



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés por inestabilidad laboral y desgaste ocupacional en  
trabajadores de las MIPYME rubro ventas de ropa en el Cercado  
de Lima, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Psicología

**AUTOR:**

Pezo Arteaga, Erik (ORCID: 0000-0001-6067-2827)

**ASESOR:**

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2020

### **Dedicatoria**

A mis queridos padres Elina y Walter por su trabajo incansable de padres protectores.

A mi adorable hija Mia Licet quien con su inocencia da un toque adicional de paz en mi vida.

A mi compañera de vida, mi amada esposa Shirley Rengifo quien lucha a mi lado día a día, para sacar adelante la familia.

A mis admirables hermanas Dolibeth, Denice y Sammy, quienes siempre están acompañándome en diversos momentos.

## **Agradecimiento**

A Dios quien con su gracia divina ilumina mi camino y me brinda sabiduría para vivir y hacer de este mundo un mejor lugar para mi generación.

Al Mag. Fernando Joel Rosario Quiroz mi asesor de desarrollo de tesis, por compartir sus conocimientos de manera libre, práctica y comprensible.

A todos los docentes de la facultad de psicología de la ciudad de Tarapoto, Chiclayo y Lima, quienes han contribuido en todo mi proceso de formación en la carrera de psicología.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>7</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>28</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	28
3.2. Operacionalización de variables	29
3.3. Población, muestra y muestreo	30
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
3.5. Procedimiento	40
3.6. Método de análisis de datos	40
3.7. Aspectos éticos	41
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>43</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>49</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>56</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>58</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>60</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>72</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Características sociodemográficas de la muestra	31
<b>Tabla 2.</b> Resultados descriptivos de la variable estrés por inestabilidad laboral	43
<b>Tabla 3.</b> Resultados descriptivos de la variable desgaste ocupacional	43
<b>Tabla 4.</b> Asociación entre la variable estrés por inestabilidad laboral y desgaste ocupacional.	44
<b>Tabla 5.</b> Asociación entre la dimensión problemas interpersonales y la variable desgaste ocupacional.	44
<b>Tabla 6.</b> Asociación entre la dimensión competencias personales y la variable desgaste ocupacional.	45
<b>Tabla 7</b> Asociación entre la dimensión preocupaciones por la salud y la variable desgaste ocupacional.	46
<b>Tabla 8.</b> Asociación entre la dimensión molestias medios ambientales y la variable desgaste ocupacional.	46
<b>Tabla 9</b> Asociación entre la dimensión preocupaciones económicas y la variable desgaste ocupacional	47
<b>Tabla 10</b> Asociación entre la dimensión preocupaciones por el futuro y la variable desgaste ocupacional	47
<b>Tabla 11</b> Asociación entre la dimensión molestias emocionales y la variable desgaste ocupacional	48
<b>Tabla 12</b> Asociación entre la dimensión molestias cognitivas y la variable desgaste ocupacional	48

## Índice de figuras

**Figura 1.** Simbología del diseño correlacional

28

## Resumen

En el trabajo de investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre el estrés por inestabilidad laboral y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020. Se desarrolló bajo un tipo de estudio observacional, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional, la muestra se seleccionó de forma no probabilística constituida por 100 vendedores de ropa de las MiPyME. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, siendo estos el Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL) de Leibovich de Figueroa & Schufer (2006).y la Escala de Desgaste Ocupacional de Uribe (2006). Se obtuvo como resultados que el estrés laboral presentó un nivel alto (45,0%) y el desgaste ocupacional presentó un nivel muy alto “Quemado” (62,0%), los resultados inferenciales permitieron determinar que el estrés por inestabilidad laboral y desgaste ocupacional se relacionan de manera significativa, y con una intensidad representativa ( $p < 0.05$  “0.000” y  $C > 0.30$  “0.680”). Se concluye que a mayor estrés por inestabilidad laboral los trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima presentan un mayor desgaste ocupacional.

**Palabras clave:** estrés, inestabilidad laboral, desgaste ocupacional, rubro ventas, MIPYME.

## **Abstract**

In this research work was proposed as general objective to determine the relation between stress due to emotional instability and occupational burnout on workers from MIPYME clothing sales area in Cercado de Lima 2020. It was developed under a type of observational study, non-experimental design, cross-sectional, and non-correlational descriptive level, the sample was selected on a non-probabilistic way, constituted by 100 clothing salesmen from MSMEs. It was used as a technique a poll and as instrument the questionnaire, these being the Inventory of unrest due to job instability (IMPIL in Spanish) by Leibovich de Figueroa & Schiffer (2006) and occupational burnout scale by Uribe (2006). As a result, it was obtained that the work stress showed a high level (45,0%) and the occupational burnout showed a very high level "burned" (62,0%), the inferential results let determined that the stress due to job instability and the occupational burnout are related in a significant way, and with a representative intensity ( $p < 0.05$  "0.000" and  $C > 0.30$  "0.680"). It can be concluded that increased stress due to job instability for the MSMEs workers from clothing sales area in Cercado de Lima present a bigger occupational burnout.

**Keywords:** stress, job instability, occupational burnout, sales area, MSMEs

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el fenómeno de inseguridad o inestabilidad laboral es una realidad latente y destructiva, ya que, cuando las personas son conscientes que perderán su trabajo comienzan a generar un proceso de manejo ante ese atenuante, sin embargo, resulta muy difícil cuando existe la inseguridad y/o incertidumbre; es decir, cuando no está claro tu destino laboral, puesto que, esto genera impotencia al poco control del destino personal y, según estudios existen muchas personas en esa posición y va creciendo consecutivamente. De acuerdo con Saad (2013) se observó como parte de la data histórica la encuesta de Gallup, mismos que estudiaron la inestabilidad laboral en Estados Unidos basándose en un total de 1039 adultos que tienen edades superiores a los 18 y que vivían entre los 50 estados que comprende EE.UU. y el distrito de Columbia y, evidenciaron que en el 2013 un tercio de la población temía ser despedida y se encontraba con incertidumbre de quedarse desempleada, de acuerdo con este estudio este escenario reducía la salud física y mental, generaba agotamiento o desgaste, satisfacción laboral y, por supuesto, afectaba el rendimiento laboral; por ende, desde una mirada netamente empresarial se pudo converger en que aquellos trabajadores inseguros ni eran felices ni eran productivos

Por otra parte, en Torino, Italia, se realizaron estudios transversales entre 1000 sujetos entre 20 y 39 años debido a que, los cambios económicos trajeron una serie de crisis laborales y también se registraron un incremento en trastornos mentales y adicción, por tal motivo y según lo que planteaba Voglino *et al.* (2016) se decidió concatenar si la inestabilidad en el trabajo traía consigo desencadenantes de salud social, los resultados arrojaron que muchos trabajadores en vista de no querer perder sus empleos aceptaban un sin número de condiciones laborales que les hacían entrar en el cuadrante de precario y, que a su vez se desencadenaba en la depresión, ansiedad, abuso de alcohol y hábitos de fumar, este último curiosamente con más fuerza en los estudiantes universitarios.

