimental, teniendo un enfoque cuantitativo con método hipotético deductivo, de nivel correlacional. Se ha tomado como muestra a 106 colaboradores, y se empleó la técnica de la encuesta usando como instrumento el cuestionario para ambas variables, teniendo para la variable riesgo psicosocial el instrumento SUSESO-ISTAS21 y para la variable resiliencia el instrumento Escala de resiliencia, el cual fue aprobado por 3 expertos, logrando la confiabilidad del 0.824 para nuestra primera variable y el 0.886 para nuestra segunda variable correspondientemente. En los resultados, se expone que el 35.8% consideran que existe un riesgo psicosocial medio y el 51.9% consideran que existe una escasa resiliencia. Se concluye que existe una correlación negativa inversa. Con un coeficiente (Rho) de -0.708, A su vez, el valor de significancia bilateral obtenido fue de $p=0.000$, lo cual confirma la estadística significativa bilateral.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, resiliencia, colaboradores.

Abstract

The present study was governed by the objective of determining the relationship between psychosocial risk and resilience of collaborators in a private industrial corporation for cocoa collection - Tarapoto. For which a basic - descriptive cross-sectional investigation was carried out, applying a non-experimental design, having a quantitative approach with a hypothetical deductive method, of a correlational level. 106 collaborators have been taken as a sample, and the survey technique was used using the questionnaire for both variables as an instrument, having the SUSESO-ISTAS21 instrument for the psychosocial risk variable and the Resilience Scale instrument for the resilience variable, which was approved by 3 experts, achieving reliability of 0.824 for our first variable and 0.886 for our second variable correspondingly. In the results, it is stated that 35.8% consider that there is a medium psychosocial risk and 51.9% consider that there is little resilience. It is concluded that there is an inverse negative correlation. With a coefficient (Rho) of -0.708, in turn, the value of bilateral significance obtained was $p=0.000$, which confirms the bilateral significance statistic.

Keywords: Psychosocial risk, resilience, collaborators.

I.INTRODUCCIÓN

Actualmente las variables a estudiar se han consignado como un nuevo reto para las organizaciones, y en el lugar donde se desarrolló la investigación existen diversos vacíos sobre prevención de riesgos psicosociales (RPS) y la resiliencia (RE) del colaborador, esta problemática se ha determinado como lugar de partida para evaluar las tácticas internas, referentes al RPS y falta de resiliencia, por lo que se cree que la precaución de los diversos factores de la variable RPS cumple una función sumamente significativa en el progreso de los ejercicios en las empresas, ya que es la fuerza que manifiesta el compromiso que tiene la empresa con el colaborador y viceversa, donde se forja el desempeño ideal, así como aumenta la resiliencia, mejora la producción y reduce los elementos estresantes del entorno laboral. (Monroy y Juárez, 2019)

Por lo que, la importancia del estudio se basa en especial dentro del área de recursos humanos quienes deben gestionar, fomentar, perfeccionar y desarrollar la resiliencia en su cultura organizacional previniendo así las secuelas de los RPS en el entorno de trabajo, debido a que es un fenómeno actual entre las competencias de la organización que se desarrolla dentro de la sociedad; lo primordial es generar seguridad y progresar laboralmente. Cada día se nos presenta diversas situaciones complicadas, estresantes, esto hace que muchas de las personas colapsen y disminuyan su rendimiento laboral, en cambio otras transforman sus debilidades en nuevas oportunidades y fortalezas, aumentando su potencial según a esas mismas circunstancias por las cuales pasaron. (Apaza et al., 2023).

Por otro lado, de no efectuarse la investigación no se tendría información que permita aplicar diversas técnicas u estrategias sobre prevención de riesgos laborales, dejando al colaborador expuesto a situaciones estresantes causando el colapso del mismo. La OMS (2022), mundialmente calcula que todos los años a consecuencia de los riesgos laborales y el bajo nivel de resiliencia se pierden alrededor de 12 mil millones de jornadas de trabajo a causa de estrés, mobbing, depresión y ansiedad (factores de riesgo psicosocial), generando así un costo de US\$ 1 billón de pérdidas en producción anualmente. También menciona que las últimas regresiones financieras

o la reciente emergencia humanitaria y de salud, indujeron disminución de las oportunidades laborales y pérdida de empleo, dando pie al desequilibrio económico.

En el marco internacional, Soliz (2022) en su estudio señala que el riesgo psicosocial es un fenómeno que se ha abordado ampliamente. Las organizaciones diseñan estrategias enfocadas hacia el bienestar de los colaboradores, buscan tácticas de mejora en la comunicación. Y recientes planteamientos han fomentado la aplicación de estrategias internas como flexibilidad en los horarios, supervisiones que generen confianza en el colaborador, evaluar y seleccionar al nuevo personal según estrictas características de personalidad e incluso se ha promovido la repartición objetiva de carga laboral para no sofocar al colaborador. Sin embargo, dichas estrategias han presentado ciertas dificultades a la hora de aplicarse, puesto que requieren de una gran inversión por parte del empleador y no ofrecen la seguridad en los resultados.

En el marco nacional, Castagnola et al. (2021) explica en su un aporte original sobre resiliencia siendo el factor primordial para sobrellevar la pandemia, viéndose esta como un nuevo riesgo psicosocial; el estado en sendas del progreso ha sobrellevado una serie de pérdidas económica que causa desgano y rencor nacional; todo este estrago de la pandemia que tuvo inicio en el año 2020 ha dejado crisis económica y disminución de ofertas laborales, etc. Estos escenarios causan estrés general en la población laboral. Pero las personas tienen la capacidad de ser resilientes y enfrentar eventos negativos. Por ello, se ha prestado mucha atención a la idea de resiliencia, sus concepciones hipotéticas y diligencia en transmisiones y planes. El abanico de métodos aplicados en la resiliencia se ha ampliado.

En el marco local, Cruzado (2018) en su investigación indica que un individuo a mayor riesgo psicosocial este expuesto menor será su nivel de resiliencia, su estudio tuvo resultado de ($P < 0.05$). Por lo que considero que debería implementarse programas que fortalezcan las diversas habilidades sociales del individuo, además hace hincapié que debería extenderse apoyo psicológico para prevenir el abandono y los altos niveles de los factores psicosociales. Por lo cual, es valioso explorar el RPS y resiliencia, por ello, considerando la realidad problemática, se trazó el siguiente

dilema: ¿Qué relación existe entre el riesgo psicosocial y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, 2023? Además, como específicas tenemos, ¿Qué relación existe entre exigencias psicológicas, trabajo activo-desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa-calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, 2023?

Asimismo, se fundamenta en el marco teórico puesto que facilitará conocer, extender y fortalecer los aspectos teóricos y conocimientos de la literatura respecto a las variables, instaurando aportes de nuevos conocimientos que admitan poseer una base para futuros estudios. El marco metodológico expone y presentar los resultados de la investigación, las cuales al ser un instrumento validado ofrece una alternativa para futuras investigaciones que abordan variables similares. Así mismo el marco práctico ayudará a identificar las condiciones y riesgos laborales, a su vez determinará la resiliencia de los mismos frente a las adversidades; permitiendo crear herramientas que faciliten a los colaboradores a crear un óptimo y adecuado ambiente de trabajo que aporte prevención y aporte soluciones. (Soliz, 2019).

Respecto a ello, el fin es: Determinar la relación que existe entre riesgo psicosocial y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, 2023. Y de forma específica son: Determinar la relación que existe entre exigencias psicológicas, trabajo activo-desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa-calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, 2023. De igual forma, se formula la conjetura general como: Existe relación entre riesgo psicosocial y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, 2023. Y como específicas: Existe relación entre exigencias psicológicas, trabajo activo-desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa-calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, 2023.

Este estudio, se encuentra organizado por capítulos, dentro del cual, el primero que es denominado introducción, muestra la situación problemática del tema en sus diferentes contextos para una mejor comprensión; el segundo, denominado marco teórico, presenta todos los acercamientos conceptuales y teorías sobre el tema abordado para ampliar su entendimiento; el tercero, denominado metodología, aborda cada uno de los aspectos metodológicos que rigen la realización del estudio y al mismo tiempo establece los componentes claves como la muestra, la forma en cómo se analizan los datos, entre otros; el cuarto, denominado resultados, presenta los hallazgos a través de tablas para su entendimiento detallado; el quinto, denominado discusión, presenta las comparaciones y aportes respecto a lo encontrado con lo presentado en antecedentes y teorías; el sexto, denominado conclusiones, redacta la determinación final en base a los hallazgos y los objetivos; el séptimo, denominado recomendaciones, establece posibles soluciones a la problemática descrita en base a las conclusiones; en la parte complementaria se encuentran las referencias para la presentación del citado de los autores y los anexos pertinentes.

II.MARCO TEÓRICO

El estudio que se desarrolla a continuación tiene de sustento, antecedentes en el marco nacional e internacional, así como teorías, y enfoques conceptuales que facilitan su entendimiento.

En el entorno internacional, En Alemania Reichel et al. (2023), en su artículo original con tema de estudio resiliencia en la realidad COVID-19. Tuvo como objetivo determinar los componentes existentes prepandemia, y si estos podrían estar relacionados con la variable adaptándose al proceso de recuperación después de una crisis. La metodología es tipo básico, con enfoque cuantitativo, estuvo enmarcada en el diseño transversal - descriptivo, su muestra fue constituida de 443 estudiantes, a los que se les realizó un cuestionario con ítems sociodemográficos, comportamientos, salud. Demostraron que, las nuevas conductas de la resiliencia en el escenario académico, y se pueden implantar alcances prácticos de esta exploración para favorecer el desarrollo de la resiliencia entre los jóvenes y demás para prepararlos para situación de crisis. La Conclusión, proporciona información sobre diversos factores, presentes durante tiempos constantes, que pueden dificultar o mejorar la demostración de resiliencia frente a factores estresantes.

Siguiendo la línea, Castro et al. (2022), en el artículo original publicado en Uruguay; manifiestan que la investigación sobre la variable Riesgo Psicosocial, tenía como finalidad establecer la relación de sus variables exploradas en el entorno de un hospital, la metodología es básica, cuantitativa, con diseño no observacional - analítico, el estudio tuvo una muestra de 480 funcionarios y se realizó un análisis de recolección de información aplicándose el cuestionario basada en el modelo Copenhagen Psychosocial Questionnaire, adaptada al español en la versión Suseso / Ista21 que fue elaborada con 53 ítems. Manifestaron que el RPS es distinto en las unidades de la institución. Llegando a la conclusión que la investigación apoyó en revelar cómo investigar potenciales recursos internamente en los propios riesgos psicosociales, cuando esto sea menor, mayor o igual al 50%, actuaría como posibles

elementos defensores que atenúen la consecuencia de las instancias sobre el padecimiento.

De igual forma, los autores Manrique et al. (2021), en el artículo original publicado en Colombia; manifiestan que el estudio realizado, tenía por propósito, establecer el nivel de relación de sus variables estudiadas, su metodología es básica, posee un estudio cuantitativo, asimismo, han tomado la muestra de 76 profesionales. El instrumento que aplicaron es Burnout Inventory Human Services Survey que pertenece a Maslach, se aplicó un cuestionario tomando como ítems los factores de RPS intralaboral con la escala de cronbach. Realizado el estudio los resultados son, hay una existencia de relación relevante entre sus variables; el riesgo psicosocial intralaboral y así aclara el burnout en un 47.8 %, lo que compone una realidad empírica que suma conocimientos a los modelos teóricos existentes. Conclusión, en base a los resultados, logramos reconocer la relación de las variables estudiadas proponiendo así una vía de intervención y dirección a cerca de demandas laborales, vigilancia y compensaciones, esencialmente en la investigación de carga de trabajo y diseño de funciones.

Asimismo, Saldaña et al. (2019), en el artículo original publicado en México; manifiestan que la investigación sobre la variable Riesgo psicosocial, tuvo como finalidad indagar el grado de correlación entre el indicador ansiedad y depresión, donde debemos reflexionar la manera de como desenvolvemos con resiliencia, fue básica, no experimental, del mismo modo, tuvo una muestra de 114 personas. Teniendo como herramienta la norma (NOM 035, 2018), aplicándose el cuestionario de análisis para la recopilación de información. El Resultado fue, que el cumplimiento de las labores puede adquirir resultados positivos y negativos en el bienestar de las personas, cuando la labor tiene un efecto positivo, el individuo se siente motivado, incrementa la capacidad laboral, aumenta su eficacia y nivel de rendimiento y si el requerimiento de las labores supera la capacidad de los colaboradores, se produce angustia, estrés, carga negativa y factores de riesgo. Concluyendo que el tipo de liderazgo cumple una función trascendental en la salud y fortaleza de los colaboradores.

Finalmente, Ekanayake y Gamage (2018), en su artículo original publicado en Colombo, las variables a explorar tuvieron como objetivo identificar el efecto de la habilidad de los individuos para recobrase de estados de angustia y de qué manera repercute en el desempeño de los colaboradores. La Metodología es básica, la exploración fue cuantitativa con un diseño transversal - explicativo. Los investigadores aplicaron un cuestionario para la recopilación información de una muestra seleccionada que incluye 74 encuestados de tres empresas seleccionadas donde dos empresas poseen 25 empleados cada una y 24 empleados de otra empresa. Los resultados han revelado que existe relación relevante entre sus variables estudiadas, del mismo modo existe un efecto proveniente de la dimensión resiliencia emocional obteniendo como resultado que manifiestan que el 24.4% de un efecto es proveniente de la dimensión mencionada. Se puede concluir que la resiliencia de los colaboradores es un elemento característico que influye en el ejercicio laboral eficiente, posee relevancia para las entidades en ayudar al colaborador a reponerse de adversidades.

En el entorno Nacional, Castagnola et al. (2021), en el artículo original publicado en Perú; manifiestan que el estudio realizado, tuvo como propósito establecer el nivel de adaptación post-covid y grado de firmeza para sobrellevar las dificultades, su metodología es tipo básica - exploratoria, del mismo modo, su muestra fue 261 personas. Se realizó un análisis de recolección de información teniendo como instrumento la resilience Scale de Wagnil & Young. Resultado, el estudio de la Resiliencia post-covid se logra percibir en la muestra de estudio que son propensos a una etapa de depresión y estado de ansiedad, el cual tiene que ser tratado por expertos. Se concluye, que la resiliencia después de la pandemia ha dejado predisposición a una situación de ansiedad y depresión, el cual debe ser visto por los expertos proporcionando apoyo psicosocial.

Siguiendo esta línea, los autores Holguin y Rodriguez. (2020), en el artículo original publicado en Perú; muestran que el estudio realizado, buscó conocer las correlaciones, la metodología es básica, no experimental, del mismo modo, han tomado una muestra de 285 estudiantes. Se uso el instrumento de escala de resiliencia – ER de (Wadnilld & Young, 1993), se empleó un cuestionario ajustado a 25 ítems con

Escala de Likert. Los resultados conseguidos en los encuestados en cuanto a sus rasgos profesionales y particulares, muestran equivalente rango de resiliencia en el proceso de emprendedurismo, no obstante, dicha resiliencia es de alto nivel en ambos grupos. Conclusión, una correlación impetuosa al mismo tiempo positiva entre las dos variables de estudio, existió una mayor relación con respecto a los que recibieron ayuda monetaria asimismo los emprendedores ya sea que sigan la formalidad o informalidad muestran niveles de resiliencia equivalentes.

Por otra parte, los autores Holguin et al. (2020), en su artículo muestran que el estudio realizado, tuvo como finalidad observar el nivel de correlación sobre la variable dependiente e independiente, la metodología es básica, cuantitativo, de diseño no experimental, del mismo modo, han tomado una muestra de 1251 docentes de 6 regiones diferentes a nivel nacional. Se adquirió como resultados que existe una correlación efectiva, logrando puntuaciones deseables en los sujetos de estudio de la entidad pública a causa del nivel socioeconómico de acuerdo las necesidades de emergencia que provoco la pandemia. Surgieron indicadores no significativos entre las dos variables de estudios dispuestos en los sujetos de estudio de las entidades privadas. Lo que lleva a la conclusión de que la ausencia de seguridad, aptitudes y recursos produciría desequilibrio en el grupo de encuestados.

Asimismo, los autores Tacca y Tacca (2019), en su artículo original publicado en Perú; muestra que su investigación hecha, poseyó como propósito, determinar la relación de ambas variables observadas por los instructores universitarios, la metodología es básica, cuantitativo, de diseño no experimental, del mismo modo, han tomado una muestra de 117 instructores universitarios. Se realizo la recopilación de datos mediante el cuestionario ISTAS 21, el PSS14 y el formulario sobre síntomas de enfermedades. Elaborado el estudio, se logró como resultados, existe una relación positiva entre sus dos variables estudiadas en los instructores educativos de una entidad privada, particularmente con las dimensiones de carácter psicológico y la remuneración. Conclusión, los instructores educativos asalariados manifiestan elevado nivel de estrés y que las señales primordiales experimentadas son el

agotamiento, insomnio, migraña, despreocupación e indicios de enfermedades alimentarias.

Finalmente, los autores Medrano et al. (2021), en el artículo original publicado en Perú; muestra que la investigación elaborada, tenía como finalidad, analizar el grado de correspondencia de sus variables en los colaboradores de una provincia del Perú, la metodología es básica, cuantitativo, de diseño no experimental, del mismo modo, han tomado una muestra de 120 colaboradores, de tres entidades públicas. Se realizó la recopilación de datos por medio del cuestionario de factores psicosociales de Pando, Varillas, Aranda, & Elizalde. Tiene como resultado, que la variable RPS inciden prudentemente en el desempeño de los colaboradores encuestados. Conclusión, de este modo el nivel de correlación de sus variables estudiadas en los colaboradores es relativamente perjudicial, a mediano plazo puede ser un factor impredecible en el surgimiento y aparición de diferentes enfermedades ocupacionales.

Concerniente a los fundamentos teóricos, este recopilara los enfoques conceptuales y teorías sobre las variables exploradas, el riesgo psicosocial (V1) y resiliencia (V2), y sus dimensiones correspondientes.

En cuanto a las teorías relacionadas con en el tema de investigación, se fundamenta para su estudio en la corriente humanista, Según Gerrig y Zimbardo (2005), señalan que las personas mantienen un instinto natural al desarrollo y bienestar psicológico, La labor primordial de los individuos es perseverar por un crecimiento eficiente. Incorporando enseñanzas preciadas del análisis de la literatura, artes e historia. De acuerdo a eso se transforma en una disciplina íntegra. Los humanistas pretenden que sus pensamientos sean el impulso para que la psicología acrecenté su punto de vista en el poder negativo y las características de los seres humanos.

Dentro de los enfoques conceptuales asociadas a las variables de estudio tenemos a, Salvador et al. (2005) indican el riesgo psicosocial como variable con conexiones mutuas entre la ergonomía, el ambiente de trabajo, las preferencias laborales y las condiciones que brinda la empresa, nocivas para su salud.

Asimismo, OIT-OMS (1984), describe la variable como la interrelación entre las obligaciones laborales, el entorno laboral, la complacencia laboral y las circunstancias organizacionales, las habilidades, necesidades, circunstancias culturales y personales, fuera del ambiente de trabajo. Todos estos, a través de la percepción y la experiencia, ciertamente pueden afectar la salud, el desempeño laboral, rendimiento y la satisfacción laboral. Las relaciones negativas entre las condiciones laborales y los elementos humanísticos pueden provocar trastornos, dificultades de conducta y cambios externos, lo que crea nuevos riesgos de males físicos y mentales. A su vez, Polanco (2017) coincide con la conceptualización ofrecida por la OIT, y revela que la variable en mención logra influenciar de forma positiva o negativa en el personal según sea el punto de vista que cada uno posea.

Además, Gamero (2013) determina que la variable alude a las circunstancias en el ambiente de trabajo y está claramente relacionado con la empresa, tamaño del puesto, ejercicio de las tareas y tiene un impacto total en el entorno laboral suficiente para repercutir en la salud psicosocial o el confort de los empleados, y el desempeño laboral. De igual manera, la DIGESA (2014), determina la variable riesgo psicosocial como circunstancias existentes en un ambiente laboral claramente relacionadas con la distribución del trabajo, las funciones del mismo y la ejecución de la labor; y que se muestran con suficiencia para perturbar el desenvolvimiento y la salud del colaborador.

Por consiguiente, los factores de RPS se pueden agrupar en las dimensiones: exigencias psicológicas, que serían los requisitos para evitar que el individuo entre en circunstancias interpersonales procedentes de las relaciones emocionales en el trabajo, principalmente en labores en la que se ofrecen servicio a terceros. Asimismo, es donde el colaborador puede crecer como persona y profesional, básicamente gracias a la libertad y oportunidades de formación que ofrece la organización. Siguiendo la línea, a su vez el apoyo social valora el estilo de liderazgo y alude a la gestión del talento humano que ejecutan los jefes inmediatos. Por otro lado, las Compensaciones representan la recompensa que obtiene el colaborador por su entrega, esfuerzo, pero a su vez mide la estabilidad laboral. Por último, la Doble

presencia, representa la exigencia de sincronización del entorno de trabajo y al mismo tiempo del entorno familiar. (Salvador et al., 2005)

Respecto al enfoque teórico de la variable 1 de estudio, según los autores Salvador et al. (2005), en su archivo original, menciona la teoría de Copenhague la cual ha sido validada en diversos estudios, el autor identifico diversos factores e indicadores que inciden en el nivel de RPS y tienen base en la teoría de Karasek modelo que define dos dimensiones, demanda la cual se explica en relación al estrés laboral y control que es sumamente importante en términos de salud. Asimismo, la teoría de Johnson Y Hall añaden una tercera dimensión al modelo de Karasek (apoyo social) referida a la alta tensión que se viven en los escenarios. Y la teoría de Siegrist que define dos dimensiones, esfuerzo la cual nos habla sobre la entrega del colaborador en la realización de sus actividades y recompensas que aluden a la posibilidad de desmotivación que pueda presentar el colaborador si hubiese desequilibrio entre ambas dimensiones aumentando el riesgo de mala salud en el individuo. Teóricamente es abordado con un enfoque social puesto que busca comprender y explicar los hechos a partir de la relación existente entre las entre los individuos y su entorno.

Al igual que Tacca y Tacca (2019), comenta en su artículo sobre la teoría de Copenhague que ha sido adaptado al español por la institución SUSESO-ISTAS21, la cual confirma la validez de su instrumento en la versión breve, el autor elabora su análisis en base a las cinco dimensiones presentadas en la adaptación Istars21, las mismas que son medidas por medio de 20 ítems con escala Likert de 4 criterios de respuesta con niveles extremistas. El enfoque que abarca la teoría es social puesto que se va a medir las relaciones respecto a los individuos y su entorno. Los indicadores tomados en cuenta en la investigación han sido resumidos en estrés, cansancio, dolores y pérdida de concentración.

Asimismo, Herzberg (1954); manifestó la teoría de los dos factores para exponer adecuadamente la conducta de los individuos en el su entorno laboral. Tenemos factores intrínsecos son las que están dominadas por las personas ya que son

acciones desempeñadas por el colaborador el cual incide en la complacencia de logros de cada acción realizada. En cambio, los factores extrínsecos o higiénicos vienen a ser el entorno y las condiciones laborales como son el sueldo, las prestaciones, el horario de laboral etc. Con estas dimensiones identificadas queda claro que la calidad de los factores psicosociales es de tomar en cuenta en la empresa. Puesto que va influir en el mejor desenvolvimiento de los trabajadores. Teóricamente es abordado por un enfoque social.

En cuanto al enfoque conceptual de la variable 2 de estudio, para Novella (2002), la variable es un atributo del carácter que reduciría el impacto negativo de agentes estresantes y favorecería la adecuación. Se emplea para definir a los individuos que manifiestan valor y flexibilidad ante los obstáculos de sus vidas.

Asimismo, Masten (2007), propuso una estructura inmune psicosocial en la que observa muchos procesos que suceden en los individuos, tanto externa como internamente. Este estilo lo demuestra para subsistir a un escenario o desafío psicológico, el gobierno debe tener elementos o recursos incorporados que le permiten identificar y deshabilitar adversidades y sus consecuencias asociadas, como la resiliencia somática contra un modelo patogénico específico.

Por su parte la American Psychological Association (2011), define la variable como el proceso de adaptarse del mejor modo posible ante las desgracias, las tragedias, el miedo, los accidentes, las amenazas, o los elementos estresantes o de presión, como inconvenientes familiares o problemas propios, complicaciones en la salud, o escenarios estresores como el laburo o las finanzas.

Respecto a las dimensiones corresponder a las 5 áreas de la resiliencia: Confianza en sí mismo, es la capacidad para creer en uno mismo y las habilidades. Ecuanimidad, expresa un aspecto balanceado de la peculiar existencia y destrezas, aceptar los sucesos serenamente y dominar las actitudes ante adversidades. Perseverancia, es la constancia ante las fatalidades o desmoralización, poseer una enérgica aspiración de éxito y disciplina. Satisfacción personal, percibir el concepto del vivir de acuerdo a la cooperación con la misma. Por último, Sentirse bien solo, nos

proporciona el sentido de autonomía y el sentido de ser originales y trascendentales. (Novella, 2002)

Por otro lado, Respecto los enfoques teóricos de la variable 2, Novella (2002), fue uno de los autores que investigo sobre dicha variable en el entorno laboral y menciona la teoría de Wagnild y Young, la cual ha sido validada en su adaptación al español con el coeficiente alfa de 0.89 describe elementos como las competencias individuales y la capacidad para la autoaceptación. Novella, con igual razonamiento, confirmo el hallazgo de dos factores, y da lugar a 25 ítems que componen el instrumento y teniendo un sub grupo de cinco dimensiones fundamentales que facilitan su análisis. Teóricamente es abordado como un enfoque situacionista, puesto que se analiza el fenómeno basado en la fuerza de la situación.

Al igual que Piaggio (2009) presenta su teoría de los tres movimientos o tendencias que indican que los angloamericanos se desarrollan en un enfoque conductistas y están centrados en la individualidad; los europeos tienen una perspectiva y enfoque psicoanalítico, los latinoamericanos tienen un enfoque social. También nos indica acerca de identificar generaciones, de las cuales la primera generación empezó a preocuparse por las cualidades humanas que le permitieron conocer y enfrentarse a adversidades, luego centrarse en enfoques sociales que representa un modelo triádico de competencias resilientes que giran en torno a lo familiar, personal, y el ambiente laboral donde el individuo se desarrolla. La segunda generación se centró en la detección de dinámicas entre los factores que permiten una adaptación exitosa, prestando atención a un entorno social que crea la idea de que la resiliencia puede ser una cualidad enseñada.

Entonces, un enfoque que captura ambas variables es social – humanista (Tacca y Tacca – Piaggio), porque se enfoca en analizar tanto la interacción existente entre los individuos y su entorno, así como la conducta; porque en este enfoque las personas dan forma a las actitudes frente a diversos escenarios. Una de las contribuciones más importantes es la que aportó el método de Copenhague y el método de Wagnild y Young.

III.METODOLOGÍA

El marco metodológico según, Azuero (2019), quien cita a (Tamayo y Tamayo, 2012, p.37), menciona que es un procedimiento el cual científicamente se utiliza para obtener información selecta durante el proceso de entendimiento, revisión, corrección o aplicación del conocimiento. Este conocimiento se utiliza luego para relacionar y conectar las hipótesis presentadas previamente y abordar los problemas planteados.

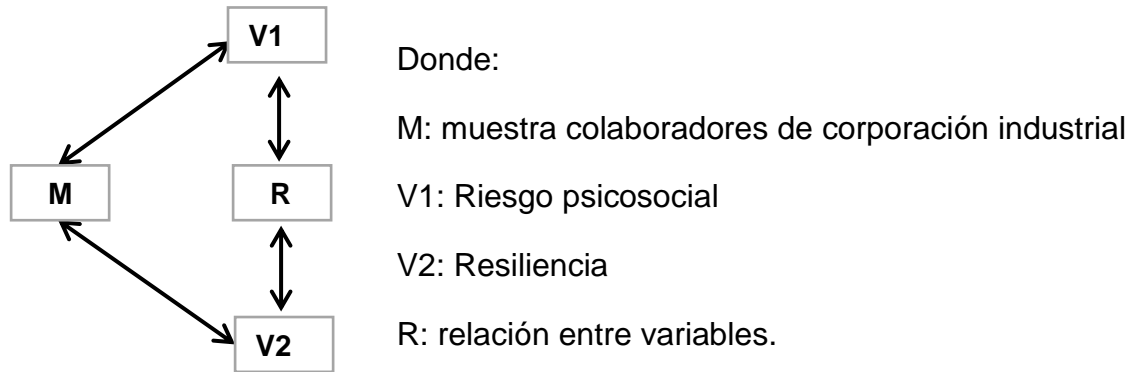
3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de Investigación: se realizó un estudio tipo básico – descriptivo, de corte transversal puesto que su propósito es generar conocimientos sobre un entorno determinado, ya que como indica Fernández et al. (2003) el tipo de investigación es la recolección de datos en un espacio concreto para así forjar nuevos conceptos. Esto implicó recopilar y analizar datos para probar las hipótesis planteadas que admitan generalizaciones que logren extenderse a contextos similares.

3.1.2. Diseño de investigación: El estudio adopto un diseño no experimental, tal cual lo indica Hernández et al. (2014) se realiza a través de la observación y recopilación de información en un entorno originario. Según la definición del autor se puede afirmar que el estudio explora las variables sin manipularlas de modo que se observara el fenómeno en su estado natural.

Por otro lado, según las definiciones de Kerlinger (2002), el estudio se acoge al enfoque cuantitativo debido a que se orientó hacia la representación numérica de los resultados posterior a las mediciones. Asimismo, posee un método hipotético-deductivo ya que se planteó hipótesis sobre los probables escenarios que están ligados a los hallazgos. Y el nivel de investigación es correlacional puesto que se procura establecer la relación existente. En base al autor se determinó que el estudio busca definir la relación de riesgo psicosocial y sus dimensiones con la capacidad resiliente de los colaboradores que conforman la muestra y poder generalizarlo a la población con un excelente índice de confiabilidad.

Figura 1: Diseño Correlacional.



Fuente: Kerlinger, (2002). Diseño correlacional adaptado por Yoly Villanueva (2023).

Con esta investigación se pretende determinar la correlación existente entre las variables, sean estas positivistas o inversas. De tal manera que se pueda reforzar e implementar tácticas que acrecienten la capacidad resiliente del colaborador o disminuir los entornos de riesgo psicosocial en la corporación industrial privada.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Riesgo psicosocial

- **Definición conceptual:** Salvador et al. (2005), definió la variable como conexiones mutuas entre la ergonomía, el ambiente de trabajo, las preferencias laborales y las condiciones que brinda la empresa, nocivas para su salud. Por su parte, Gamero (2013) indica que la variable, alude a las circunstancias en el ambiente de trabajo y está claramente relacionado con la empresa, tamaño del puesto, ejercicio de las tareas y tiene un impacto total en el entorno laboral suficiente para repercutir en la salud psicosocial o el confort de los empleados, y el desempeño laboral. Asimismo, DIGESA (2014), menciona la variable como circunstancias existentes en un ambiente laboral claramente relacionadas con la distribución del trabajo, las funciones del mismo y

la ejecución de la labor; y que se muestran con suficiencia para perturbar el desenvolvimiento y la salud del colaborador.

- **Definición operacional:** Las dimensiones en diversos estudios se alinean al modelo de Karasek, Johnson y Hall, y al modelo de Siegrist, con una base psicosocial participativa, la cual se puede agrupar en cinco dimensiones: Primero tenemos Exigencias psicológicas, son los requisitos para evitar entrar en circunstancias interpersonales procedentes de las relaciones emocionales en el trabajo, principalmente en labores en la que se ofrecen servicio a terceros. Asimismo, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, es donde el colaborador puede crecer como persona y profesional, básicamente gracias a la libertad y oportunidades de formación que ofrece la organización. Siguiendo la línea, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, la dimensión valora el estilo de liderazgo y alude a la gestión del talento humano que ejecutan los jefes inmediatos. También tenemos como dimensión las Compensaciones, esta representa la recompensa que obtiene el colaborador por su entrega, esfuerzo, pero a su vez mide la estabilidad laboral. Por último, Doble presencia, representa la exigencia de sincronización del entorno de trabajo y al mismo tiempo del entorno familiar. (Salvador et al., 2015).
- **Indicadores:** El estudio evaluará la variable siguiendo los siguientes indicadores: E. Cuantitativas, E. Cognitivas, E. Sensoriales, E. Emocionales, E. de esconder emociones, Influencia en el trabajo, Control sobre el tiempo de trabajo, Posibilidad de desarrollo, Sentido del trabajo, Integración en la empresa, Claridad de rol, Conflicto de rol, Calidad de liderazgo, Posibilidades de relación social, Sentimiento de grupo, Estima, Inseguridad, Previsibilidad, Apoyo social, Doble presencia. (Salvador et al., 2005).