En definitiva, el trabajo es una parte principal en la vida y su pérdida desencadena una serie de síntomas estresores, debido a que, más allá de la pérdida de ingresos se concebía una pérdida de identidad profesional, autoestima, red social, sensación

de seguridad y definitivamente esto genera un proceso de duelo (Navarro, *et al.* 2018). Quedó claro por la evidencia mostrada que a nivel internacional la inestabilidad laboral generaba estrés y resultaba perjudicial tanto para la empresa como para el trabajador, ya que, esa sensación generaba ansiedad, agotamiento y a su vez se recaía en síntomas de desgaste ocupacional.

Si es observada la realidad nacional se puede ver que esta no es ajena a la manifestada en el extranjero, pues según un estudio que comparó las realidades de Perú, Brasil, Argentina y Paraguay, se pudo determinar que el Perú presentó una composición del empleo precaria, en base a que, sólo el 23,6 por ciento de la población trabajadora urbana se encontraba con la categoría de asalariado formal, el 26,5 por ciento se encontraba como asalariado informal, un 4,5 por ciento se encontraba como, por cuenta propia profesional, el 40,3 por ciento como por cuenta propia no profesional, y el 5,1 por ciento como patrón (Maurizio, 2019), esto sin duda evidenció que gran parte de la población trabajadora se encontraba en un cuadrante inestable de informalidad.

Así mismo, esta realidad podría estar fuertemente concatenada con lo indicado por el informe del Congreso de la Republica (2019) quien dio a conocer la estadística brindada por Yuri Cutipé, quien fuera un ejecutivo del directorio en la Dirección de Salud Mental del Ministerio de Salud quien puso en evidencia al MINSA que más de seis millones de peruanos requerían de atención medica relacionados a la salud mental, es decir cerca del 20 por ciento de peruanos padecían de depresión, ansiedad, estrés u otros trastornos complejos, sin embargo, el director de salud mental de Ministerio de Salud explicó que sólo 1,100,000 de personas recibieron tratamiento, esto debido a los deficientes mecanismos que se tenían para prevenir este tipo de males. No obstante, resulta importante mencionar que, el Ministerio de Salud (2018) mediante resolución ministerial aprobó el instrumento técnico de lineamientos de políticas sectoriales en salud mental, mismo que generaba un importante avance sobre el abordaje a los diversos problemas psicosociales que se enfrentaban y se enfrentan en el país; el documento hace importante énfasis que el trabajo doméstico también incluye el estrés laboral y bajo esa perspectiva se comenzó a observar que el abordaje está yendo por buen camino.

Otro de los sectores vulnerables ante la inestabilidad laboral y el desgaste ocupacional es que encuadra un gran número de vendedores, siendo este las MiPyME de venta de ropas en el Cercado de Lima, en donde al mantener una entrevista informal con varios de los vendedores estos manifestaron que se encontraban en constante incertidumbre de ser despedidos, muchos de ellos refirieron que en un sólo año ya cambiaron más de 7 veces el lugar donde laboraban, esto hace una media de entre un mes y medio que perduraban en su trabajo, al preguntarle cuales eran las principales razones, ellos evidenciaron que los dueños de los negocios simplemente decidían despedirles sin mayor aviso con el sustento de que las ventas habían bajado. Sin embargo, los trabajadores son conscientes que, en muchos casos los dueños decidían y deciden contratar a otras personas que están dispuestos a ganar cada vez menos salario al estipulado por la ley, así que lo que les quedaba era buscarse otro trabajo con la mayor brevedad posible, ya que poseían compromisos financieros mensuales que cumplir.

Así mismo, una gran mayoría sentía que el trabajo que realizaban no tenía mayor valor y que cualquier persona lo podía hacer, es por eso que se encontraban en esa situación de constante rotación porque estos escenarios les hacen tener conductas que a veces afectaba sus relaciones sociales, ya que temían que sus amigos pudiesen tener la intención de quedarse con su trabajo y por ello preferían en muchos casos no opinar y aceptar lo que los dueños les mencionaban, pues consideraban que era la mejor forma de mantenerse más tiempo con el trabajo. Todos estos factores sin duda pudiesen estar vulnerando la adecuada praxis laboral desde una perspectiva de mejora continua y crecimiento sostenible para las empresas, dado que, al parecer los dueños se sentían seguros por la ubicación de sus negocios y estaban olvidando que el *Know how* que el trabajador lleva es parte de una inversión que pocas veces será reembolsada, es decir el empleador pierde las enormes oportunidades que un trabajador con experiencia puede generar en pro del crecimiento de su empresa, y en vez de eso aporta a la creación de una fuerza laboral que presente síndrome de desgaste ocupacional y estrés, lo que generara que el servicio de todo su contexto sea deficiente.

Por tal motivo, el propósito del presente estudio fue, evaluar los factores del estrés laboral y el desgaste ocupacional, para de esta manera identificar los indicadores

con mayor deficiencia y, además de ello, es necesario comprender cuál de los factores del estrés por inestabilidad laboral tienen mayor relación con el desgaste ocupacional. En consecuencia, se procedió a presentar el planteamiento general de la pregunta de investigación, misma que fue; ¿De qué manera el estrés por inestabilidad laboral se relaciona con el desgaste ocupacional en trabajadores de las MiPyME en el rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020?

Los trabajos que requieren y/o son de investigación, sin importar el tipo de ciencia en la cual surjan atienden una problemática que debe analizarse para poder subsanar, además buscan cubrir en un determinado momento un vacío parcial o total en las ciencias, sin embargo, el investigador debe fundamentar sus actos de manera racional y coherente (Fernández, 2020). En consecuencia al orden de ideas presentadas el presente estudio presentó importantes implicaciones prácticas porque advierte a las MiPyME las causas del aumento intencional de la inseguridad laboral entre sus empleados, así mismo proporcionó información detallada que permite saber qué factores influyen en el síndrome de desgaste ocupacional que sus trabajadores mantenían, para que de esta manera los empleadores pudiesen tomar medidas pertinentes ante un posible escenario en donde sus colaboradores no quieren hacer su trabajo pero lo tienen que hacer, y por parte de los empleados generar una comprensión más objetiva de lo que están sintiendo y el por qué lo están sintiendo, produciéndose a si información relevante sobre la dinámica de las variables estrés por inestabilidad laboral y desgaste ocupacional en el rubro de ventas de un sector altamente informal, finalmente las sugerencias se convierten en consideraciones importantes a tener en cuenta, más aún en el abordaje adecuado del proceso de toma de decisiones sobre cada aspecto relacionado a las variables en estudio. En consecuencia, la presente investigación buscó inspirar a futuros investigadores a realizar investigaciones de carácter aplicativo basándose en las relaciones encontradas en la presente investigación.

Después de justificar el estudio resultó pertinente plantear las hipótesis, a nivel general se planteó: El estrés por inestabilidad laboral se relaciona de manera positiva alta con el desgaste ocupacional en trabajadores de las MiPyME en el rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020 y las hipótesis específicas fueron a) Existe relación estadísticamente significativa entre los problemas interpersonales y

el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima; b) Existe relación estadísticamente significativa entre las competencias personales y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima; c) Existe relación estadísticamente significativa entre las preocupaciones por la salud y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima; d) Existe relación estadísticamente significativa entre las molestias medios ambientales y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima; e) Existe relación estadísticamente significativa entre las preocupaciones económicas y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima; f) Existe relación estadísticamente significativa entre las preocupaciones por el futuro y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima; g) Existe relación estadísticamente significativa entre las molestias emocionales y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima; h) Existe relación estadísticamente significativa entre las molestias cognitivas y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima.