- **Escala de medición:** Ordinal, debido a que al ser un enfoque cuantitativo este nos permite clasificar en más de dos categorías que creen un orden. (López e Ibarra, 2019).

3.2.2. Variable 2: Resiliencia

- **Definición conceptual:** Para Novella (2002), la variable es un atributo del carácter que reduciría el impacto negativo de agentes estresantes y favorecería la adecuación. Se emplea para definir a los individuos que manifiestan valor y flexibilidad ante los obstáculos de sus vidas. Asimismo, Masten (2007), propuso una estructura inmune psicosocial en la que observa muchos procesos que suceden en los individuos, tanto externa como internamente. Este estilo lo demuestra para subsistir a un escenario o desafío psicológico, el gobierno debe tener elementos o recursos incorporados que le permiten identificar y deshabilitar adversidades y sus consecuencias asociadas, como la resiliencia somática contra un modelo patogénico específico. Por su parte la American Psychological Association (2011), define la variable como el proceso de adaptarse del mejor modo posible ante las desgracias, las tragedias, el miedo, los accidentes, las amenazas, o los elementos estresantes o de presión, como inconvenientes familiares o problemas propios, complicaciones en la salud, o escenarios estresores como el laburo o las finanzas.
- **Definición operacional:** Las dimensiones corresponden a las 5 áreas de la resiliencia: Confianza en sí mismo, capacidad para creer en uno mismo y las habilidades. Ecuanimidad, expresa un aspecto balanceado de la peculiar existencia y destrezas, aceptar los sucesos serenamente y dominar las actitudes ante adversidades. Perseverancia, constancia ante las fatalidades o desmoralización, poseer una enérgica aspiración de éxito y disciplina. Satisfacción personal, la percepción de la vida y la cooperación con la misma. Por último, Sentirse bien solo, nos

proporciona el sentido de ser excepcionales, originales y trascendentales. (Novella, 2002).

- **Indicadores:** autoconfianza, independencia, decisión, invencibilidad, potestad, ingenio, constancia, flexibilidad, balance, perspectiva, vida estable. (Novella, 2002).
- **Escala de medición:** Ordinal, debido a que al ser un enfoque cuantitativo este nos permite jerarquizarlos en dos a más criterios/grados el cual creen un orden. (López e Ibarra, 2019).

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población: Arias (2006), describe la población como el grupo limitado o ilimitado de elementos con caracteres comunes, a través de las que se extenderán los resultados del estudio. Por lo que estuvo comprendida por 145 colaboradores de una corporación industrial privada de acopio de cacao en la ciudad de Tarapoto, entre hombres y mujeres, con edades que oscilan de 22 a 55 años, residentes en la región San Martín. Todos los participantes cuentan con grado de educación superior.

- **Criterio de inclusión:** Bastis Consultores (2022), menciona que dichos criterios están basados en los rasgos de la población admisible para participar en la investigación. Con esta definición se estableció que las características de la población que las hace idóneas para el estudio están vinculadas a los espacios demográficos y geográficos. Por lo que los colaboradores de la corporación industrial de acopio de cacao de la ciudad de Tarapoto no muestran inconveniente alguno, ni se muestran reacios a contestar el cuestionario.
- **Criterio de exclusión:** Se aplican en caso, los rasgos admisibles determinados de la población los hacen inadmisibles para la investigación. Esta decisión se toma después de que se ha diseñado la formulación del problema. Bastis Consultores (2022), Con esta definición queda claro que los criterios de exclusión serían circunstancias

que no permitan al individuo realizar el cuestionario, que proporcionen datos falsos, entre otros. Por lo que los colaboradores que tuvieran inconvenientes no serán tomados en cuenta en la muestra probabilística.

3.3.2. Muestra: Hernández et al. (2014), expresa que la investigación abarca una muestra probabilística, porque todos poseen igual oportunidad de ser elegidos, esto se logra mediante la determinación de la extensión poblacional y el tamaño de muestra requerido, mediante unidades analíticas, muestreo aleatorio o mecánico. Se describe la fórmula utilizada para seleccionar la muestra, quedando comprendida en 106 colaboradores de una corporación industrial.

$$n = \frac{145 * 0.5^2 * 1.96^2}{(145 - 1)0.05^2 + 0.5^2 * 1.96^2}$$

$$n = \frac{145 * 0.25 * 3.8416}{(144)0.0025 + 0.25 * 3.8416}$$

$$n = \frac{139.26}{1.32}$$

$$n = 106 \text{ personas}$$

$$n: \frac{N \sigma^2 Z^2}{(N - 1) e^2 + \sigma^2 Z}$$

N: tamaño de la población (145)
e: margen de error (0.05)
σ: desviación estándar de la población (0.5)
z: puntuación z (1.96)
n: tamaño de muestra

Fuente: Murray y Larry, (2005).

3.3.3. Muestreo: Fue probabilístico aleatorio simple, Fernández et al. (2003), indica que es una técnica la cual todos los componentes que conforman el universo tuvieron igualdad de posibilidades para su elección.

3.3.4. Unidad de análisis: Según Fernández et al. (2003), La unidad de análisis son los individuos o componentes con idénticas características que serán evaluados.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para el estudio se empleará la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario ya que según lo indicado por Behar (2008), es un método y procedimiento

que facilitan la recolección de datos y orientan a la verificación de la problemática planteada por medio de la cual se obtendrá un perfil compuesto de la población. Por lo que se aplicó la misma técnica a ambas variables.

Para medir la variable riesgo psicosocial, el instrumento a utilizar sera el cuestionario de Copenhague (CoPsoQ) adaptada al español empleando así su versión corta Suseso – Ista 21 la cual admite evaluar con fines de determinación, prevención, inspección y formación; en tanto se elabora un estudio sistemático sobre las dimensiones. El instrumento fue puesto a prueba en diferentes estudios como el de (Salvador et al., 2005). La estructura del instrumento es 5 dimensiones, 20 indicadores y 20 items.

Respecto a la resiliencia fue el cuestionario de Wagnild y Young (RS) adaptada al español Escala de Resiliencia (ER) el cual permite medir la capacidad de resiliencia de los individuos que forman la muestra. Novella (2002). El instrumento tiene una estructura basada en 5 dimensiones, 11 indicadores y 25 items.

Instrumentos

Es una herramienta que agrupa items relacionados a una variable o más. Las preguntas del instrumento pueden ser tan variados como los elementos que mida, y que el investigador usa para recopilar los datos de una realidad pretendiendo dar respuesta a los indicadores de la investigación mediante cuestionarios, entrevistas, observación, etc. (Behar, 2008).

Por tanto, los instrumentos a utilizar para medir ambas variables serán el cuestionario, teniendo para la variable 1 el SUSESO-ISTAS21 con 20 items y para la variable 2 la Escala de resiliencia con 25 items; y su estructura será de diseño politómico la cual se trabajará con escala de Likert 1 = Nunca, 2 = algunas veces, 3 = muchas veces, 4 = casi siempre, 5 = siempre. Y para el segundo instrumento tenemos: 1=Totalmente en desacuerdo, 2 = Bastante en desacuerdo, 3 = En desacuerdo, 4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5= De acuerdo, 6 = Bastante de acuerdo, 7 = Totalmente de acuerdo. (Behar, 2008).

Validez

Se refiere a la viabilidad que se da a los instrumentos para recopilar datos válidos, con el propósito de manifestar que sean logrables y lógicas en los resultados. (Ramírez et al., 2020).

Se ha corroborado que los dos instrumentos a aplicar en la investigación fueran sometidos al juicio de 3 expertos con grados académicos de maestros para así dar validez a la fiabilidad de los resultados obtenidos. Para riesgo psicosocial el instrumento se tomará de la adaptación de Salvador et al. (2005), conformado por 20 ítems, resumidos en 5 dimensiones y según los 3 jueces expertos afirmaran si posee las características necesarias para conocer la realidad del entorno. Por otro lado, para resiliencia el instrumento se tomará del estudio de Novella (2002), siendo a su vez un cuestionario con 25 ítems resumidos en 5 dimensiones, la que también será validada por los 3 jueces expertos y ver si posee los elementos necesarios para la fiabilidad de los datos obtenidos, y así concluir si ambos instrumentos poseen relevancia, pertinencia y claridad.

Tabla 1: Riesgo Psicosocial

Juicio de Expertos		
Jueces	Grado Académico	Viabilidad
Muñoz Ocas, Alcides	Maestro	Aplicable
Rodríguez Mendoza, Segundo Saul	Maestro	Aplicable
Vela Reategui, Seidy Janice	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Resiliencia

Juicio de Expertos		
Jueces	Grado Académico	Viabilidad
Muñoz Ocas, Alcides	Maestro	Aplicable
Rodríguez Mendoza, Segundo Saul	Maestro	Aplicable
Vela Reategui, Seidy Janice	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Será el nivel o grado obtenidos como resultado por los instrumentos y tendrán que ser congruentes acorde con los propósitos e hipótesis. Igualmente, se empleará el Alfa de Cronbach para la medición correspondiente (Coppari et al., 2018).

La verificación de fiabilidad será elaborada por medio del cálculo alfa de Cronbach debido a los valores politómicos en escala de Likert; los resultados de fiabilidad serán obtenidos luego de ejecutarse una prueba piloto en un grupo conformado por diez colaboradores. Obteniéndose en el instrumento de riesgo psicosocial que alcanzó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.824 con 20 elementos analizados, mientras que el instrumento de resiliencia alcanzó un alfa de Cronbach de 0.886 con 25 elementos analizados, demostrando que los cuestionarios son confiables y poseen una credibilidad alta.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$$

Donde:

k: El número de items

$\sum s^2$: Sumatoria de varianzas de los items

ST^2 : Varianza de la suma de los items.

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

Fuente: Cronbach (1951).

Tabla 3: Coeficiente Alfa de Cronbach

Rango	Confiabilidad
<0.53	Nulo
0.54 - 0.59	Bajo
0.60 -0.65	Confiable
0.66 - 0.71	Muy confiable
0.72 - 0.99	Excelente
1>	Perfecto

Fuente: Lee J. Cronbach (1951)

Tabla 4: Confiabilidad – Cuestionario Suseso – Istas21

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de items
.824	20

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

Tabla 5: Confiabilidad - Escala de Resiliencia (ER)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de items
.886	25

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

La técnica aplicada será la encuesta, como indica Behar (2008), es un modelo y procedimiento que facilitara la recolección de datos y orientan a la verificación de la problemática planteada por medio de la cual se obtendrá un perfil compuesto de la población, estando diseñado en escala de Likert para recoger información y obtener determinados resultados. Con lo comentado anteriormente se empleó el cuestionario como instrumentos teniendo 20 items para la variable 1 y 25 items para la variable 2, realizándose el cuestionario correspondiente de esa manera poder recolectar los datos para su procesamiento y tabulación.

La escala de likert se cimienta en un conjunto de items mostrados de manera de confirmaciones y prudencia, frente al cual se requiere la respuesta de los individuos a quienes se les aplica, Hernández et al. (2014). Por lo expuesto anteriormente en la variable riesgo psicosocial se determinó el cuestionario con la escala de Likert abarcando 20 items respectivo a 5 dimensiones mencionadas en la definición operacional. Asimismo, para nuestra segunda variable que también aplicamos el cuestionario con la escala de Likert abarcando 25 items teniendo del mismo modo 5 dimensiones mencionadas en su definición conceptual. Los dos instrumentos asumen respuestas politómicas, la variable 1 tiene 5 criterios y la variable 2 tiene 7 criterios.

Baremos

Según Chan y Quezada (2013), La baremación es presentada en tablas y permiten la conversión a tantos porcentuales directos y puntajes típicos. Las puntuaciones indican el rango del grupo estudiado en el que el las dimensiones muestran un alto o bajo puntaje sobre los rasgos tomados en cuenta en el estudio.

La baremación de las variables y sus dimensiones se procedió a elaborar en el SPSS V28 tras el vaciado de los datos en el programa, se transformó la suma de las preguntas en su conjunto total y en sumas por dimensiones, obteniéndose así los límites inferiores y superiores para establecer los rangos a tener en cuenta para su valoración en la correlación.

Baremación de la variable Riesgo psicosocial

		Estadísticos - BAREMOS					
		V1RPS	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	D5V1
N	Válido	106	106	106	106	106	106
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Mínimo		20.00	8.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Máximo		44.00	15.00	12.00	9.00	7.00	4.00
Percentiles	30	31.00	11.00	6.00	4.00	4.00	2.00
	70	37.00	12.00	9.00	8.00	7.00	3.00

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

Baremación de la variable resiliencia

		Estadísticos - BAREMOS					
		V2RE	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	D5V2
N	Válido	106	106	106	106	106	106
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Mínimo		144	39	22	41	24	17
Máximo		167	48	24	49	27	21
Percentiles	30	149.00	40.00	22.00	43.00	25.00	18.00
	70	161.00	47.00	23.00	46.00	27.00	19.00

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

3.5. Procedimientos

Se recopilaron diferentes fuentes de investigación de los últimos 5 años para el estudio actual, con el propósito de enfatizar objetivos de investigación, de esta manera establecer las dimensiones de nuestras variables y lograr definir las técnicas e instrumentos a usar. Por otra parte, se hizo llegar una solicitud a la administración para la respectiva autorización de la aplicación de las encuestas, después de obtener la solicitud firmada, se coordinó con los 10 colaboradores seleccionados al azar para realizar las encuestas, una vez obtenido los resultados de los dos cuestionarios se procedió a ingresar la información en el software estadístico SPSS22, para adquirir los resultados correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

Es el método de interpretación minuciosa, que busca establecer los elementos a fin de incrementar alternativas de solución a las variables riesgo psicosocial y resiliencia, con la finalidad de incluir las posibles mejoras. (Franklin, 1998). De acuerdo a esto se obtuvo los resultados de las encuestas aplicadas recolectando todos los datos de forma organizada y detallada de las dos variables, mediante la hoja Excel.

Además, se procesó en el programa estadístico IBM SPSS22, por tal modo que nos facilitó llevar a cabo el procedimiento descriptivo, con una investigación de continuidad conforme se evalúa con la prueba Rho de Spearman no paramétrica, siendo así de acuerdo con el propósito del estudio se trata de una referencia a la relación entre las dos variables manteniendo la escala ordinal, por consiguiente, se realizará la clasificación y deducción en ambos casos mediante la estadística inductiva. (Kinneer y Taylor, 1993).

3.7. Aspectos éticos

Según, Hernández et al. (2014), quien cita a Sánchez (2009), el cual refiere que la ética establece un marco moral de referencia, es el modelo universal al que se refiere y el cual se ajustan los diversos códigos de ética. Esta se centra en la manera de actuar de las personas el cual se relaciona con los valores éticos de los mismos.

El proyecto de investigación se realizó acatando los reglamentos de la Universidad, que son de acuerdo al artículo 1º tiene como propósito elaborar estudios bajo normas morales y compromiso respaldando la satisfacción y derechos de los integrantes, de la misma manera constatado por la herramienta turnitin.

En relación, se consideró el aporte intelectual, conceptualizaciones, opiniones, ideas, investigaciones anteriores tomadas en cuenta dentro del proyecto se han presentado mediante citas y referencias relevantes bajo el modelo de las normas APA 7ºma edición.

De la misma manera, se respetó lo establecido por la Universidad Cesar Vallejo, según el cual el artículo 7º establece que todo estudio que comprometa a personas debe tener la aprobación del encuestado y proteger su privacidad, para lo cual se ha solicitado con el permiso necesario.