Por otra parte, se planteó como objetivo general; Determinar la relación entre el estrés por inestabilidad laboral y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020, y como específicos se plantearon los siguientes: a) Analizar la relación de los problemas interpersonales y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020; b) Analizar la relación entre las competencias personales y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020; c) Determinar la relación entre las preocupaciones por la salud y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020; d) Determinar la relación entre las molestias medios ambientales y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020; e) Identificar la relación entre las preocupaciones económicas y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en

el Cercado de Lima 2020: f) Identificar las relación entre las preocupaciones por el futuro y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020; g) Determinar la relación entre las molestias emocionales y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020, finalmente; h) Determinar la relación entre las molestias cognitivas y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Resulta importante conocer investigaciones que se realizaron a nivel internacional para de esta manera analizar el abordaje y los resultados que encontraron los investigadores en similares escenarios problemáticos, en ese sentido se mencionaron a los siguientes estudios:

Jin, *et al.* (2017) llevaron a cabo un estudio que tuvo como finalidad descubrir la relación entre las características laborales y organizacionales y el estrés laboral y de rol entre los trabajadores de correccionales comunitarias chinas. Para esto se contó con un total de 235 trabajadores tanto mujeres y varones con edades que oscilaron desde los 20 hasta los 58 años, mismos que resolvieron un cuestionario de 200 ítems que cubrían diversos aspectos de los trabajadores en cuanto a sus características laborales y organizacionales. Dando como resultado que, entre las seis características organizacionales del trabajo, el peligro laboral se mostraba como el único factor de estrés laboral presente en el equipo de trabajadores de correccional, esto se debía a la percepción que tenían los propios trabajadores sobre su entorno de trabajo como peligroso. Además, que la ambigüedad de rol y el conflicto de rol funcionan como factores significativos para predecir el estrés laboral. Dentro de las cuatro variables que estaban relacionadas de forma significativa con el estrés laboral, el conflicto de roles mostró ser la predominante teniendo un  $r = 0.57$ , mientras que las demás presentaron un  $r$  mucho menor al aceptado, encontrados estos entre  $-0,34$ ,  $-0,10$  etc. Este estudio dio carta abierta para que nuevas investigaciones profundizaran como el riesgo psicológico afecta al nivel estrés laboral del trabajador.

En este sentido Guan *et al.* (2017) realizaron una investigación que tuvo como objetivo principal la evaluación del nivel de tensión laboral entre los funcionarios civiles y examinar el efecto que tenía la tensión laboral en el agotamiento del trabajo, la fatiga mental y enfermedades crónicas que se puedan derivar de la misma. Para lograr esto, se utilizó una muestra de 5000 mil funcionarios, a los cuales se les aplicó un cuestionario estructurado. Los resultados indicaron que un 33,8% de los funcionarios civiles estaban afectados por niveles altos y moderados de estrés laboral, indicando que las características predominantes de los

funcionarios con mayor estrés laboral eran: sexo femenino, de nivel bajo educativo y rango laboral, poco nivel de experiencia, casados y pocas ganancias. A su vez, el estudio encontró que los funcionarios que sufrían de enfermedades crónicas, en su mayoría era hipertensión y enfermedades del corazón. Aquellos funcionarios que demostraron un alto nivel de estrés laboral, presentaron también altos niveles de Burnout, fatiga mental e índices elevados de enfermedades crónicas, demostrándose de esta manera que la tensión laboral se correlaciona con el agotamiento con un  $r = 0.625$  y su significancia fue menor a  $p < 0.05$ , con la fatiga mental presento un  $r = 0.726$ ,  $p < 0.05$  y enfermedad crónica un  $r = 0.885$ ,  $p < 0.05$ . A través de este estudio quedó en evidencia los efectos que puede tener el estrés laboral en el síndrome de Burnout, fatiga mental y enfermedades crónicas.

Así mismo Selamu, *et al.* (2017) llevaron a cabo una investigación cuyo propósito fue el de explorar las conceptualizaciones referentes al bienestar, el estrés y la fatiga entre los trabajadores sanitarios de los centros de atención primaria de salud de zonas rurales. Esto se desarrolló en base a una investigación de carácter descriptivo y fueron realizadas a una muestra de 52 trabajadores sanitarios y utilizando debates de grupos de enfoque. Dando como resultado que gran parte de los participantes lograron conceptualizar el bienestar emocional como una ausencia de estrés en vez de un estado positivo. Fueron identificadas muchas de las amenazas al bienestar de los trabajadores, como a los trabajadores de salud comunitarios, el mayor factor de estrés fue la ambigüedad de rol. De la misma forma, el síndrome de Burnout y sus síntomas fueron identificados y reportados por la mayoría como un problema de otros trabajadores de salud, así como gran parte de ellos concebían el burnout como algo inevitable si se continuaba trabajando en sus puestos de trabajo actuales sin ninguna progresión en su carrera. De esta forma concluyeron que la mayoría de los trabajadores del área primaria de salud enfrentan estrés laboral y experimentan síntomas de burnout, lo que contribuía al abandono de muchos puestos de trabajo y la insatisfacción del personal y los usuarios. El estudio expuso que el abandono del trabajo está estrechamente ligado al estrés que presentan la persona y al desgaste que se va generando a medida que este se agrava.

Por otra parte, Prada (2019) desarrolló un estudio enfocado en la determinación de la incidencia de cinco factores del trabajo y su repercusión a nivel de motivación, estrés laboral y bienestar en los colaboradores de salud a nivel hospitalario. Para llevar a cabo esto usó una muestra de 360 profesionales del área de la salud, a quienes les aplicaron el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Los resultados arrojaron que existía una correlación directa entre actividades de bienestar, motivación y niveles de satisfacción, mientras que existen una tendencia inversa entre el estrés y el número de actividades, así como entre el estrés y la satisfacción. Por lo tanto, existió una correlación negativa entre el estrés y demás dimensiones, dado que el estrés disminuyó en 0.218 unidades cada que aumentaban los incentivos, de igual forma por cada unidad que aumentaba la satisfacción, se obtenía una reducción de 0,205 unidades de estrés, lo que quiere decir que, si alguna de estas dimensiones aumentaba, el nivel de estrés disminuía. Este estudio concluyó que la hostilidad del ambiente laboral donde se desenvuelve el empleado de salud, repercutía de forma negativa en la salud del mismo, además que en situaciones de estrés crónico conllevaba al padecimiento de síndrome de burnout. La investigación demostró que los elementos estresores pueden ser disminuidos si se le brindaban los motivadores adecuados al igual que si la satisfacción del mismo se encontraba alta, demostrando de esta manera que una forma para tratar el posible desgaste ocupacional.

Finalmente, Alessandri *et al.* (2018) realizaron una investigación cuyo objetivo fue investigar el rol que jugaban las creencias emocionales de autoeficacia en el manejo de las emociones negativas en el trabajo como un mecanismo clave para mediar la relación negativa entre la estabilidad emocional y el desgaste ocupacional. Para comprobar esto, se utilizó una muestra de 416 cadetes militares de la academia militar italiana, los cuales fueron sometidos a dos cuestionarios, uno dos meses después de su alistamiento y el segundo un año después. Los resultados obtenidos fueron que la sección transversal presentó variables con un alto grado de correlación, dentro de las dimensiones del test la estabilidad emocional presentó correlaciones no significativas teniendo un  $b = .18$ ,  $z = 2.941$ ,  $p = .003$ . Dentro de las variables estudiadas, el agotamiento presentó una

correlación significativa y negativa con la autoeficacia y la estabilidad emocional (siendo estas de 0.79  $z = 12.693$ ,  $p < .00001$ , 0,76  $z = 10.599$ ,  $p < .00001$ ) mientras que mostró correlaciones de orden cero e insignificantes con la consciencia, extroversión y lo abierta de la persona (siendo estas de .037  $z = 10.599$ ,  $p < .00001$  y 0.12,  $z = 2.433$ ,  $p = .015$ ). De esta forma los investigadores mostraron que la autoeficacia en el manejo de las emociones negativas en el trabajo es un recurso importante para los trabajadores y que debe ser tomado en cuenta en los análisis teóricos que involucren esta temática.

Después de analizar diversas investigaciones en el plano internacional se puede converger sin duda que las variables mencionadas reflejan interés para seguir siendo estudiadas, debido a que, cada conclusión deja más interrogantes a analizar; ya se dejó en claro que el malestar en el trabajo es un problema psicosocial que afectaba directamente tanto al trabajador como al empleador, sin embargo, también se aceptó que muchos de estos escenarios obedecen a la naturaleza propia del trabajo y a las exigencias que esto acarrea, como por ejemplo el cumplimiento de metas tanto en el plano privado y público, en tal sentido para poder ahondar más en la comprensión del comportamiento de las variables se comenzará a explorar investigaciones en el plano nacional.

En coherencia con lo anterior, se ha podido destacar el estudio realizado por Mamani (2017) quien desarrolló una investigación cuya finalidad fue el determinar la relación existente de la inestabilidad laboral y el programa Qali Warma Cusco en una muestra de monitores que gestionan en la localidad, para lo cual aplicaron dos cuestionarios que permitieron medir las dos variables de estudio en una muestra no probabilística de 30 monitores de gestión local. De lo cual se determinó que para la variable inestabilidad laboral, en la dimensión percepción se obtuvo un 56,67%, dando a entender que la situación laboral influye en la vida personal de los monitores, así como para la dimensión estresor psicosocial se obtuvo un 50% de poco frecuente, esto debido a que los monitores no mantenían sus contactos laborales lo cual genera temor a un despido. Por su parte, la variable del programa de alimentación escolar Qali Warma, en su dimensión evaluación de desempeño del personal contratado, obtuvo que el 53,33% respondió la opción buena, indicando que hay una percepción positiva de la labor realizada por los

monitores. Dado que el coeficiente de correlación estadístico de las hipótesis fue de 0,692, y su p. valor fue menor a 0,005 tuvieron que concluir que se si existía una relación significativa entre la inestabilidad laboral de los monitores y el programa nacional Qali Warma. El estudio demostró que pese a que los trabajadores demostraban tener un buen desempeño en sus labores se sentían inestables en su entorno laboral.

En consideración a lo anterior Graneros (2018) llevó a cabo un estudio con el objetivo de determinar cómo es que los factores psicosociales a nivel laboral se relacionan con el estrés que los trabajadores tienen en una empresa dedicada a la ingeniería en la ciudad de Lima, evaluando a su vez, las características de la tarea, las exigencias, aspectos organizacionales, la carga de trabajo y otros factores psicosociales que pueden relacionarse al estrés laboral. Para lograr esto se utilizó una muestra de 289 colaboradores de ambos sexos en distintos cargos, a los cuales se les aplicó la escala de Factores Psicosociales en el puesto de trabajo y otro de estrés laboral. Dando como resultado la existencia de una relación moderada entre las variables de los factores psicosociales y el estrés laboral, a la vez que indicaban una relación moderada de las dimensiones carga de trabajo ( $r = 0.377$ ), contenido y características de la asignación ( $r= 0.35$ ), desarrollo de la carrera, la interacción social ( $r= 0.35$ ) y aspectos de nivel organizacional ( $r = 0,466$ ) con la variable estrés laboral. De esta forma se determina que la existencia de factores psicosociales en el ambiente laboral afecta a los colaboradores de forma que pueda ocasionar la posibilidad de un riesgo adverso en la salud del mismo.

De la misma manera Cassano (2018), desarrolló una investigación cuyo propósito fue la determinación del estrés laboral y el síndrome de Burnout en un grupo de profesionales del sector salud de un policlínico en la ciudad de Lima. La investigación fue de nivel descriptivo-correlacional no experimental, además se llevó a cabo en una muestra seleccionada de forma censal siendo está conformada por los 72 profesionales de la salud a los cuales se les aplicaron dos cuestionarios, (el cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico FPSIS y el cuestionario de estrés organizacional desarrollado por la OMS). La investigación llegó a determinar la existencia de una correlación directa positiva

entre las variables de Síndrome de Burnout y estrés laboral, ya que, los resultados estadísticos mostraron un coeficiente de correlación de 0,336 y un nivel de significación del 0,004. A su vez se demostró que existe una correlación directa débil entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y la del estrés laboral. En cambio, al analizar los coeficientes de correlación entre agotamiento, falta de realización y estrés laboral, estos obtuvieron de resultado una correlación baja, con índices del 0,069 y 0,059, los resultados demuestran una presencia baja en los niveles de estrés de los profesionales de salud.

Igualmente Dávila, *et al.* (2019), realizaron una investigación que tuvo como propósito principal el determinar la presencia del síndrome de Burnout en una muestra de docentes que trabajan en un instituto de educación técnico superior en la ciudad de Lima. Para llevar a cabo esto se aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory a un total de 99 docentes entre hombres y mujeres y con edades comprendidas entre los 25 a 61 años. Los resultados indicaron que existen un nivel bajo de síndrome de Burnout en el cuerpo docente, arrojando un 10,1%, de la misma forma, hay una predominación de docentes que no padecían ningún riesgo del síndrome, con un 81,8%. Como acotación, queda añadir que algunos docentes admitieron la realización de una labor adicional diaria, lo que indica la posibilidad de que el bajo porcentaje de que presentan síntomas del síndrome de Burnout se deba a esto. A modo de resumen la Edad ( $p>0.05$ ), Estado Civil ( $p>0.05$ ), Género ( $p>0.05$ ), Hijos ( $p>0.05$ ), Distancia al trabajo ( $p>0.05$ ), Tiempo de servicio ( $p>0.05$ ), y Nivel Educativo ( $p>0.05$ ) no son determinantes en el nivel del desgaste ocupacional en los docentes. Sin embargo, un 44.4% de los encuestados dicen padecer de agotamiento emocional, que a pesar de ser un porcentaje bajo, es mayor de lo que se esperaba, esto puede deberse a que esta profesión tiene una interacción constante con el alumnado. Indicando de esta forma que dependiendo de las características de la profesión, algunos síntomas o dimensiones pueden variar a lo planteado por la teoría.