IV.RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Según Hernández et al. (2014), la estadística descriptiva refiere el dato, valor o puntaje obtenido por ambas variables, las que permitirán describir la distribución, el grado o frecuencia de cada variable.

Por lo que, de acuerdo a la aplicación de ambos instrumentos validados por cada variable correspondiente: Riesgo psicosocial y Resiliencia, con una muestra de 106 colaboradores, ofrece los resultados que a continuación se detallan:

Tabla 6

Frecuencia del Riesgo psicosocial en colaboradores de una corporación industrial privada de acopio de cacao - Tarapoto.

	Riesgo psicosocial			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
RIESGO BAJO	37	34.9	34.9	34.9
RIESGO MEDIO	38	35.8	35.8	70.8
RIESGO ALTO	31	29.2	29.2	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

La Tabla 6 muestra los resultados de nuestra variable 1 (RPS). En este cuadro, el 35,8% de los encuestados que representan a 38 colaboradores consideran estar expuestos a un nivel de riesgo medio. Mientras que el 34,9% de los encuestados que representan a 37 colaboradores que manifiestan estar expuestos a un nivel de riesgo bajo. Y el 29,2% de los colaboradores, que representan a 31 encuestados, consideran estar expuestos a un nivel de riesgo alto. Con base en dichos resultados, se puede manifestar que la apreciación del nivel de riesgo se divide en porcentajes no muy distantes, mostrando una opinión dividida.

Tabla 7

Frecuencia de Exigencias psicológicas en colaboradores de una corporación industrial privada de acopio de cacao - Tarapoto.

	Exigencias psicológicas			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
RIESGO BAJO	21	19.8	19.8	19.8
RIESGO MEDIO	64	60.4	60.4	80.2
RIESGO ALTO	21	19.8	19.8	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

La Tabla 7 muestra los resultados de la dimensión 1 de la variable RPS. En este cuadro, el 60,4% de los encuestados que representan a 64 colaboradores consideran las exigencias psicológicas con un nivel medio. Esto se compara con el 19,8% de los encuestados que representan a 21 colaboradores que manifiestan las exigencias psicológicas con un nivel bajo y nivel alto. Con base en dichos resultados, se manifestó que la apreciación del nivel sobre las exigencias psicológicas está en un rango de medio a alto haciendo un total de 80.2%.

Tabla 8

Frecuencia del Trabajo activo - Desarrollo de habilidades en colaboradores de una corporación industrial privada de acopio de cacao - Tarapoto.

	Trabajo activo - Desarrollo de habilidades			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
RIESGO BAJO	38	35.8	35.8	35.8
RIESGO MEDIO	41	38.7	38.7	74.5
RIESGO ALTO	27	25.5	25.5	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

La Tabla 8 muestra los resultados de la dimensión 2 de la variable RPS. En este cuadro 41 de los encuestados que representan el 38,7% consideran el trabajo activo – desarrollo de habilidades con un nivel medio. Mientras que el 35,8% de los encuestados que representan a 38 colaboradores manifiestan que es un nivel bajo. Asimismo, el 25,5% de los colaboradores que representan a 27 encuestados, consideran que posee un nivel alto. Con base a ello, se manifestó que la apreciación del nivel de esta dimensión está en un rango de medio a alto haciendo un total de 64.2%.

Tabla 9

Frecuencia del Apoyo social en la organización - Calidad de liderazgo en colaboradores de una corporación industrial privada de acopio de cacao - Tarapoto.

Apoyo social en la empresa - Calidad de liderazgo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
RIESGO BAJO	49	46.2	46.2	46.2
RIESGO MEDIO	12	11.3	11.3	57.5
RIESGO ALTO	45	42.5	42.5	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

La Tabla 9 muestra los resultados de la dimensión 3 de la variable RPS. En este cuadro 49 de los encuestados que representan el 46,2% consideran el apoyo social en la organización – Calidad de liderazgo con un nivel bajo. Mientras que el 42,5% de los encuestados que representan a 45 colaboradores manifiestan que es un nivel alto. Asimismo, el 11,3% de los colaboradores que representan a 12 encuestados, consideran que posee, obteniendo nivel medio. A través de dichos resultados, se manifestó que la apreciación del nivel sobre la dimensión está en un rango de medio a alto haciendo un total de 53.8%.

Tabla 10

Frecuencia de las Compensaciones en colaboradores de una corporación industrial privada de acopio de cacao - Tarapoto.

	Compensaciones			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
RIESGO BAJO	37	34.9	34.9	34.9
RIESGO MEDIO	14	13.2	13.2	48.1
RIESGO ALTO	55	51.9	51.9	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

La Tabla 10 muestra los resultados de acuerdo a la dimensión 4 de la variable RPS. En este cuadro 55 de los encuestados que representan el 51,9% consideran las compensaciones con un nivel alto. Mientras que el 34,9% de los encuestados que representan a 37 colaboradores manifiestan que las compensaciones tienen un nivel bajo. Asimismo, el 13,2% de los colaboradores que representan a 14 encuestados, consideran que las compensaciones poseen un nivel medio. En base a ello, se manifestó que la apreciación del nivel sobre las compensaciones está en un rango de medio a alto haciendo un total de 65.1%.

Tabla 11

Frecuencia de la Doble presencia en colaboradores de una corporación industrial privada de acopio de cacao - Tarapoto.

	Doble presencia			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
RIESGO BAJO	42	39.6	39.6	39.6
RIESGO MEDIO	40	37.7	37.7	77.4
RIESGO ALTO	24	22.6	22.6	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

La Tabla 11 muestra los resultados de acuerdo a la dimensión 5 de la variable RPS. En este cuadro 42 de los encuestados que representan el 39,7% consideran la doble presencia con un nivel bajo. Mientras que el 37,7% de los encuestados que representan a 40 colaboradores manifiestan la doble presencia con un nivel alto. Asimismo, el 22,6% de los colaboradores que representan a 24 encuestados, consideran que la doble presencia posee un nivel medio. En base a ello, se manifestó que la apreciación del nivel sobre la dimensión está en un rango de medio a alto haciendo un total de 60.3%.

Tabla 12

Frecuencia de la Resiliencia en colaboradores de una corporación industrial privada de acopio de cacao - Tarapoto.

	Resiliencia		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Frecuencia	Porcentaje		
ESCASA RESILIENCIA	55	51.9	51.9	51.9
MODERADA RESILIENCIA	20	18.9	18.9	70.8
MAYOR RESILIENCIA	31	29.2	29.2	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

La Tabla 12 muestra los resultados de acuerdo a la variable 2 (RE). En este cuadro 55 de los encuestados que representan el 51,9% consideran que la resiliencia es escasa. Mientras que el 29,2% de los encuestados que representan a 31 colaboradores manifiestan que la resiliencia es mayor. Asimismo, el 18,9% de los colaboradores que representan a 20 encuestados, consideran que la resiliencia es moderada. Con base en dichos resultados, se manifestó que la apreciación del nivel sobre la resiliencia escasa puesto que agrupa a más de la mitad de los encuestados siendo un total del 51,9%.

Tabla 13

Frecuencia de la Confianza en sí mismo en colaboradores de una corporación industrial privada de acopio de cacao - Tarapoto.

	Confianza en sí mismo		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Frecuencia	Porcentaje		
ESCASA RESILIENCIA	52	49.1	49.1	49.1
MODERADA RESILIENCIA	15	14.2	14.2	63.2
MAYOR RESILIENCIA	39	36.8	36.8	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

La Tabla 13 muestra los resultados de acuerdo a la dimensión 1 de la variable RE. En este cuadro 52 de los encuestados que representan el 49,1% consideran que la confianza en sí mismo es escasa. Mientras que el 36,8% de los encuestados que representan a 39 colaboradores manifiestan que la confianza en sí mismo es mayor. Asimismo, el 14,2% de los colaboradores que representan a 15 encuestados, consideran que la confianza en sí mismo es moderada. Con base en dichos resultados, se manifestó que la apreciación del nivel sobre la confianza en sí mismo está en un rango de escasa a moderada haciendo un total de 63.3%.

Tabla 14

Frecuencia de Ecuanimidad en colaboradores de una corporación industrial privada de acopio de cacao - Tarapoto.

	Ecuanimidad		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Frecuencia	Porcentaje		
ESCASA RESILIENCIA	99	93.4	93.4	93.4
MODERADA RESILIENCIA	7	6.6	6.6	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

La Tabla 14 muestra los resultados de acuerdo a la dimensión 2 de la variable RE. En este cuadro 99 de los encuestados que representan el 93,4% consideran que la ecuanimidad es escasa. Mientras que solo el 6,6% de los encuestados que representan a 7 colaboradores manifiestan que la ecuanimidad es moderada. Con base en dichos resultados, se manifestó que la apreciación del nivel sobre la ecuanimidad es escasa haciendo un total de 63.3%.

Tabla 15

Frecuencia de la Perseverancia en colaboradores de una corporación industrial privada de acopio de cacao - Tarapoto.

	Perseverancia		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Frecuencia	Porcentaje		
ESCASA RESILIENCIA	55	51.9	51.9	51.9
MODERADA RESILIENCIA	34	32.1	32.1	84.0
MAYOR RESILIENCIA	17	16.0	16.0	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

La Tabla 15 muestra los resultados de acuerdo a la dimensión 3 de la variable RE. En este cuadro 55 de los encuestados que representan el 51,9% consideran que la perseverancia es escasa. Mientras que el 32,1% de los encuestados que representan a 34 colaboradores manifiestan que la perseverancia es moderada. Asimismo, el 16,0% de los colaboradores que representan a 17 encuestados, consideran que la perseverancia es mayor. Con base en dichos resultados, se manifestó que la apreciación del nivel sobre la perseverancia está en un rango de escasa a moderada haciendo un total de 84.0%.

Tabla 16

Frecuencia de la Satisfacción personal en colaboradores de una corporación industrial privada de acopio de cacao - Tarapoto.

	Satisfacción personal		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Frecuencia	Porcentaje		
ESCASA RESILIENCIA	62	58.5	58.5	58.5
MODERADA RESILIENCIA	1	0.9	0.9	59.4
MAYOR RESILIENCIA	43	40.6	40.6	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

La Tabla 16 muestra los resultados de acuerdo a la dimensión 4 de la variable RE. En este cuadro 62 de los encuestados que representan el 58,5% consideran que la satisfacción personal es escasa. Mientras que el 40,6% de los encuestados que representan a 43 colaboradores manifiestan que la satisfacción personal es mayor. Asimismo, el 0,9% de los colaboradores que representan a 1 encuestados, consideran que la satisfacción personal es moderada. Con base en dichos resultados, se manifestó que la apreciación del nivel sobre la satisfacción personal es escasa puesto que el total es más la mitad de encuestados representado por el 58.5%.

Tabla 17

Frecuencia del Sentirse bien solo en colaboradores de una corporación industrial privada de acopio de cacao - Tarapoto.

	Sentirse bien solo		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Frecuencia	Porcentaje		
ESCASA RESILIENCIA	55	51.9	51.9	51.9
MODERADA RESILIENCIA	27	25.5	25.5	77.4
MAYOR RESILIENCIA	24	22.6	22.6	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

La Tabla 17 muestra los resultados de acuerdo a la dimensión 5 de la variable RE. En este cuadro 55 de los encuestados que representan el 51,9% consideran que el sentirse bien solo es escasa. Mientras que el 25,5% de los encuestados que representan a 27 colaboradores manifiestan que el sentirse bien solo es moderada. Asimismo, el 22,6% de los colaboradores que representan a 24 encuestados, consideran que el sentirse bien solo es mayor. Con base en dichos resultados, se manifestó que la apreciación del nivel sobre el sentirse bien solo es escasa puesto que agrupa más de la mitad de los encuestados haciendo un total de 51.9%.

4.2. Prueba de Normalidad

Según Hernández et al. (2014), por el motivo de contar con más de 50 encuestados en la base de datos, se utiliza kolmogorov-Smirnov, el cuál facilita calcular la distribución normal para la recopilación de información, de la misma forma se percibe que hay grupos con distribución no normal, por lo que dice una significancia menor 0.05.

Se concluye que existe una distribución normal, de tal modo se realizará pruebas no paramétricas, el cual hace referencia a la correlación de las dos variables, conservando la escala ordinal, del mismo modo se lleva a cabo la categorización, el cálculo aplicando estadística inferencial.

Por tanto, en este estudio refleja el Kolmogorov-Smirnov, del Riesgo psicosocial y Resiliencia en colaboradores de una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, que a continuación se detalla:

Tabla 18

Pruebas de normalidad				
Kolmogorov-Smirnov ^a				
	Estadístico	gl	Sig.	Decisión
Riesgo psicosocial	0.229	106	0.000	No normalidad
Resiliencia	0.330	106	0.000	No normalidad
Exigencias psicológicas	0.302	106	0.000	No normalidad
Trabajo activo - desarrollo de habilidades	0.233	106	0.000	No normalidad
Apoyo social en la empresa - calidad de liderazgo	0.308	106	0.000	No normalidad
Compensaciones	0.335	106	0.000	No normalidad
Doble presencia	0.254	106	0.000	No normalidad

H0: Los datos provienen de una distribución normal ($p > 0.05$)

H1: Los datos no provienen de una distribución normal ($p < 0.05$)

4.3. Estadística Inferencial

Según Hernández et al. (2014), es la estadística utilizada principalmente que nos permite probar las hipótesis planteadas y valorar los parámetros a través de técnicas

Partiendo del análisis de Kolmogorov-Smirnov, los datos se catalogaron como no normales, por lo cual se realizó el estudio de las hipótesis planteadas del Riesgo psicosocial y Resiliencia usando el método RHO Spearman aplicado en estudios no paramétricos.

Prueba de hipótesis general:

H1: Existe relación entre riesgo psicosocial y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, 2023.

H0: No existe relación entre riesgo psicosocial y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, 2023.

Tabla 19

Correlación entre Riesgo psicosocial y Resiliencia.

		Riesgo psicosocial	Resiliencia
Rho de Spearman	Riesgo psicosocial	1.000	-.708**
			0.000
		106	106
	Resiliencia	-.708**	1.000
		0.000	
		106	106

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

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

Criterios de decisión

Si $p \geq 0.05$, se acepta H0 y se rechaza H1

Si $p < 0.05$ se rechaza H0 y se acepta H1

En la tabla 19 se presenta la correlación existente de las variables, se visualiza que el estadístico de Rho Spearman muestra que la sig. bilateral ($p=0.000$) estando menor al valor 0,05 por lo tanto se dice existe significancia, lo que nos lleva a desestimar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Mientras que el coef. de correlación es de $-.708$ por lo que se evidencia como una correlación negativa moderada entre las variables, es decir a mayor riesgo psicosocial menor es el grado de resiliencia.

Prueba de hipótesis específica 01

H1: Existe relación entre exigencias psicológicas y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, 2023.

H0: No existe relación entre exigencias psicológicas y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, 2023.

Tabla 20

Correlación entre Exigencias psicológicas y Resiliencia.

		Exigencias psicológicas	Resiliencia
Rho de Spearman	Exigencias psicológicas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 .213* 106
	Resiliencia	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.213* 0.028 106

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

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

Criterios de decisión

Si $p \geq 0.05$, se acepta H0 y se rechaza H1

Si $p < 0.05$ se rechaza H0 y se acepta H1

En la tabla 20 se presenta la correlación de acuerdo a la dimensión 1 y variable 2, se visualiza que el estadístico de Rho Spearman muestra que la sig. bilateral ($p=0.028$) estando menor al valor 0,05 por lo se dice que existe significancia, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Mientras que el coef. de correlación es de .213 por lo que se demuestra como una correlación positiva débil a través de la dimensión y la variable, en otras palabras, a mayores exigencias psicológicas mayor es la resiliencia.

Prueba de hipótesis específica 02

H1: Existe relación entre trabajo activo-desarrollo de habilidades y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, 2023.

H0: No existe relación entre trabajo activo-desarrollo de habilidades y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, 2023.

Tabla 21

Correlación entre trabajo activo-desarrollo de habilidades y Resiliencia.