Finalmente, se presenta la investigación realizada por Rodríguez (2018) quien, mediante una investigación descriptiva, se propuso identificar la presencia del estrés laboral en un grupo de trabajadores de una municipalidad distrital, específicamente Sachaca en Arequipa, para lograr ello tuvo que utilizar el

cuestionario estandarizado de evaluación del estrés laboral bajo el modelo Demanda-control de Karasek, aplicado en una muestra de 143 colaboradores. Arrojando como resultados que un 71% de los colaboradores presenta un alto nivel de estrés, presentándose con una misma intensidad dentro de todas las variables sociodemográficas de la población. De esta misma forma, el test dio a conocer que un 88% de los colaboradores tienen control y decisión sobre su trabajo, al mismo tiempo que un 89% presenta altos niveles de exigencias, lo que explica los altos niveles de estrés laboral. A pesar de esto, un 94% señaló que contaba con el apoyo social jerárquico del jefe inmediato, y que un 97% contaba con el apoyo de sus compañeros de trabajo para contrarrestar el estrés laboral. Por lo tanto, en el estudio se concluyó que los colaboradores presentaban altos niveles de estrés, sin embargo, gracias al control y apoyo social con el que contaban, los niveles de estrés pudieron contrarrestarse. Al igual que estudios anteriores este demuestra que los colaboradores al contar con el apoyo del personal o jefe inmediato podía disminuir sus niveles de estrés, lo cual beneficia su situación laboral.

Después de realizar una exploración y análisis de los diversos antecedentes existentes sobre las variables sujetas al presente estudio se procedió a identificar las teorías existentes de las mismas, de esta manera se logró mayor interpretación del fenómeno, mismo que ayudó en la interpretación y análisis de la misma. Es por ello que, el estudio arraiga sus cimientos en el enfoque cognitivo social, mismo que surge a partir de los estudios conductuales y observacionales del comportamiento en el ser humano y, a medida que fue desarrollándose va adquiriendo en su constructo teórico las teorías relacionadas al aprendizaje social y los aspectos del procesamiento de información; en consecuencia, el enfoque busca dar a conocer como las conductas en el desarrollo del ser humano se instauran a través de los factores intervinientes (Bandura, 1991).

Posterior al surgimiento de la psicología científica de la mano de W. Wundt en el año 1879 y la explicación de la conciencia humana por el Psicoanálisis, nació el interés por estudiar la conducta humana y los primeros estudios fueron desarrollados por Thorndike, Watson y Skinner, en los cuales la conducta o comportamiento de los individuos era analizado según lo que estos hacían o

decían con el fin de generar estrategias que pudiesen modificar determinadas acciones (Iñesta, 2016). A partir de ello apareció lo que se conoce como Terapia de la conducta, la cual se caracterizó como un enfoque terapéutico que se basa en un conjunto de técnicas verbales, conductuales y emocionales que intervienen en la modificación de pensamientos y la promoción de estilos de cognición adaptativos (Gonzales, *et al.* 2016), pero pese a sus limitaciones se impulsó la nueva generación de investigación hacia nuevos aspectos sociales y cognitivos propios del ser, entre ellos el modelo cognitivo conductual, el cual, ha puesto especial atención a las diversas creencias, actitudes, pensamientos, emociones y respuestas del ser para de esta forma comprender y predecir una las conductas del ser, misma que ha sido denominada como Conducta Psicopatológica (Tamez & Rodriguez, 2017)

Por otra parte, también tuvo relevancia la teoría del aprendizaje social expuesta por Bandura, en la cual explicó que el ser humano mediante la observación e imitación puede aprender determinadas conductas; a partir de esto se amplía la teoría hacia un ámbito cognitivo y social con el fin de poder explicar cómo las personas controlan diversos acontecimientos a través de la regulación y evaluación de sus pensamiento y actos (Jara, *et al/*2018). Por tal motivo, el modelo cognitivo social brindó a través de su estructura teórica, la posibilidad de explicar la relación que pudiese existir entre el estrés por inestabilidad laboral y el desgaste ocupacional, debido a que en sus principios teóricos se expone como diversos factores, externos e internos, pueden influir en el comportamiento y la capacidad de regulación que pudiese tener el individuo.

Por otra parte, la inestabilidad laboral se fundamentó en los supuestos de Leibovich de Figueroa y Schufer (2006) quienes realizaron una apreciación inicial y, es que, mencionaron que en la literatura internacional esto se conoce como inseguridad laboral, sin embargo bajo la idiosincrasia latinoamericana se pudiera mal interpretar la inseguridad laboral con hechos de robo o violencia física. En ese sentido, se entiende como inseguridad o inestabilidad laboral a la percepción que el trabajador tiene sobre su sensación de impotencia al no seguir manteniendo la continuidad deseada de su trabajo, es importante mencionar que no es tanto el desempleo como tal sino la incertidumbre que el trabajador siente ante la amenaza

de quedarse sin empleo, lo cual genera la aparición de una mixtura de emociones encuadradas como malestares de enojo, tensión, desesperanza y una insatisfacción en general; estas emociones se manifiestan debido a que, se vulnera principios marcados en la sociedad por ejemplo: la supervivencia y el sentido de existencia como tal se logra a través de la seguridad en la vida y es ahí que una crisis de inestabilidad puede afectar no solo los ingresos familiares o personales, también afecta la integración, paz social y confianza recíproca.

Según los autores Llique y González (2015) El Estrés proveniente por inestabilidad en el trabajo encuentra sus inicios cuando el cavernícola se dio cuenta que debía dedicarse a la agricultura y a la caza para dar sustento y sobrevivencia a su familia, en consecuencia se encontró que este término está fuertemente arraigado a la naturaleza propia del ser humano, quien incansablemente debe buscar subsistir u obtener los ingresos necesarios para poder mantener ciertos estatus económico dentro de una sociedad fiscalizadora. No obstante, el autor Espino (2014) menciona que, recién en los años de 1915 se pudo comprender el impacto negativo que el despido puede ocasionar en la psique de una persona, ello en base a las consideraciones echas por Freud en sus estudios y postulados de Duelo y melancolía que este escenario produce, ya que el sujeto interioriza que a diario se encuentra la amenaza latente de perder su trabajo, mismo que le genera confianza en sí mismo y le hace parte de una sociedad aceptada, a esto lo considero un trauma puntual surgida por la inestabilidad laboral, a partir de ello empiezan a desarrollarse una serie de modelos teóricos que buscan comprender los efectos que la inseguridad en el trabajo puede desarrollar síntomas y patologías de estrés, al amenazar todas las necesidades básicas y fundamentales que un trabajo provee, uno de estos modelos es el que desarrollo Jahoda en 1982 (Burgard & Seelye, 2016), a la que llamo privación latente.

Por otra parte, Bert *et al.* (2018) han definido el estrés por inestabilidad laboral como un cuadro de disconformidad entre el nivel de seguridad que preferiría tener y el que realmente siente o tiene en sus actividades laborales, así mismo, comentó que la percepción de un trabajador sobre su estabilidad laboral viene a ser el predictor más importante para que se presenten síntomas como la depresión,

ansiedad e incluso otros factores adictivos que vienen siendo el consumo no normal de alcohol y la presencia del hábito de fumar, en comparación a otros factores socioeconómicos como los ingresos, nacionalidad, estatus, apoyo familiar, nivel educación. Todo lo anterior reflejó un importante aporte a los diversos estudios abordados sobre las consecuencias que podría tener la percepción de la inestabilidad laboral, incluso en una población joven que fue la muestra objetivo del estudio de Bert *et al* (2018) se hace esta acotación, ya que, contraproducentemente se podría inferir que esta nueva generación de jóvenes están preparados para migrar de un trabajo a otro, sin embargo las evidencias demuestran que no necesariamente es la preparación de migrar a otro trabajo, es la percepción latente que la persona tiene sobre su inseguridad laboral en sí.