		Trabajo activo - desarrollo de habilidades	Resiliencia
Rho de Spearman	Trabajo activo - desarrollo de habilidades	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 -.857** 0.000 106
	Resiliencia	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-.857** 0.000 106

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

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

Criterios de decisión

Si $p \geq 0.05$, se acepta H0 y se rechaza H1

Si $p < 0.05$ se rechaza H0 y se acepta H1

En la tabla 21 se presenta la correlación la dimensión 2 y variable 2, se visualiza que el estadístico de Rho Spearman muestra que la sig. bilateral ($p=0.000$) estando menor al valor 0,05 por lo se dice que existe significancia, lo que nos lleva a desestimar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Mientras que el coef. de correlación es de -.857 por lo que se evidencia como una correlación negativa fuerte entre la dimensión y la variable, es decir a mayor trabajo activo-desarrollo de habilidades menor es la resiliencia.

Prueba de hipótesis específica 03

H1: Existe relación entre apoyo social en la empresa-calidad de liderazgo y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, 2023.

H0: No existe relación entre apoyo social en la empresa-calidad de liderazgo y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, 2023.

Tabla 22

Correlación entre Apoyo social en la empresa-calidad de liderazgo y Resiliencia.

		Apoyo social en la empresa - calidad de liderazgo		Resiliencia
Rho de Spearman	Apoyo social en la empresa - calidad de liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	-0.138
		Sig. (bilateral)		0.160
		N	106	106
	Resiliencia	Coeficiente de correlación	-0.138	1.000
		Sig. (bilateral)	0.160	
		N	106	106

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

Criterios de decisión

Si $p \geq 0.05$, se acepta H0 y se rechaza H1

Si $p < 0.05$ se rechaza H0 y se acepta H1

En la tabla 22 se presenta la correlación entre la dimensión 3 y variable 2, se visualiza que el estadístico de Rho Spearman muestra que la sig. bilateral ($p=0.160$) estando mayor al valor 0,05 por lo se dice que no existe significancia, lo que nos lleva a aceptar la hipótesis nula y se rechazar la hipótesis alterna. Mientras que el coef. de correlación es de -.138 por lo que se evidencia como una correlación negativa escasa o nula a través de la dimensión trabajo activo-desarrollo de habilidades y la variable resiliencia.

Prueba de hipótesis específica 04

H1: Existe relación entre compensaciones y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, 2023.

H0: No existe relación entre compensaciones y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, 2023.

Tabla 23

Correlación entre Compensaciones y Resiliencia.

		Compensaciones	Resiliencia
Rho de Spearman	Compensaciones	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	106
	Resiliencia	Coeficiente de correlación	-.867**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	106

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

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

Criterios de decisión

Si $p \geq 0.05$, se acepta H0 y se rechaza H1

Si $p < 0.05$ se rechaza H0 y se acepta H1

En la tabla 23 se presenta la correlación entre la dimensión 4 y variable 2, se visualiza que el estadístico de Rho Spearman muestra que la sig. bilateral ($p=0.000$) estando menor al valor 0,05 por lo se dice que existe significancia, lo que nos lleva a desestimar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Mientras que el coef. de correlación es de -.867 la cual se evidencia como una correlación negativa fuerte entre la dimensión y la variable, es decir a mayores compensaciones menor es la resiliencia.

Prueba de hipótesis específica 05

H1: Existe relación entre doble presencia y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, 2023.

H0: No existe relación entre doble presencia y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto, 2023.

Tabla 24

Correlación entre Doble presencia y Resiliencia.

		Doble presencia	Resiliencia
Rho de Spearman	Doble presencia	1.000	0.184
			0.059
		106	106
	Resiliencia	0.184	1.000
		0.059	
		106	106

Fuente: Datos procesados en programa IBM SPSS V.28

Criterios de decisión

Si $p \geq 0.05$, se acepta H0 y se rechaza H1

Si $p < 0.05$ se rechaza H0 y se acepta H1

En la tabla 24 se presenta la correlación de la dimensión 5 y variable 2, se visualiza que el estadístico de Rho Spearman muestra que la sig. bilateral ($p=0.059$) siendo mayor al valor 0,05 por lo se dice que no existe significancia, lo que nos lleva a aceptar la hipótesis nula y se rechazar la hipótesis alterna. Mientras que el coef. de correlación es de .184 por la cual se evidencia como una correlación positiva escasa o nula entre la dimensión doble presencia y la variable resiliencia.

V.DISCUSIÓN

De acuerdo al estudio realizado se expone los resultados de Riesgo psicosocial y Resiliencia, considerando que el análisis reveló como resultado principal la presencia de una correlación entre las variables. El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) entre las dos variables fue de -0.708, indicando la correlación negativa moderada. Siendo similar a lo hallado por Suarez y Ángel (2020), en su estudio obtuvieron una correlación inversa baja con un coeficiente (Rho) de -0.017, lo que confirma una correlación negativa. En dicho estudio, los autores nos dejan su aporte, a medida que el nivel de resiliencia disminuye, incrementa el riesgo psicosocial. Esto implica que las personas con menor capacidad de adaptación frente a situaciones estresantes tienen un mayor riesgo de experimentar problemas psicosociales en el ámbito laboral o en su entorno. Es importante destacar la importancia de fortalecer la resiliencia como una estrategia para reducir el riesgo psicosocial y promover el bienestar emocional de los individuos.

Además, se determina que estos resultados se respaldan en la teoría mencionada por Salvador et al. (2005), conocida como la teoría de Copenhague, la cual identifican diversos factores que influyen en el riesgo psicosocial, relacionadas con el estrés laboral, el control que es crucial para la salud, el apoyo social referido a la alta tensión experimentada en los entornos laborales, el esfuerzo referido a la dedicación del empleado en sus actividades, y las recompensas que aluden a la posibilidad de desmotivación. Por su parte, Novella (2002) investigó sobre resiliencia en el ambiente laboral y menciona la teoría de Wagnild y Young, la cual describe a la variable como una particularidad de personalidad que mitiga el estrés y promueve la capacidad de acomodo. Esta característica implica fortaleza o resistencia emocional y se maneja para especificar a individuos los cuales manifiestan coraje y flexibilidad frente a las adversidades del día a día.

Estas teorías son reforzadas por Tacca y Tacca (2019) – Piaggio (2009), quienes proponen el enfoque humanista el cual analiza tanto la interrelación entre las personas y su ambiente como la conducta. En este enfoque, las personas moldean sus actitudes

frente a diversos escenarios. Una contribución importante es el uso de los métodos de Copenhague y de Wagnild y Young, los cuales han sido fundamentales para evaluar a fondo los fenómenos en su entorno natural. En términos teóricos, se aborda este tema desde un enfoque social, ya que busca comprender y explicar los hechos a partir de la relación entre los individuos y su entorno. Es por ello que se destaca la importancia de desarrollar un alineamiento de las actividades laborales con los factores humanistas para que no solo se considere los resultados que generan realce económico sino también como las personas se sienten en su espacio laboral, lo cual facilitará una convergencia de intereses de ambas partes.

En cuanto a la correlación entre la dimensión exigencias psicológicas y nuestra primera variable de resiliencia, se puede observar como resultado que existe una significancia estadística bilateral con un valor de $p = 0,028$. Asimismo, se encontró una correlación (Rho) de 0,213 lo que muestra una correlación positiva débil, es decir a mayores exigencias psicológicas se logra tener colaboradores con mejor grado de resiliencia. Estos hallazgos coinciden parcialmente con los resultados obtenidos por Soria (2020), en su estudio realizado concluyo con una relación positiva con un valor $p=0.032$. En dicho estudio, existe una relación positiva sobre las dimensiones analizadas. Los docentes que se encuentran manifestados a altos niveles de exigencias psicológicas acostumbran tener la capacidad de hacer frente a situaciones estresantes y enfermedades, ya que poseen características resilientes que les permiten afrontar los desafíos y aprender de las adversidades.

Este impacto se manifiesta en la calidad de la enseñanza que brindan a los niños, ya que su fortaleza emocional y adaptabilidad influyen positivamente en su desempeño profesional. En relación a las conclusiones del autor las exigencias psicológicas de los docentes presentan niveles altos. Estos niveles elevados pueden ser causados por la sobredemanda del contexto en el que trabajan y las características inherentes de la profesión. Además, el desempeño laboral puede disminuir y la satisfacción en el trabajo puede verse afectada como resultado de estas exigencias psicológicas puesto que la relación es débil. Es importante abordar adecuadamente estas demandas para garantizar el bienestar y la efectividad de los docentes en su labor educativa. De esta

manera, se considera que la creación de valores en los niños es sumamente importante porque posteriormente se convertirá en la base de su comportamiento y fortalezas para enfrentar los imprevistos que le presente la vida, siendo más resilientes ante situaciones complicadas sin que ello sea motivo para la decadencia emocional.

En relación a la segunda dimensión, se evidenció una relación significativa del trabajo activo - desarrollo de habilidades y la variable, con un valor de significancia de $p = 0,000$. Además, se obtuvo un valor Spearman de $-0,857$, lo que muestra una correlación negativa fuerte. Entendiéndose como correlación inversa, es decir a mayor trabajo activo – desarrollo de habilidades menor sería la resiliencia. Concordante con Chirinos (2022), quien obtuvo una correlación (Rho) de $-0,421$ el cual nos muestra tener una correlación negativa débil y además obtuvo una significancia estadística de $p=0,000$. Asimismo, se refuerza teóricamente con la afirmación dada por la OIT-OMS (1984), describe la variable como la interrelación entre el trabajo activo, las obligaciones laborales, el entorno laboral, la complacencia laboral y las circunstancias organizacionales, las habilidades, necesidades, circunstancias culturales y personales, fuera del ambiente de trabajo. A su vez, Polanco (2017) coincide con la conceptualización ofrecida por la OIT, y revela que la variable en mención logra influenciar de forma positiva o negativa en el personal según sea el punto de vista que cada uno posea.

Asimismo, encuentra cierta congruencia con las precisiones de Masten (2007), quien propuso una estructura inmune psicosocial en la que observa muchos procesos que suceden en los individuos, tanto externa como internamente. Este estilo lo demuestra para subsistir a un escenario o desafío psicológico, el gobierno debe tener elementos o recursos incorporados que le permiten identificar y deshabilitar adversidades y sus consecuencias asociadas, como la resiliencia somática contra un modelo patogénico específico; es decir, se demuestra cierta pertinencia porque considera al trabajo activo como un indicador de baja predominancia para el desarrollo de habilidades. Es por ello que se considera la importancia de efectuar el mejoramiento de las capacidades laborales debido a que esto facilitará obtención de factores

motivacionales, los mismos que influirán en sus satisfacción y postura positiva para afrontar los impases negativos que son normales dentro del campo laboral.

En cuanto a la tercera dimensión factor de apoyo social en la corporación - calidad de liderazgo y la variable resiliencia, se encontró un resultado no significativo de $p = 0,160$, por lo que es superior al nivel de significancia determinada de $0,05$. Además, una correlación de Spearman de $-0,138$, el cual muestra una correlación negativa escasa. En consecuencia, se respalda la coexistencia de una relación significativa de ambas variables. Estos resultados discrepan de los encontrado por Holguin et al. (2020), quienes muestran que el estudio determinó que existe una correlación efectiva, logrando puntuaciones deseables en los sujetos de estudio de la entidad pública a causa del nivel socioeconómico de acuerdo las necesidades de emergencia que provoco la pandemia. Surgieron indicadores no significativos entre las dos variables de estudios dispuestos en los sujetos de estudio de las entidades privadas. Lo que lleva a la establecer de que la ausencia de seguridad, aptitudes y recursos produciría desequilibrio en el grupo de encuestados. Teóricamente, se respalda en la teoría de Siegrist presentada por Salvador et al. (2005), donde que define dos dimensiones, esfuerzo la cual nos habla sobre la entrega del colaborador en la realización de sus actividades y recompensas que aluden a la posibilidad de desmotivación que pueda presentar el colaborador si hubiese desequilibrio entre ambas dimensiones aumentando el riesgo de mala salud en el individuo. Teóricamente es abordado con un enfoque social puesto que busca comprender y explicar los hechos a partir de la relación existente entre las entre los individuos y su entorno. Se considera que el apoyo social es fundamental para el crecimiento de las personas en sus diversas facetas como la laboral, la misma que suele ser compleja debido a la divergencia de intereses con la organización, por lo que es fundamental que esta sea consciente de las necesidades individuales para la creación del espacio necesario para el apoyo de los componentes que disminuyan los escenarios conflictivos que puedan mermar su rendimiento.

En referencia a la cuarta dimensión, se consiguió identificar una relación significativa entre las compensaciones y nuestra variable resiliencia, con un valor de

significancia de $p = 0,000$, que es menor al nivel de significancia establecido de $0,05$. Spearman de $-0,867$, lo que muestra una correlación negativa fuerte. Los descubrimientos respaldan la hipótesis planteada en el estudio. Divergiendo con Ekanayake y Gamage (2018), quienes determinaron que, los resultados han revelado que existe relación relevante entre sus variables estudiadas, del mismo modo existe un efecto proveniente de la dimensión resiliencia emocional obteniendo como resultado que manifiestan que el 24.4% de un efecto es proveniente de la dimensión mencionada. Se puede establecer que la resiliencia de los colaboradores es un elemento característico que influye en el ejercicio laboral eficiente, posee relevancia para las entidades en ayudar al colaborador a reponerse de adversidades. En cuanto al respaldo teórico, se puede acoplar a lo determinado por Gamero (2013) quien determina que la variable alude a las circunstancias en el ambiente de trabajo y está claramente relacionado con la empresa, tamaño del puesto, ejercicio de las tareas y tiene un impacto total en el entorno laboral suficiente para repercutir en la salud psicosocial o el confort de los empleados, y el desempeño laboral. De igual manera, la DIGESA (2014), determina la variable riesgo psicosocial como circunstancias existentes en un ambiente laboral claramente relacionadas con la distribución del trabajo, las funciones del mismo y la ejecución de la labor; y que se muestran con suficiencia para perturbar el desenvolvimiento y la salud del colaborador. Asimismo, considera como autor de apoyo a Herzberg (1954), quien manifestó la teoría de los dos factores para exponer adecuadamente la conducta de los individuos en el su entorno laboral. Tenemos factores intrínsecos son las que están dominadas por las personas ya que son acciones desempeñadas por el colaborador el cual incide en la complacencia de logros de cada acción realizada. En cambio, los factores extrínsecos o higiénicos vienen a ser el entorno y las condiciones laborales como son el sueldo, las prestaciones, el horario de laboral etc. Esta teoría es importante porque permite una concepción adecuada de los componentes fundamentales para la motivación de las personas en el ambiente laboral, la cual no solo es necesaria para la dirección de personal, sino también para que los colaboradores conozcan los aspectos básicos para exigir el respecto de las condiciones en la cual se realizan las actividades encomendadas para que estas sean las adecuadas y garanticen su integridad.

Sobre la quinta dimensión doble presencia y nuestra variable resiliencia, se obtuvo un resultado no significativo con un $p = 0,059$ que es mayor al valor $0,05$ y un Rho de Spearman de $0,184$ mostrando que la correlación de estas variables es escasa. Por lo que es parcialmente concordante con el estudio de Manrique et al. (2021), quienes descubrieron que el riesgo psicosocial intralaboral y así aclara el burnout en un 47.8% , lo que compone una realidad empírica que suma conocimientos a los modelos teóricos existentes. Es por ello que, en base a los resultados, logramos reconocer la relación de las variables estudiadas proponiendo así una vía de intervención y dirección a cerca de demandas laborales, vigilancia y compensaciones, esencialmente en la investigación de carga de trabajo y diseño de funciones. Siendo congruente con Saldaña et al. (2019), quienes encontraron que el cumplimiento de las labores puede adquirir resultados positivos y negativos en el bienestar de las personas, cuando la labor tiene un efecto positivo, el individuo se siente motivado, incrementa la capacidad laboral, aumenta su eficacia y nivel de rendimiento y si el requerimiento de las labores supera la capacidad de los colaboradores, se produce angustia, estrés, carga negativa y factores de riesgo. Es decir, el tipo de liderazgo cumple una función trascendental en la salud y fortaleza de los colaboradores. Respecto a ello, se destaca que la resiliencia es fundamental para la adaptabilidad de las personas, debido a que, generalmente los ambientes de trabajo son hostiles, sobre todo cuando no son congruentes con los propios intereses, por lo que es fundamental que los colaboradores estén preparados para afrontar cualquier situación.

Sin embargo, es concordante con Medrano et al. (2021), al haber encontrado que la variable RPS inciden prudentemente en el desempeño de los colaboradores encuestados. Por lo que, de este modo el nivel de correlación de sus variables estudiadas en los colaboradores es relativamente perjudicial, a mediano plazo puede ser un factor impredecible en el surgimiento y aparición de diferentes enfermedades ocupacionales. Mientras que es respaldado por Gerrig y Zimbardo (2005), quienes señalan que las personas mantienen un instinto natural al desarrollo y bienestar psicológico, La labor primordial de los individuos es perseverar por un crecimiento eficiente. Incorporando enseñanzas preciadas del análisis de la literatura, artes e

historia. De acuerdo a eso se transforma en una disciplina íntegra. Los humanistas pretenden que sus pensamientos sean el impulso para que la psicología acrecenté su punto de vista en el poder negativo y las características de los seres humanos.

Respecto a las limitaciones del estudio, se ha tenido limitaciones de tiempo puesto que al realizarse el proyecto de tesis se ha tenido que organizar minuciosamente los horarios laborales y académicos, sin embargo en varias oportunidades se han visto cruzadas las actividades dificultando así el cumplimiento de las tareas semanales; limitaciones de recursos puesto que al ser autofinanciado todo el grado de maestría en varias oportunidades se ha estado al límite de suspender el proyecto esto seguido de la falta de recursos tecnológicos ya que las labores se han desarrollado en campo donde es limitado el acceso a cobertura; limitaciones de acceso a los sujetos encuestados ya que laboran en distintas zonas dentro de la región siendo dificultoso aplicar el cuestionario presencialmente y llevándonos a enviar los cuestionarios vía correo para ser impresos y resueltos, además lo resaltante fue la divergencia de horarios de los encuestados para el llenado respectivo de los cuestionarios, por lo que fue necesario prolongar el tiempo para iniciar el procesamiento de datos ya que según el puesto laboral varia la disponibilidad.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Con relación al planteamiento del objetivo general, se definió que existe una correlación negativa moderada del riesgo psicosocial y la resiliencia en los colaboradores de una corporación privada de acopio de cacao. Esta correlación indica que, a medida que aumenta el riesgo psicosocial a los que los colaboradores estén expuestos, el nivel de resiliencia tiende a disminuir gradualmente.
- Segunda:** En tanto al primer fin específico, se ha determinado que existe una relación positiva débil de la dimensión exigencias psicológicas y la resiliencia en los colaboradores de una corporación privada de acopio de cacao. Esto apunta que a medida que aumentan las exigencias psicológicas de los colaboradores, el nivel de resiliencia del mismo tiende a ser mayor.
- Tercera:** Respecto al segundo fin específico, queda definido que existen relación negativa fuerte entre la dimensión trabajo activo – desarrollo de habilidades y la resiliencia en los colaboradores de una corporación privada de acopio de cacao. Esto indica que a medida que aumenta la carga de trabajo y la necesidad de desarrollar habilidades, la resiliencia del colaborador va disminuir.
- Cuarta:** Según el tercer fin específico, queda determinado que no existe una relación significativa entre la dimensión apoyo social en la corporación - calidad de liderazgo y la resiliencia de los colaboradores de una corporación privada de acopio de cacao. Esto concluye a que no existe una correlación entre apoyo social en la empresa - calidad de liderazgo y resiliencia. Por lo que en este objetivo se ha aceptado la hipótesis nula y se ha rechazado la alterna.
- Quinta:** Conforme al cuarto fin específico, se ha definido que existe una relación negativa fuerte de la dimensión compensaciones y la resiliencia en los colaboradores de una corporación privada de acopio de cacao. Esto nos

indica que a medida que las compensaciones de los colaboradores son altas, la capacidad de resiliente del mismo tiende a disminuir.

Sexta: Finalmente en relación al quinto fin específico, se determina que no existe significancia bilateral por lo que la correlación entre la dimensión Doble presencia y la resiliencia de los colaboradores de una corporación privada de acopio de cacao es nula. Esto concluye que no existe una relación entre la dimensión y la variable. Por el cual en este objetivo se ha aceptado la hipótesis nula y se ha rechazado la alterna.

VII.RECOMENDACIONES

- Primera:** A la gerencia de recursos humanos de la corporación, desarrollar un análisis exhaustivo sobre los riesgos psicosociales que se encuentran dentro del espacio laboral de los trabajadores debido a que estos se relacionan con la resiliencia, de modo que se pueda efectuar la neutralización necesaria.
- Segunda:** Al área de recursos humanos, considerar el análisis de las exigencias psicológicas aplicadas a la actividad profesional de los colaboradores para determinar que estas no estén por encima de las capacidades del personal, de modo que esto no perjudique la capacidad de resiliencia.
- Tercera:** Al jefe de recursos humanos, fortalecer continuamente las competencias laborales de los colaboradores para mejorar su capacidad de resiliencia que facilitará no solo la adaptación laboral sino también la satisfacción y posterior rendimiento eficiente.
- Cuarta:** Al coordinador de recursos humanos de la corporación, fortalecer los aspectos de liderazgo realizado por los jefes de área y demás referentes, de modo que aquello permita orientar adecuadamente al personal en la realización de sus responsabilidades y también para generar la resiliencia necesaria para posibilitar una estadía confortable.
- Quinta:** Al encargado de bienestar social, analizar adecuadamente las remuneraciones de los colaboradores para contrastar que estos se encuentren acorde a las normativas vigentes y las exigencias del trabajo juntamente con el factor de riesgo asociado, lo cual disminuirá los aspectos negativos que pueden demandar la resiliencia.
- Sexta:** Al administrador de regional, ahondar las investigaciones respecto a los factores que pueden generar limitaciones o espacios con un clima adverso para el desempeño de los colaboradores, teniendo en cuenta que esto ayudará a disminuir la necesidad de resiliencia ya que las condiciones serán las adecuadas.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2011, July 26). El Camino a la Resiliencia. <https://www.apa.org/topics/resilience/camino>
- Alvarado Suarez, M. Y. & Albarracín Ángel, P. A. (2020). Descripción riesgo psicosocial intralaboral en una microempresa de confección en Bogotá 2020. Corporación universitaria UNITEC. <https://hdl.handle.net/20.500.12962/663>
- Apaza Gómez, F., Villanera Zelaya, V., Alarcon Mamani, D. M., Zúñiga Vásquez, M. E., & Maquera Maquera, Y. (2023). Resiliencia en adolescentes expuestos a contextos de riesgo psicosociales: una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5434-5445. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4839
- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas, Editorial Episteme. https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf
- Azuero Azuero, A. E., (2019), Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 110–127. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.274>
- Bastis Consultores (2022), Criterios de inclusión y exclusión. Multi-academia international, LLC. Consultado el 03 de mayo de 2023. <https://online-tesis.com/criterios-de-inclusion-y-exclusion/#:~:text=Los%20criterios%20de%20inclusi%C3%B3n%20se,hacen%20inelegible%20para%20su%20estudio.>
- Behar Rivero, D. S. (2008) Introducción a la Metodología de la Investigación Editorial Shalom. ISBN 978-959-212-783-7. <http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>
- Castagnola Sánchez, C. G., Cotrina Aliaga, J. C., & Aguinaga Villegas, D. (2021). La resiliencia como factor fundamental en tiempos de Covid-19. *Propósitos Y Representaciones*, 9(1), e1044. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1044>

- Castro Méndez, N.; & Suárez Cretton, X. (2022). Psychosocial risks and their relationship with occupational health in a hospital. *Revista Uruguaya Scientific Psychosocial*, 16(1), 1-15. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551>
- Chirinos Bueno, M. F. (2022). Riesgo psicosocial y resiliencia en los profesionales de la Asociación Peruana de Tecnología Médica en Optometría 2022 (p. 32). Perú. Recuperado de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3291790>
- Coppari, N. B., Codas, G., López, H., Martínez, U., Martínez, L., Bagnoli, L. y Montaña, M. (2018). Validez y confiabilidad del cuestionario de tecnoestrés en estudiantes paraguayos. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 15(2), 40-55. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=483558849004>
- Cruzado Arévalo, A. (2018). Resiliencia y riesgo psicosocial en estudiantes de las carreras de salud de la Universidad Nacional De San Martín. 2018. Tesis para optar el grado de Obstetra. Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/3002/1/OBSTETRICIA%20-%20Alex%20Cruzado%20Arevalo.pdf>
- Dirección General de Salud Ambiental. Dirección de Salud Ocupacional. (2014). Guía sobre prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Página del MINSA. <http://www.digesa.minsa.gob.pe>
- Ekanayake, H. L., & Gamage, P. N. (2018). The Effect of Emotional Resilience on Job Performance of Executives in Selected Private Sector Organizations in Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 13(2), 23–36. <http://doi.org/10.4038/kjhrm.v13i2.56>
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2003). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Franklin, E. B. (1997). *Organización de Empresas*, Ed. McGraw-Hill, México.
- Gamero Merino, C. (2013). Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 33(117), 209-211. ISSN: 0211-5735 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265025889014>

- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). Metodología de la investigación. (6a. ed.). México D.F. McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herzberg, F. (1954). Work of the nature of man. The world of publishing Company. Cleveland, pp. 71-91. [http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075 Fundamentos de estrategia organizacional/10 Teoria de la organizacion.pdf](http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf)
- Holguin Alvarez, J. A., & Rodríguez Castillo, M. F. (2020). Proactividad y resiliencia en estudiantes emprendedores de Lima. Propósitos Y Representaciones, 8(2), e367. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n2.367>
- Holguin Alvarez, J.A, Villena Guerrero, M, Soto Hidalgo, C & Panduro Ramírez, J. (2020). Competencias digitales, liderazgo distribuido y resiliencia docente en contextos de pandemia. Revista Venezolana de Gerencia, 25(4), 38-53. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71064/AC_Holguin_AJA-Villena_GM-Soto_HC-Panduro_RJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Johnson, J. & Hall, E. (1988). Job strain, work place social support and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. Am J Public Health, 78(10), 1.336-1.342.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. Admins Sci Q, 24, 285-308.
- Kerlinger, F. y H. Lee (2002). Investigación del comportamiento. México: McGraw Hill/ Interamericana. <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>
- Kinncar, T. y Taylor, J. R. (1993). Investigación de mercados: un enfoque aplicado (4a ed.). Santafé de Bogota: McGraw-Hill/Interamericana. <http://biblioteca.unfv.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=24328>
- López Martínez, O. e Ibarra Cisneros M. A. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. Revista VinculaTégica 2(13). 5-15. http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.39%20Dise%C3%B1o%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf

- Manrique, A. M., Avendaño Prieto, B. L., Galvis Serna, E., & Ferro Vásquez, J. (2021). Relación entre síndrome de Burnout y riesgo psicosocial intralaboral en profesionales sociales. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 17(2). <https://doi.org/10.15332/22563067.7077>
- Masten, A. (2007). Resilience in developing systems: Progress and promise as the fourth wave rises. *Development and Psychopathology*, 19(3), 921-930. <https://doi.org/10.1017/S0954579407000442>
- Medrano, G., Paredes, M., Ramirez, M., y Ramirez, E. (2021). Incidencia de los Factores psicosociales en empleados del sector público de la provincia de Tarma. *Gaceta Científica*, 7(3), 109-114. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.3.1137>
- Monroy Castillo, A., y Juárez García, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Propósitos Y Representaciones*, 7(3), 248–272. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>
- Novella, J. (2002). Adaptación de la escala de Resiliencia de Wagnild y Young en la ciudad de Lima. *Revista Científica Universidad Mayor de San Marcos*. Lima Perú.
- OIT/OMS. (1984), Informe del Comité Mixto. Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención.
- OMS (2022). Salud mental en el trabajo. Consultado el 15 de abril. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Mundial de la Salud. La Salud Mental en el Trabajo. Nota descriptiva. Consultado el 22 de abril de 2023. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Piaggio, A. M. R. (2009). Resiliencia. *Revista Psicopedagogía*, 26(80), 291-302.
- Polanco Martínez, A. L., & García Solarte, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 111–131. <https://doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.27105>
- Ramírez Castillo, C. E., Martínez Velasco, A. y Terán Bustamante, A. (2020). Confiabilidad y validez de un instrumento de selección de capital humano. *Revista*

- Mexicana de Economía y Finanzas. Nueva Época / Mexican Journal of Economics and Finance, 15(3),435-454.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423765208008>
- Reichel, J. L., Dietz, P., Mülder, L. M., Werner, A. M., Heller, S., Schäfer, M., Letzel, S., & Rigotti, T. (2023). Predictors of resilience of university students to educational stressors during the COVID-19 pandemic: A longitudinal study in Germany. *International Journal of Stress Management*.
<https://doi.org/10.1037/str0000289>
- Richard J. Gerrig, Philip G. Zimbardo. (2005). *Psicología y vida*. Decimoséptima ed. Editorial Pearson Educación de México. (607p).
https://books.google.com.pe/books?id=3-l4Z1dAxo0C&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Richard+J.+Gerrig%22&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Corriente%20humanista&f=false
- Saldaña Orozco, C., Bustos Saldaña, R., Barajas Martínez, A., & Ibarra Rentería, G. M. (2019). Liderazgo y riesgo psicosocial en instituciones de educación superior en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(88), 1239-1248.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062051015>
- Salvador, M. L., Llorens S. C., Navarro, A. & Kristensen, T. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de prevención de riesgos laborales*. 8(1).
https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1359
- Salvador, M. L., Llorens S. C., Navarro, A. & Kristensen, T. (2015). CoPsoQ-istas21 para la sensibilización sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. *Archivos de prevención de riesgos laborales*. 2(1).
http://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=67
- Salvador, Moncada. L., Llorens S. C., Salas N. S., Moriña S. D., Navarro G. A. (2021). La tercera versión de COPSOQ-Istas21. Un instrumento internacional actualizado para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Rev Esp Salud Pública*. 95. Publicado el 28 de mayo.

https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL95/ORIGINALES/RS95C_202105075.pdf

- Sauter, S. L, Murphy, L. R, Hurrell, J. J & Levi, L. (2001) Factores psicosociales y de organización. Capítulo 34. En: Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. 3° ed. España: Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P. & Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Soc Sci Med*, 31(10), 1.127-1.134.
- Soliz P. D. J., (2019). *Cómo Hacer Un Perfil Proyecto De Investigación Científica*. Estados Unidos. (Palibrio).
https://www.google.com.pe/books/edition/C%C3%B3mo_Hacer_Un_Perfil_Proyecto_De_Investigaci%C3%B3n_Cient%C3%ADfica/9C3wAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=tipos+de+justificacion+de+la+investigacion&printsec=frontcover
- Soliz, B. R. L., (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 7(20 mayo-agosto), 71–81. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>
- Soria Rodríguez, F. A. (2020). La resiliencia para afrontar las exigencias psicológicas en docentes en una unidad educativa de educación básica. Quito. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/24211>
- Tacca Huamán, D., & Tacca Huamán, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323353. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Wilsoft. f.). Orígenes e historia del riesgo psicosocial. Consultado el 19 de abril de 2023. <https://wilsoft-la.com/origenes-e-historia-del-riesgo-psicosocial/>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variable.

Matriz de consistencia.