Es importante recalcar que según Llosa, *et al* (2018) el estudio de la inestabilidad laboral tuvo sus orígenes hace ya más de 4 décadas en las teorías del clima de trabajo y estrés laboral, de echo actualmente la seguridad o estabilidad laboral se encuentra como indicador de la variable clima laboral, así mismo otro concepto como parte de la inestabilidad se acuñó en el año de 1984 en los estudios de Greenhalgh y Rosenblatt, los cuales mencionaban que la precariedad laboral viene a ser la impotencia que el trabajador tiene sobre la capacidad de mantener la continuidad deseada por su trabajo en un cuadrante y/o escenario amenazante, su estudio como variable se ha realizado tanto de manera cuantitativa y cualitativa, en cuanto a la parte cuantitativa se ha medido basado en su definición “miedo a perder su trabajo”, mientras que en su cuadrante cualitativo se ha realizado mediciones de indicadores como la percepción de perder la particularidad de los beneficios que da el trabajo en relación al estatus o nivel con la calidad de vida.

En una realidad, como Japón que es conocida y/o percibida como una sociedad muy trabajadora y con capacidades resilientes que enmarca su historia económica, Auer y Cazes (2003) sustentaron que la seguridad laboral está organizada principalmente por empresas japonesas y se basa más en las normas sociales que en la legislación, las medidas pasivas del estado han tendido a desalentar la flexibilidad externa a través de beneficios de desempleo de bajo valor, en términos de reemplazo salarial, duración y elegibilidad, y (casi) esquemas de jubilación anticipada inexistentes. No existe un derecho legislativo

explícito a contratos de trabajo estables ("de por vida"). Si bien un contrato implícito entre empleador y empleado minimiza el riesgo de despido, cualquier tensión adicional en el sistema de empleo podría dejar a los trabajadores japoneses sin mucha protección, las personas desempleadas, particularmente los desempleados de larga duración, todavía están débilmente protegidos.

Esta realidad en definitiva se puede observar también en el Perú, en donde las políticas estatales ante la cantidad de desempleados y rotación de personal están básicamente en segundo plano, ya que, seguramente se considera más una realidad que la sociedad debe resolver mediante la mejora de la calidad de mano obra, profesionalización, etc, sin embargo, que sucederá cuando estas necesidades comienzan a materializarse, pues ahí siempre se deberá volver a la realidad inicial ¡la oferta laboral siempre es menor la demanda de mano de obra! y, por ende, el que siempre tendrá el poder de negociación ante este escenario es sin duda la empresa, y el estado deberá considerar que sus afectaciones para la salud pública siempre serán un pasivo que deberán sustentar más aún en el plano de la salud mental, ya que, ha quedado claro que la inestabilidad laboral tiene consecuencias serias en la salud física y psicológica de los trabajadores tal como lo demostraron Nella, *et al.* (2015) quienes en su estudio evidenciaron que los empleados que están en riesgo de perder su empleo mostraron mayores niveles de estrés percibido, ansiedad, depresión y mayor presencia de sentimientos negativos en comparación con los empleados no corren el riesgo de perder su empleo.

Sobre lo anterior, los autores Gallie, *et al.* (2016) refirieron que estos efectos se manifiesta con mayor fuerza en personas superiores a 35 años, ya que, la carga familiar sin duda es un atenuante importante ante la pérdida de un trabajo en comparación a los jóvenes que aún no tienen esta carga, la evidencia también sugiere que la inseguridad laboral es mayor en organizaciones de alta tecnología, presumiblemente debido a su aplicación más frecuente de nuevos procedimientos automatizados y el consiguiente efecto de la eliminación progresiva de las tareas de trabajo tradicionales, otro factor que contribuye a la inseguridad en la tenencia trabajo fue trabajar en una organización que había experimentado la reducción de

personal en los últimos años, los trabajos con menos jerarquías en las organizaciones, reflejan importante índices de preocupaciones ante la pérdida de su trabajo, producto del poco control que tienen sobre la organización en comparación a los cargos con mayor jerarquía.

Después de haber fundamentado el concepto y los efectos que esto causa, es importante abordar la forma de su medición y es que según Llosa, *et al.* (2018) la evaluación de la inseguridad en el empleo subjetiva ha sido analizado por la aplicación de un gran número de pruebas. Una de las escalas más utilizadas hoy en día es la escala de Ashford, *et al* (1989), que es el punto de partida para otras escalas posteriores como la escala de De Witte (2000) y sus variaciones Kinnunen, *et al* (2011). No hay que olvidar, tampoco, la escala de Borg y Elisur (1992), que mide la dimensión cognitiva y afectiva de 9 artículos, o Hellgren y la prueba colaboradores (1999), pero y sin lugar a dudas, la escala más recurrente es el diseñado por De Witte (2000), de la cual han surgido una gran variedad de diferentes versiones de esta escala, con un número variable de elementos, en países como Holanda, Suecia, España o el Reino Unido (Vander Elst, De Witte, *et al.*, 2014).

Además de estas herramientas, hay una amplia variedad de escalas menos utilizadas, y una tendencia en relación con el uso de ad hoc cuestionarios creados para evaluar la inseguridad laboral (Sverke *et al*, 2002). Sin embargo bajo la realidad latina un instrumento con mucha utilización para medir la inestabilidad laboral y el estrés que esta causa, es la escala de Leibovich de Figueroa y y Schufer (2006), misma que viene a representar el instrumento que se utilizó en el presente estudio.

En este punto es importante mencionar que, para la comprensión objetiva de la variable Estrés por Inestabilidad laboral se debe considerar los modelos teóricos de la desesperanza, la tensión y el enojo, la desesperanza de Seligman (1990) quien planteó que los individuos (personas o animales) pueden aprender que no tienen el control sobre todas las cosas que le suceden a su alrededor, a esto lo llamo la indefensión o desesperanza aprendida, por su parte, Buendía Vidal (1990), explicó que la posibilidad de perder un empleo hace que el sujeto tenga una enorme incertidumbre sobre su futuro laboral y eso es lo que genera

constantes estados de alerta o tensión, finalmente, Zillmann (1993) sostuvo que un disparador principal de enojo es la sensación de estar en peligro que no necesariamente puede ser físico, en ese sentido cuando el sujeto se ve amenazado siente que este escenario amenaza su autoestima y su integridad, lo cual le lleva a expresiones concretas de enojo.

El cuestionario de Evaluación Psicológica del Estrés por Inestabilidad Laboral (IMPIL) fue creado para medir la inestabilidad laboral basándose en un conjunto de evidencias literarias que lo enmarcan como un estresor habitual que tiene una alta probabilidad de ocurrencia impulsado por la actual situación económica social, por tal motivo es una problemática muy activa. Para poder entender el sustento de la forma de medición del cuestionario es importante partir por comprender que, cuando un trabajador comienza a percibir inestabilidad laboral, esto afecta directamente a sus emociones que a su vez termina produciéndole malestar y este malestar en condiciones laborales, es comprendido como una condición psicológica permanente y diferente a las que el sujeto tenía antes de generar este cuadro, afectándolo así con sensaciones de miedo, incertidumbre, inseguridad, etc. (Leibovich de Figueroa & Schufer, 2006). Estos al activarse facilitan la aparición de desgaste psíquico, expresados en síntomas inespecíficos, sin embargo, para su medición se agruparon 8 categorías mismas que son el contenedor de una serie de ítems y/o indicadores que logran valorar a la inestabilidad en el trabajo como un ente que genera estrés, dichas categorías son comprendidas desde una óptica de problemas, competencias, preocupaciones y molestias que a su vez se dividen en las 8 categorías que mencionan a factores interpersonales, personales, salud, medioambiente laboral, situación económica, futuro, emociones y disgustos cognitivos; a continuación, se conceptualiza cada una de ellas.

Los problemas interpersonales según lo que planteaba Leibovich de Figueroa y Schufer (2006) abordan escenarios sobre la influencia del trabajo en la vida personal, básicamente en el plano de relaciones sociales, dado que, siendo el ambiente de trabajo un escenario de interacción importante en la vida, el sujeto deberá barajar una serie de interrogantes con el objetivo de mantenerse y crecer en el puesto de trabajo, como por ejemplo el hecho de comentar ciertos puntos de

vista de algunas variantes de las funciones y el centro laboral, el trabajador debe decidir si sus compañeros de trabajo son los indicados a escucharle con el riesgo de que alguno de ellos pueda utilizar la información para su perjuicio.

Por su parte, las competencias personales recaen en la capacidad y autoconfianza que el trabajador tiene para realizar sus funciones y confiar en sus habilidades para encontrar un nuevo puesto laboral, en este cuadrante el trabajador ejecuta un sin número de acciones con el propósito de seguir manteniéndose en su trabajo, suelen realizar cosas incluso que están fuera de sus funciones, demostrar siempre que está a la vanguardia como profesional, busca diferenciarse y generar mayores resultados en definitiva está en movimiento constante con la preocupación de que siempre le están observando en cuanto a su desempeño de trabajo, y cuando esto se percibe como un aspecto negativo viene generando malestar constante y por supuesto la sensación de angustia caracterizado por el amenazante de despido.

Las preocupaciones por la salud resultan un importante indicador sobre el estrés por inestabilidad laboral, ya que según lo que mencionaron Leibovich de Figueroa y Schufer (2006) diversas investigaciones lo han relacionado incluso con adicciones al alcohol y al cigarrillo, esto generalmente suele suceder ante la exigencia perenne que el mercado laboral impone a los trabajadores en su afán de seguir creciendo económicamente y esto a su vez aterriza en sensaciones de cansancio, miedo de enfrentar nuevas responsabilidades y constante pensamiento de las problemáticas que suceden en la empresa. Lo cual, sin duda seguirá sucediendo todos los días, ya que la naturaleza de los trabajos es el de enfrentar problemas consecutivamente.

En cuanto, al cuarto indicador se menciona a las molestias medioambientales y, esta se refiere a la percepción que el colaborador tiene sobre el mercado laboral en sí y, por supuesto, sobre la empresa en la que labora, ya que puede considerar usualmente que la empresa en la que está trabajando pudiera estar teniendo algún riesgo de cierre y eso le mantiene en constante preocupación, lo cual para algunos autores es provechoso ya que el trabajador al tener conciencia de esto trata de entregar todo de él para que la empresa siga en el mercado, esta actuación incluso pudiera darse por la percepción constante de que actualmente es difícil el

conseguir un trabajo estable, lo cual también genera la percepción de que su empresa le explota porque es consciente de que posiblemente para sus trabajadores les sea difícil re-emplearse. Seguidamente, se menciona al indicador preocupaciones económicas, la cual aborda escenarios que se podrían llamar como resignación ante su remuneración, en base a que, es usual encontrar trabajadores que se sienten satisfechos con su trabajo pero no necesariamente con el salario que perciben, esto hace que el trabajador entre en un parámetro subjetivo de mencionar que no puede ahorrar, que debe vivir con lo necesario y cada vez achicar más los gastos, o tal vez le genere la actitud de estar buscando cada vez más trabajos y trabajar en cosas que incluso no se encuentren con sus intereses personales y profesionales (Leibovich de Figueroa & Schufer, 2006).

Las preocupaciones en relación a su futuro encarna el sexto indicador del estrés por causado por la inestabilidad en el trabajo y, se comprende como la percepción que el trabajador tiene sobre su futuro tanto personal asociada directamente a su trabajo, que incluso le puede impulsar a tener miedo de cambiar de trabajo para seguir progresando, le puede ocasionar insomnio y un estrés constante de no saber qué va a pasar al día siguiente.

Prosiguiendo con la conceptualización de los indicadores de estrés por inestabilidad laboral se menciona las molestias emocionales que tienen que ver con el conjunto de sentimiento y acciones que realiza el colaborador en consecuencia de la incertidumbre de su inestabilidad, la cual se ve reforzada por situaciones sociales del país y en muchos casos le lleva a realizar horas extras sin remuneración teniendo la sensación de subsistencia día a día; muchos trabajadores suelen tener sentimiento de culpa consigo mismo al sentir que su orgullo baja y que está realizando frecuentemente sacrificios personales y familiares. Otro escenario que intensifica la inseguridad laboral es el percibir el proceso de despido de sus compañeros de trabajo proyectándose en sí mismo ese escenario.

Finalmente, el indicador molestias cognitivas hace frente a los rumores constantes de despido en la empresa, el cierre de un área, el constante cambio en las funciones y actualizaciones organizacionales, lo cual hace que sus pensamientos sobre la expectativa de estabilidad laboral sean muy fluctuantes. Todos los

indicadores expuestos abordan de diversos cuadrantes al estrés por inestabilidad laboral.

A nivel laboral se puede referir que el desgaste ocupacional expone a las personas a una serie de problemas relacionados con la salud en general, así mismo se empieza a desarrollar una insatisfacción del mismo con su sitio de trabajo, todo ello derivado de la sobrecarga laboral. El término surgió por primera vez en los años 70 de la mano de Freudenberger en una publicación científica donde estableció que, el desgaste ocupacional es un cuadro de agotamiento ocasionado por un requerimiento intenso de trabajo que requiere de recursos y energías, lo cual implica una absorción evidente de mayor tiempo en el trabajo, después de esta conceptualización Maslach propuso su propia definición, en la cual mencionó que, son alteraciones físicas y emocionales que una persona experimenta en conjunto, a partir de esto la persona comienza a desarrollar diversas actitudes negativas proyectadas en su centro de labores, ocasionando así un pobre concepto de sí mismo y una pérdida cuantiosa de interés por los clientes. (Saavedra, *et al.* 2019) (Saavedra, García, Llamazares, Arbesú, & Ángel, 2019). Resulta necesario mencionar que, el término burnout surgió al mismo tiempo que el estrés, siendo esta una de las razones del porque resulta tan difícil construir una diferencia evidente entre ambos conceptos, Es por esto que durante años se cerraba la posibilidad de comprender al síndrome del desgaste ocupacional desde la perspectiva de otros contextos, ya que diversos autores lo consideraban como un sinónimo del burnout.