TÍTULO: Riesgo Psicosocial y Resiliencia de los Colaboradores en una Corporación Industrial Privada de Acopio De Cacao - Tarapoto, 2023						
AUTOR: Yoly Villanueva Juzga						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿Qué relación existe entre el riesgo psicosocial y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto?</p> <p>Específicas: 1. ¿Qué relación existe entre exigencias psicológicas y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto? 2. ¿Qué relación existe entre trabajo activo-desarrollo de habilidades y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto? 3. ¿Qué relación existe entre apoyo social en la empresa-calidad de liderazgo y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto? 4. ¿Qué relación existe entre compensaciones y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto? 5. ¿Qué relación existe entre doble presencia y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto?</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre riesgo psicosocial y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto.</p> <p>Específicas 1. Determinar la relación que existe entre exigencias psicológicas y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto. 2. Determinar la relación que existe entre trabajo activo-desarrollo de habilidades y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto. 3. Determinar la relación que existe entre apoyo social en la empresa-calidad de liderazgo y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto. 4. Determinar la relación que existe entre compensaciones y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto. 5. Determinar la relación que existe entre doble presencia y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto.</p>	<p>General: Existe relación entre riesgo psicosocial y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto.</p> <p>Específicas 1. Existe relación entre exigencias psicológicas y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto. 2. Existe relación entre trabajo activo-desarrollo de habilidades y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto. 3. Existe relación entre apoyo social en la empresa-calidad de liderazgo y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto. 4. Existe relación entre compensaciones y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto. 5. Existe relación entre doble presencia y la resiliencia de los colaboradores en una corporación industrial privada de acopio de cacao – Tarapoto.</p>	Variable 1: Riesgo Psicosocial			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: exigencias psicológicas D2: trabajo activo-desarrollo de habilidades D3: apoyo social en la empresa-calidad de liderazgo D4: compensaciones D5: doble presencia	E. Cuantitativas, E. Cognitivas, E. Sensoriales, E. Emocionales, E. de esconder emociones, Influencia en el trabajo, Control sobre el tiempo de trabajo, Posibilidad de desarrollo, Sentido del trabajo, Integración en la empresa, Claridad de rol, Conflicto de rol, Calidad de liderazgo, Posibilidades de relación social, Sentimiento de grupo, Estima, Inseguridad, Previsibilidad, Apoyo social, Doble presencia.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	D1: Riesgo bajo 0-8, Riesgo medio 9- 11, Riesgo alto 12- 20 D2: Riesgo bajo 0-5, Riesgo medio 6-8, Riesgo alto 9-20 D3: Riesgo bajo 0 – 3, Riesgo medio 4 – 6, Riesgo alto 7 - 20 D4: Riesgo bajo 0 - 2 Riesgo medio 3 – 5, Riesgo alto 6 - 12 D5: Riesgo bajo 0 – 1, Riesgo medio 2 – 3, Riesgo alto 4 - 8
Variable 2: Resiliencia						
D1: Confianza en sí mismo D2: Ecuanimidad D3: Perseverancia D4: Satisfacción personal D5: Sentirse bien solo	Autoconfianza, independencia, decisión, invencibilidad, poderío, ingenio, perseverancia, flexibilidad, balance, perspectiva, vida estable.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	(0-120) escasa resiliencia (121-146) moderada resiliencia (147-175) mayor resiliencia			

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: Son la totalidad de 145 colaboradores de una corporación industrial.</p> <p>Muestra: Son 106 colaboradores de una corporación industrial</p> <p>Muestreo Se selecciono por formula de muestra probabilística y sistema.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Riesgo psicosocial Cuestionario SUSESO-ISTAS21 Nro. Ítems: 20 De la V2: Resiliencia Cuestionario Escala de resiliencia Nro. Ítems: 25</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de Rho de Spearman</p>

Fuente: Guía de elaboración de proyectos académicos UCV

A. Matriz de operacionalización de la variable 01: Riesgo psicosocial.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Salvador et al. (2005), definió la variable como conexiones mutuas entre la ergonomía, el ambiente de trabajo, las preferencias laborales y las condiciones que brinda la empresa, nocivas para su salud.	Las dimensiones en diversos estudios se alinean al modelo de Karasek, Johnson y Hall, y al modelo de Siegrist, con una base psicosocial participativa, la cual se puede agrupar en cinco dimensiones: Primero tenemos Exigencias psicológicas, son los requisitos para evitar entrar en circunstancias interpersonales procedentes de las relaciones emocionales en el trabajo, principalmente en labores en la que se ofrecen servicio a terceros. Asimismo, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, es donde el colaborador puede crecer como persona y profesional, básicamente gracias a la libertad y oportunidades de formación que ofrece la organización. Siguiendo la línea, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, la dimensión valora el estilo de liderazgo y alude a la gestión del talento humano que ejecutan los jefes inmediatos. También tenemos como dimensión las Compensaciones, esta representa la recompensa que obtiene el colaborador por su entrega, esfuerzo, pero a su vez mide la estabilidad laboral. Por último, Doble presencia, representa la exigencia de sincronización del entorno de trabajo y al mismo tiempo del entorno familiar. (Salvador et al., 2015).	D1: exigencias psicológicas	- E. cuantitativas - E. cognitivas - E. sensoriales - E. de esconder emociones - E. emocionales	Del 1 al 5	(5): Siempre (4): Casi siempre (3): Muchas veces (2): Algunas veces (1): Nunca	D1: Riesgo bajo 0-8, Riesgo medio 9-11, Riesgo alto 12-20
		D2: trabajo activo-desarrollo de habilidades	-Influencia en el trabajo - Control sobre el tiempo de trabajo - Posibilidad de desarrollo - Sentido del trabajo - Integración en la empresa	Del 6 al 10		D2: Riesgo bajo 0-5, Riesgo medio 6-8, Riesgo alto 9-20
		D3: apoyo social en la empresa-calidad de liderazgo	- Claridad de rol - Conflicto de rol - Calidad de liderazgo - Posibilidades de relación social - Sentimiento de grupo	Del 11 al 15		D3: Riesgo bajo 0 – 3, Riesgo medio 4 – 6, Riesgo alto 7 -20
		D4: compensaciones	- Estima - Inseguridad - Previsibilidad - Apoyo social.	Del 16 al 18		D4: Riesgo bajo 0 - 2 Riesgo medio 3 – 5, Riesgo alto 6 -12
		D5: doble presencia	- Doble presencia	Del 19 al 20		D5: Riesgo bajo 0 – 1, Riesgo medio 2 – 3, Riesgo alto 4 - 8

Fuente: Adaptado del Cuestionario SUSES0-ISTAS-21 (Salvador et al., 2015).

Link: <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>

B. Matriz de operacionalización de la variable 02: Resiliencia.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Novella (2002), la variable es un rasgo de personalidad que reduciría los efectos negativos de agentes estresantes y favorecería la adecuación. Se utiliza para definir a las personas que manifiestan coraje y flexibilidad ante las adversidades de la vida.	Las dimensiones corresponden a las 5 áreas de la resiliencia: Confianza en sí mismo, capacidad para creer en uno mismo y las habilidades. Ecuanimidad, expresa un aspecto balanceado de la peculiar existencia y destrezas, aceptar los sucesos serenamente y dominar las actitudes ante adversidades. Perseverancia, constancia ante las fatalidades o desmoralización, poseer una enérgica aspiración de éxito y disciplina. Satisfacción personal, percibir el concepto de la vida y como se colabora a esta. Por último, Sentirse bien solo, nos proporciona el sentido de autonomía y que somos excepcionales, originales y muy trascendentales. (Novella, 2002).	D1: Confianza en sí mismo	-Autoconfianza - independencia - decisión	6,9,10,13,17,18,24	(7): Totalmente de acuerdo (6): Bastante de acuerdo (5): De acuerdo (4): Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3): En desacuerdo (2): Bastante en desacuerdo (1): Totalmente en desacuerdo	Mayor resiliencia (147-175) Moderada resiliencia (121-146) Escasa resiliencia (0-120)
		D2: Ecuanimidad	- invencibilidad - poderío	7,8,11,12		
		D3: Perseverancia	- ingenio - perseverancia	1,2,4,14,15,20,23		
		D4: Satisfacción personal	- flexibilidad - balance - perspectiva	16,21,22,25		
		D5: Sentirse bien solo	- vida estable	3,5,19		

Fuente: Adaptado del Cuestionario Escala de resiliencia (Novella, 2002).

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

A. Instrumento variable 1: Riesgo psicosocial.



Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve

Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

I. Sección específica de riesgo psicosocial					
Dimensión exigencias psicológicas					
	Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
1					
2					
3					
4					
5					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades					
	Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
6					
7					
8					
9					
10					
Dimensión apoyo social en la empresa					
	Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
11					
12					
13					
14					
15					
Dimensión compensaciones					
	Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
16					
17					
18					
Dimensión doble presencia					
	Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
19					
20					

Ficha técnica de la variable 01: Riesgo psicosocial.

Ficha técnica del instrumento 1: Riesgo psicosocial

Nombre: Cuestionario de Copenhague (CoPsoQ).

Autor: Copenhague

Origen: Dinamarca

Año: 2009

Adaptado por: Superintendencia de Seguridad Social

País: Chile

Aplicación: Individual

Entorno de aplicación: de 20 a 55 años

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Ámbito de aplicación: Colaboradores de una corporación industrial

Validez: Cuestionario

Items: 20

Dimensiones: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia.

Escala: Likert con 5 opciones; nunca, algunas veces, muchas veces, casi siempre, siempre.

Fuente: Elaboración propia

B. Instrumento variable 2: Resiliencia.

ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG

Edad: _____

INSTRUCCIONES:

A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones referidas a diferentes aspectos de su vida, donde tendrá que leer cada una de ellas y marcar con un aspa que tan acuerdo o en desacuerdo esta con ellas. Recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas.

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

RESALTA EL NÚMERO QUE ELIJAS

ITEMS		Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	Cuando planeo algo lo realizo							
2.	Frente a un problema generalmente me las arreglo de una manera u otra							
3.	Dependo más de mí mismo(a) que de otras personas							
4.	Es importante para mí mantenerme interesado(a) de las cosas que suceden a mi alrededor.							
5.	Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo							
6.	Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas en mi vida							
7.	Usualmente veo las cosas a largo plazo							
8.	Soy amigo(a) de mí mismo(a)							
9.	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo							
10.	Soy decidido(a)							
11.	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo							
12.	Tomo las cosas una por una							
13.	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente							
14.	Tengo autodisciplina							
15.	Me mantengo interesado(a) en las cosas							
16.	Por lo general encuentro algo de que reírme							
17.	El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles							
18.	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar							
19.	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras							
20.	Algunas veces me obligo hacer cosas que no quiera							
21.	Mi vida tiene significado							
22.	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada							
23.	Cuando estoy en la situación difícil generalmente encuentro una salida							
24.	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer							
25.	Acepto que hay personas a las que no les agrado							

GRACIAS POR SU COLABORACION

Ficha técnica de la variable 02: Resiliencia.

Ficha técnica del instrumento 2: Resiliencia

Nombre: Escala de resiliencia (RS).

Autor: Wagnild y Young

Origen: Estados Unidos

Año: 1993

Adaptado por: Novella, C. A

País: Perú

Aplicación: Individual

Entorno de aplicación: de 20 a 55 años

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Ámbito de aplicación: Colaboradores de una corporación industrial

Validez: Cuestionario

Items: 25

Dimensiones: Confianza en sí mismo, ecuanimidad, perseverancia, satisfacción personal, sentirse bien solo.

Escala: Likert con 7 opciones; Totalmente en desacuerdo, bastante en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, bastante de acuerdo, totalmente de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos.

Juicio de Expertos

Jueces	Grado Académico	Viabilidad
Muñoz Ocas, Alcides	Maestro	Aplicable
Rodríguez Mendoza, Segundo Saul	Maestro	Aplicable
Vela Reategui, Seidy Janice	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Criterio juez 1: Riesgo psicosocial.

Instrumento que mide la variable 01: Riesgo psicosocial

Definición de la variable:

Definió la variable como conexiones mutuas entre la ergonomía, el ambiente de trabajo, las preferencias laborales y las condiciones que brinda la empresa, nocivas para su salud. (Salvador et al., 2005)

Dimensión 1: Exigencias psicológicas

Definición de la dimensión: Son los requisitos para evitar entrar en circunstancia interpersonales procedentes de las relaciones emocionales en el trabajo, principalmente en labores en la que se ofrecen servicio a terceros. (Salvador et al., 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
E. cuantitativas	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	
E. cognitivas	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	
E. sensoriales	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	4	4	
E. de esconder emociones	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	
E. emocionales	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	

Dimensión 2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Definición de la dimensión: Es donde el colaborador puede crecer como persona y profesional, básicamente gracias a la libertad y oportunidades de formación que ofrece la organización. (Salvador et al., 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia en el trabajo	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4	4	4	
Control sobre el tiempo de trabajo	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	4	4	4	
Posibilidad de desarrollo	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	
Sentido del trabajo	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	
Integración en la empresa	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	4	4	4	

Dimensión 3: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Definición de la dimensión: La dimensión valora el estilo de liderazgo y alude a la gestión del talento humano que ejecutan los jefes inmediatos. (Salvador et al., 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de rol	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	
Conflicto de rol	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	4	4	
Calidad de liderazgo	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	4	4	4	

Posibilidades de relación social	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	4	4	4	
Sentimiento de grupo	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	

Dimensión 4: Compensaciones

Definición de la dimensión: Esta representa la recompensa que obtiene el colaborador por su entrega, esfuerzo, pero a su vez mide la estabilidad laboral. (Salvador et al., 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estima	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	4	
Inseguridad	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	4	4	
Previsibilidad	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	4	4	

Dimensión 5: Doble presencia

Definición de la dimensión: representa la exigencia de sincronización del entorno de trabajo y al mismo tiempo del entorno familiar. (Salvador et al., 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo social	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	4	4	
Doble presencia	¿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.)	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Alcides, Muñoz Ocas



Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas
REGUC. 11541

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Criterio juez 1: Resiliencia.

Instrumento que mide la variable 02: Resiliencia

Definición de la variable:

La variable es un rasgo de personalidad que reduciría los efectos negativos de agentes estresantes y favorecería la adecuación. Se utiliza para definir a las personas que manifiestan coraje y flexibilidad ante las adversidades de la vida. (Novella, 2002).

Dimensión 1: Confianza en sí mismo

Definición de la dimensión: Capacidad para creer en uno mismo y las habilidades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconfianza	Me siento orgullosa de haber logrado cosas en mi vida	4	4	4	orgullosa(a)
Independencia	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo	4	4	4	
Decisión	Soy decidida	4	4	4	decidido(a)
Independencia	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente	4	4	4	
Autoconfianza	El creer en mí misma me permite atravesar tiempos difíciles	3	3	4	mismo(a) ...sobrellevar
Autoconfianza	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar	4	4	4	
Decisión	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer	4	4	4	

Dimensión 2: Ecuanimidad

Definición de la dimensión: Expresa un aspecto balanceado de la peculiar existencia y destrezas, aceptar los sucesos serenamente y dominar las actitudes ante adversidades. (Novella, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Invencibilidad	Usualmente veo las cosas a largo plazo	4	4	4	
Poderío	Soy amiga de mí misma	3	3	4	amigo(a)... mismo(a)
Poderío	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo	4	4	4	
Invencibilidad	Tomo las cosas una por una	4	4	4	

Dimensión 3: Perseverancia

Definición de la dimensión: Constancia ante las fatalidades o desmoralización, poseer una enérgica aspiración de éxito y disciplina. (Novella, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ingenio	Cuando planeo algo lo realizo	4	4	4	
Perseverancia	Frente a un problema generalmente me las arreglo de una manera u otra	4	4	4	
Perseverancia	Es importante para mí mantenerme interesada de las cosas que suceden a mi alrededor.	4	4	4	interesado(a)
Perseverancia	Tengo autodisciplina	4	4	4	
Ingenio	Me mantengo interesada en las cosas	4	4	4	interesado(a)
Perseverancia	Algunas veces me obligo hacer cosas que no quiera	4	4	4	
Ingenio	Cuando estoy en la situación difícil generalmente encuentro una salida	4	4	4	...en una...

Dimensión 4: Satisfacción personal

Definición de la dimensión: Percibir el concepto de la vida y como se colabora a esta. (Novella, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad	Por lo general encuentro algo de que reírme	4	4	4	
Balance	Mi vida tiene significado	4	4	4	
Perspectiva	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada	4	4	4	

Dimensión 5: Sentirse bien solo

Definición de la dimensión: Nos proporciona el sentido de autonomía y que somos excepcionales, originales y muy trascendentales. (Novella, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vida estable	Dependo más de mí misma que de otras personas	4	4	4	mismo(a)
Vida estable	Puedo estar sola si tengo que hacerlo	4	4	4	
Vida estable	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Alcides, Muñoz Ocas



.....
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Ficha SUNEDU - juez 1.

3/5/23, 23:15

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MUÑOZ OCAS, ALCIDES DNI 46590514	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 03/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 27/08/2015 Fecha egreso: 16/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MUÑOZ OCAS, ALCIDES DNI 46590514	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 28/09/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN PERU
MUÑOZ OCAS, ALCIDES DNI 46590514	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 21/05/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN PERU

Criterio juez 2: Riesgo Psicosocial.

Instrumento que mide la variable 01: Riesgo psicosocial

Definición de la variable:

Definió la variable como conexiones mutuas entre la ergonomía, el ambiente de trabajo, las preferencias laborales y las condiciones que brinda la empresa, nocivas para su salud. (Salvador et al., 2005)

Dimensión 1: Exigencias psicológicas

Definición de la dimensión: Son los requisitos para evitar entrar en circunstancia interpersonales procedentes de las relaciones emocionales en el trabajo, principalmente en labores en la que se ofrecen servicio a terceros. (Salvador et al., 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
E. cuantitativas	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	
E. cognitivas	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	
E. sensoriales	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	4	4	
E. de esconder emociones	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	
E. emocionales	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	

Dimensión 2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Definición de la dimensión: Es donde el colaborador puede crecer como persona y profesional, básicamente gracias a la libertad y oportunidades de formación que ofrece la organización. (Salvador et al., 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia en el trabajo	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4	4	4	
Control sobre el tiempo de trabajo	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	4	4	4	
Posibilidad de desarrollo	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	
Sentido del trabajo	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	
Integración en la empresa	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	4	4	4	

Dimensión 3: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Definición de la dimensión: La dimensión valora el estilo de liderazgo y alude a la gestión del talento humano que ejecutan los jefes inmediatos. (Salvador et al., 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de rol	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	
Conflicto de rol	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	4	4	
Calidad de liderazgo	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	4	4	4	

Posibilidades de relación social	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	4	4	4	
Sentimiento de grupo	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	

Dimensión 4: Compensaciones

Definición de la dimensión: Esta representa la recompensa que obtiene el colaborador por su entrega, esfuerzo, pero a su vez mide la estabilidad laboral. (Salvador et al., 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estima	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	4	
Inseguridad	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	4	4	
Previsibilidad	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	4	4	

Dimensión 5: Doble presencia

Definición de la dimensión: representa la exigencia de sincronización del entorno de trabajo y al mismo tiempo del entorno familiar. (Salvador et al., 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo social	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	4	4	
Doble presencia	¿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.)	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Segundo Saul, Rodríguez Mendoza



.....
 Lic. MSc. Segundo Rodríguez M.
 Colg. CLAD 7097

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Criterio juez 2: Resiliencia.

Instrumento que mide la variable 02: Resiliencia

Definición de la variable:

La variable es un rasgo de personalidad que reduciría los efectos negativos de agentes estresantes y favorecería la adecuación. Se utiliza para definir a las personas que manifiestan coraje y flexibilidad ante las adversidades de la vida. (Novella, 2002).

Dimensión 1: Confianza en sí mismo

Definición de la dimensión: Capacidad para creer en uno mismo y las habilidades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconfianza	Me siento orgullosa de haber logrado cosas en mi vida	4	4	4	orgullosa(a)
Independencia	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo	4	4	4	
Decisión	Soy decidida	4	4	4	decidido(a)
Independencia	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente	4	4	4	
Autoconfianza	El creer en mí misma me permite atravesar tiempos difíciles	3	4	4	mismo(a)..... sobrellevar
Autoconfianza	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar	4	4	4	
Decisión	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer	4	4	4	

Dimensión 2: Ecuanimidad

Definición de la dimensión: Expresa un aspecto balanceado de la peculiar existencia y destrezas, aceptar los sucesos serenamente y dominar las actitudes ante adversidades. (Novella, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Invencibilidad	Usualmente veo las cosas a largo plazo	4	4	4	
Poderío	Soy amiga de mí misma	3	3	4	amigo(a)..... mismo(a)
Poderío	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo	4	4	4	
Invencibilidad	Tomo las cosas una por una	4	4	4	

Dimensión 3: Perseverancia

Definición de la dimensión: Constancia ante las fatalidades o desmoralización, poseer una enérgica aspiración de éxito y disciplina. (Novella, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ingenio	Cuando planeo algo lo realizo	4	4	4	
Perseverancia	Frente a un problema generalmente me las arreglo de una manera u otra	4	4	4	
Perseverancia	Es importante para mí mantenerme interesada de las cosas que suceden a mi alrededor.	3	4	4	interesado(a)
Perseverancia	Tengo autodisciplina	4	4	4	
Ingenio	Me mantengo interesada en las cosas	3	4	4	interesado(a)
Perseverancia	Algunas veces me obligo hacer cosas que no quiera	4	4	4	
Ingenio	Cuando estoy en la situación difícil generalmente encuentro una salida	4	4	4	...en una...

Dimensión 4: Satisfacción personal

Definición de la dimensión: Percibir el concepto de la vida y como se colabora a esta. (Novella, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad	Por lo general encuentro algo de que reírme	4	4	4	
Balance	Mi vida tiene significado	4	4	4	
Perspectiva	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada	4	4	4	

Dimensión 5: Sentirse bien solo

Definición de la dimensión: Nos proporciona el sentido de autonomía y que somos excepcionales, originales y muy trascendentales. (Novella, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vida estable	Dependo más de mí misma que de otras personas	4	4	4	mismo(a)
Vida estable	Puedo estar sola si tengo que hacerlo	4	4	4	
Vida estable	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Segundo Saul, Rodríguez Mendoza



.....
Lic. Adm. Msc. Segundo Rodríguez M.
Colg. CLAD 7097

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Ficha SUNEDU - juez 2.

3/5/23, 23:19

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RODRIGUEZ MENDOZA, SEGUNDO SAUL DNI 01148240	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
RODRIGUEZ MENDOZA, SEGUNDO SAUL DNI 01148240	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
RODRIGUEZ MENDOZA, SEGUNDO SAUL DNI 01148240	MAESTRO EN CIENCIAS ECONOMICAS GESTION EMPRESARIAL Fecha de diploma: 26/03/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA PERU

Criterio juez 3: Riesgo psicosocial.

Instrumento que mide la variable 01: Riesgo psicosocial

Definición de la variable:

Definió la variable como conexiones mutuas entre la ergonomía, el ambiente de trabajo, las preferencias laborales y las condiciones que brinda la empresa, nocivas para su salud. (Salvador et al., 2005)

Dimensión 1: Exigencias psicológicas

Definición de la dimensión: Son los requisitos para evitar entrar en circunstancia interpersonales procedentes de las relaciones emocionales en el trabajo, principalmente en labores en la que se ofrecen servicio a terceros. (Salvador et al., 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
E. cuantitativas	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	ok
E. cognitivas	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	ok
E. sensoriales	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	4	4	ok
E. de esconder emociones	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	ok
E. emocionales	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	ok

Dimensión 2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Definición de la dimensión: Es donde el colaborador puede crecer como persona y profesional, básicamente gracias a la libertad y oportunidades de formación que ofrece la organización. (Salvador et al., 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia en el trabajo	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4	4	4	ok
Control sobre el tiempo de trabajo	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	4	4	4	ok
Posibilidad de desarrollo	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	ok
Sentido del trabajo	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	ok
Integración en la empresa	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	4	4	4	ok

Dimensión 3: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Definición de la dimensión: La dimensión valora el estilo de liderazgo y alude a la gestión del talento humano que ejecutan los jefes inmediatos. (Salvador et al., 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de rol	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	ok
Conflicto de rol	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	4	4	ok
Calidad de liderazgo	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	4	4	4	ok

Posibilidades de relación social	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	4	4	4	ok
Sentimiento de grupo	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	ok

Dimensión 4: Compensaciones

Definición de la dimensión: Esta representa la recompensa que obtiene el colaborador por su entrega, esfuerzo, pero a su vez mide la estabilidad laboral. (Salvador et al., 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estima	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	4	ok
Inseguridad	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	4	4	ok
Previsibilidad	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	4	4	ok

Dimensión 5: Doble presencia

Definición de la dimensión: representa la exigencia de sincronización del entorno de trabajo y al mismo tiempo del entorno familiar. (Salvador et al., 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo social	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	4	4	ok
Doble presencia	¿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.)	4	4	4	ok

NOMBRE Y APELLIDOS: Seidy Janice, Vela Reategui

.....
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
Seidy Janice, Vela Reategui
DNI 40235016

Criterio juez 3: Resiliencia.

Instrumento que mide la variable 02: Resiliencia

Definición de la variable:

La variable es un rasgo de personalidad que reduciría los efectos negativos de agentes estresantes y favorecería la adecuación. Se utiliza para definir a las personas que manifiestan coraje y flexibilidad ante las adversidades de la vida. (Novella, 2002).

Dimensión 1: Confianza en sí mismo

Definición de la dimensión: Capacidad para creer en uno mismo y las habilidades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconfianza	Me siento orgullosa de haber logrado cosas en mi vida	4	4	4	orgullosa(a)
Independencia	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo	4	4	4	ok
Decisión	Soy decidida	4	4	4	decidido(a)
Independencia	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente	4	4	4	ok
Autoconfianza	El creer en mí misma me permite atravesar tiempos difíciles	3	3	4	mismo(a)..... sobrellevar
Autoconfianza	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar	4	4	4	ok
Decisión	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer	4	4	4	ok

Dimensión 2: Ecuanimidad

Definición de la dimensión: Expresa un aspecto balanceado de la peculiar existencia y destrezas, aceptar los sucesos serenamente y dominar las actitudes ante adversidades. (Novella, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Invencibilidad	Usualmente veo las cosas a largo plazo	4	4	4	ok
Poderío	Soy amiga de mí misma	3	4	4	amigo(a)..... mismo(a)
Poderío	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo	4	4	4	ok
Invencibilidad	Tomo las cosas una por una	4	4	4	ok

Dimensión 3: Perseverancia

Definición de la dimensión: Constancia ante las fatalidades o desmoralización, poseer una enérgica aspiración de éxito y disciplina. (Novella, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ingenio	Cuando planeo algo lo realizo	4	4	4	ok
Perseverancia	Frente a un problema generalmente me las arreglo de una manera u otra	4	4	4	ok
Perseverancia	Es importante para mí mantenerme interesada de las cosas que suceden a mi alrededor.	4	4	4	interesado(a)
Perseverancia	Tengo autodisciplina	4	4	4	ok
Ingenio	Me mantengo interesada en las cosas	4	4	4	interesado(a)
Perseverancia	Algunas veces me obligo hacer cosas que no quiera	4	4	4	ok
Ingenio	Cuando estoy en la situación difícil generalmente encuentro una salida	4	4	4	...en una...

Dimensión 4: Satisfacción personal

Definición de la dimensión: Percibir el concepto de la vida y como se colabora a esta. (Novella, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad	Por lo general encuentro algo de que reírme	4	4	4	ok
Balance	Mi vida tiene significado	4	4	4	ok
Perspectiva	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada	4	4	4	ok

Dimensión 5: Sentirse bien solo

Definición de la dimensión: Nos proporciona el sentido de autonomía y que somos excepcionales, originales y muy trascendentales. (Novella, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vida estable	Dependo más de mí misma que de otras personas	4	4	4	mismo(a)
Vida estable	Puedo estar sola si tengo que hacerlo	4	4	4	ok
Vida estable	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras	4	4	4	ok

NOMBRE Y APELLIDOS: Seidy Janice, Vela Reategui



.....
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Seidy Janice, Vela Reategui
 DNI 40235016

Ficha SUNEDU - juez 3.

3/5/23, 23:33

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VELA REATEGUI, SEIDY JANICE DNI 40235016	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES - MBA Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 04/09/2004 Fecha egreso: 30/03/2009	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
VELA REATEGUI, SEIDY JANICE DNI 40235016	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 15/04/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
VELA REATEGUI, SEIDY JANICE DNI 40235016	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 10/06/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Base de datos – Prueba piloto

Variable 1: Riesgo Psicosocial

Cuestionario Riesgo psicosocial																				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	2	4	2	5	1	1	2	3	2	4	3	4	4	3	5	4	2	3	3
2	3	4	5	3	5	1	1	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	2	3
3	3	4	5	3	5	1	1	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	2	3	2
4	4	5	5	3	5	2	2	4	5	4	5	4	3	5	4	2	5	2	3	3
5	3	2	4	2	5	1	1	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3
6	4	5	5	2	5	2	2	4	5	4	5	4	3	5	3	2	4	3	3	2
7	3	2	4	3	5	1	1	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2
8	4	4	5	3	5	1	1	4	4	3	5	4	4	5	3	3	5	2	2	3
9	3	5	5	2	5	2	2	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	2	3	3
10	3	4	5	2	5	1	1	3	5	3	5	4	4	5	4	4	4	2	2	2

Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Resiliencia

Cuestionario Resiliencia																										
	PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7	PR8	PR9	PR10	PR11	PR12	PR13	PR14	PR15	PR16	PR17	PR18	PR19	PR20	PR21	PR22	PR23	PR24	PR25	
1	5	6	5	6	6	6	5	7	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7
2	6	7	6	7	7	7	6	7	6	6	3	6	7	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	6	7
3	6	6	7	7	7	7	7	7	6	7	3	7	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	7	6
4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	6
5	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	4	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6
6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6	6	6	7
7	6	6	6	6	6	6	5	7	6	5	5	6	5	7	6	7	5	6	6	5	6	6	7	7	7	6
8	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	2	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	6	6	6	7
9	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6
10	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	3	6	7	7	7	6	6	7	6	6	7	6	6	6	6	7

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad de Instrumentos.

Confiabilidad: Riesgo psicosocial.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach

.824

N de ítems

20

Confiabilidad: Resiliencia

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach

.886

N de ítems

25

Fuente: Elaboración propia en programa IBM SPSS22

Anexo 4. Modelo de consentimiento o asentimiento informado UCV

Carta autorización aplicación cuestionarios UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 8 de mayo de 2023

Carta P. 0117-2023-UCV-EPG-SP

Ing.
JOSÉ ANTONIO BOTTGER BISARES
ADMINISTRADOR REGIONAL, AREA DE LOGÍSTICA
MACHU PICCHU FOODS SAC

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VILLANUEVA JUZGA YOLY**; identificado(a) con DNI/CE N° 71842880 y código de matrícula N° 7002824652; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

RIESGO PSICOSOCIAL Y RESILIENCIA DE LOS COLABORADORES EN UNA CORPORACIÓN INDUSTRIAL PRIVADA DE ACOPIO DE CACAO - TARAPOTO, 2023

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

MACHU PICCHU FOODS SAC.
José Antonio Bottger Bisares
ADMINISTRADOR
DNI 44558746

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Carta autorización Empresa



Tarapoto, 08 de mayo del 2023.

Señores:

MBA. Ruth A. Chicana Garcia
Coordinadora del programa del programa de Posgrados UCV

PRESENTE. -

De mi mayor consideración:

Mediante la presente me es grato dirigirme a Usted a fin de saludarle muy cordialmente a nombre de la empresa Machu Picchu Foods SAC., que dignamente dirijo en una de sus zonas y a la vez informarle la aceptación respectiva para realizar el desarrollo del siguiente proyecto de tesis: **“RIESGO PSICOSOCIAL Y RESILIENCIA DE LOS COLABORADORES EN UNA CORPORACIÓN INDUSTRIAL PRIVADA DE ACOPIO DE CACAO – TARAPOTO, 2023.”**, a la estudiante Villanueva Juzga, Yoly del programa de posgrado en Maestría de Gestión del Talento Humano – UCV, en la cual depositamos nuestra confianza para desarrollar dicho proyecto siguiendo las líneas de la ética profesional.

Agradeciendo su atención a la presente, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,


MACHU PICCHU FOODS SAC.
José Antonio Bottger Bisares
ADMINISTRADOR
MACHU PICCHU FOODS S.A.C
D.N. 4455746

Ing. José A. Bottger Bisares.
Administrador Regional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "RIESGO PSICOSOCIAL Y RESILIENCIA DE LOS COLABORADORES EN UNA CORPORACIÓN INDUSTRIAL PRIVADA DE ACOPIO DE CACAO - TARAPOTO, 2023", cuyo autor es VILLANUEVA JUZGA YOLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA DNI: 09634909 ORCID: 0000-0002-6453-893X	Firmado electrónicamente por: GEQUISPILAYQ el 05-08-2023 01:01:08

Código documento Trilce: TRI - 0641815