Sin embargo, ante la dificultad de separar los conceptos del burnout y estrés, investigadores como Seidman y Zager (1986) comenzaron a concluir que el síndrome de burnout no precisamente derivaba del estrés en el trabajo y pese a que se vinculan estos son distintos, debido a que, el desgaste ocupacional no necesariamente es provocado por el exceso de la carga laboral. Sin embargo, si el trabajo es poco estresante, pero no existe un elemento motivador este puede ser un desencadenante del burnout en una persona, así mismo, este no puede ser subsanado por un descanso tal y como sucede con el estrés (Martínez, 2014). En este sentido, el psiquiatra Herbert Freudenberger conceptualizó el burnout de tal manera que se entiende como la sensación constante de fracaso tras la

existencia de agotamiento creada a partir del proveimiento de recursos, energía y fuerzas espirituales del ser.

En consecuencia con lo anterior, se puede decir que el trabajador con desgaste ocupacional se encuentra enojado, irritable, impaciente, ha incrementado su absentismo, ha disminuido su productividad y por supuesto su calidad de atención en su trabajo para con el cliente, el desgaste ocupacional se asocia con enormes errores en la praxis del trabajo (Yates, 2019). Entonces, el desgaste emocional se encuentra concatenado con el sentimiento de minusvalía y malestar con el ambiente, viene a ser una experiencia subjetiva experimentada como negativa y se encuentra compuesta por emociones, cogniciones, actitud hacia la persona, el trabajo e incluso el propio rol del profesional (Gil-Monte, 2005).

El desgaste ocupacional aborda principalmente el modelo tridimensional que desarrollan Leiter y Maslach (1998) quienes mencionaron que el síndrome se desarrolla en tres factores comenzando por el cansancio emocional, el cual es el producto del desequilibrio entre las diversas demandas organizacionales, posterior a ello se desarrolla la despersonalización, la cual se convierte en una salida a una situación creada por el primer factor, finalmente aterriza en la falta de realización personal, lo cual es la consecuencia del proceso de afrontación entre las estrategias que se eligen y el compromiso que exige el trabajo. La gravedad del agotamiento también se asocia con niveles crecientes de deuda financiera, más aun si la educación financiera es pobre entre los trabajadores, los resultados en trabajadores estadounidenses demostraron que la libertad financiera se logra ahorrando hasta que lleguen a un punto de mantener la calidad de vida deseada, esto independientemente del ingreso laboral, por ello de que diversas industrias hacen uso de este escenario para ofrecer estrategias de endeudamiento para diversos atenuantes como la salud, educación, etc. Sin duda las prácticas financieras saludables pueden mitigar los factores estresores (Royce, *et al.* 2019).

En Perú, sin duda, la preocupación de la independencia financiera en los trabajadores resulta siendo una realidad latente y continua y, por supuesto, un factor estresor importante que involucra el desgaste ocupacional. Al referirse a este escenario en el mundo empresarial básicamente se encuadra a un

colaborador que se encuentra en una situación muy compleja de disociación entre lo que debe hacer como parte de sus funciones y lo que quiere hacer, lo cual podría generar significativos problemas para la institución puesto que ese trabajador como parte de un sistema de servicio productivo pudiera comenzar a afectar a otros sistemas y subsistemas laborales y en base a ello convertir el clima de trabajado en un escenario poco adecuado para la convivencia, mismo que a su vez se traduce en bajo desempeño laboral y bajo estándares de productividad empresarial.

El concepto de desgaste ocupacional ha encontrado su definición por la fusión de tres escenarios sistematizados, comenzando por el agotamiento emocional, el cual se entiende como un estado grave de debilidad tanto física como emocional que resulta de exigencias y trabajo excesivo que aterrizan en una continuidad de tensiones, como segundo proceso se encuentra la despersonalización, lo cual hace que el sujeto emita una actitud poco empática con las personas que debe interactuar en un proceso laboral, es decir podría comenzar a generar un maltrato continuo a un cliente. Como último proceso, se encuentra la desvalorización del beneficio personal, misma que recae en una actitud negativa a todo el sistema de trabajo y es cuando se comienza a concebir al centro laboral como un lugar que no se encuentra a la altura de las expectativas personales y profesionales, mismo que podría aterrizar en una situación de renuncia o lo que es peor la actitud de quedarse siendo consiente que no es un lugar que quiere, lo cual podría generar significativos problemas tanto para la empresa como para el mismo colaborador (North, 2017).

Algunos estudios han demostrado que las áreas de trabajo que cuentan con mayor responsabilidad o peso emocional son las que suelen contener mayores posibilidades de entrar en estos cuadrantes, por ello es necesario que las personas que van a ser contratadas en puestos que contengan funciones con alta probabilidad de producir desgaste ocupacional, tengan la competencia de resiliencia más desarrolladas, es ese sentido el estudio de Hylton, Batcheller, *et al.* (2015) se sustentó que uno de los sectores en donde el desgaste ocupacional ha sido estudiado ampliamente “el sector del servicio hospitalario”, y es donde pudo determinar que los profesionales en enfermería que trabajaban en áreas de

alto riesgo como pediatría, oncología y cuidados críticos eran vulnerables a agotamiento emocional debido a las intensas necesidades de los pacientes, inciertos resultados que muchas veces culminan en muertes, y el contexto altamente cargado de trabajo, particularmente el continuo testimonio de sufrimiento y muerte, hace que este grupo se encuentre literalmente quemada en su trabajo. El estudio demostró que estos profesionales tenían alta intención de abandonar su puesto de trabajo, sin embargo, muchos de ellos no lo hacían porque representaba la razón de ser de sus estudios profesionales, es decir estudiaron para eso.

Otro sector en donde se estudió este síndrome fue en los trabajadores que imparten justicia en México, es decir en magistrados, jueces y secretarios, en donde se demostró que el burnout es un fuerte y latente indicador del estrés en el trabajo, se evidencio que el burnout y las manifestaciones psicosomáticas son una dupla permanente en los trabajadores que imparten justicia (Uribe, *et al.* 2014). El síndrome de desgaste ocupacional está causado por el estrés laboral crónico y se considera en nuestros tiempos como uno de los principales problemas de salud en los profesionales del siglo XXI, las investigaciones de este síndrome en puestos de gerentes y superiores no han sido explorados suficientemente y es una necesidad realizar investigaciones que converjan a estos escenarios (Maldonado, *et al.* 2015).

Al analizar estas situaciones, se puede ingresar a la encrucijada de hacer diversas preguntas como, ¿Qué trabajo no tiene este tipo de escenarios?, ¿Acaso en el actual mundo laboral, la presión constante en el trabajo no es una realidad?, ¿Qué podríamos hacer para mitigar este problema?, para responder estas preguntas fue necesario realizar una búsqueda de la literatura y ver la opinión de los profesionales que mayor influencia tienen sobre el tema y es aquí en donde se pudo determinar que una de las autoras más emblemáticas en la actualidad sobre el desgaste ocupacional es Christina Maslach, autora del Burnout Inventory (MBI), el cual es el instrumento más utilizado para medir este fenómeno; la autora publicó un artículo en donde menciona que cada vez que el tema del agotamiento del trabajo se eleva, la cuestión clave es a menudo “¿Qué podemos hacer al respecto?” Aunque se han propuesto muchas ideas diferentes acerca de cómo

lidar con el agotamiento, pocos de ellos han puesto en práctica o evaluado de forma sistemática.

Por otra parte, existe un sesgo al fijar toda la atención en la persona y no en el centro laboral, la investigación actual ha argumentado que los nuevos modelos de trabajo son los que generan lugares de trabajo saludables y mejores estrategias de procesos en el cambio social. Un lugar de trabajo saludable es aquel en donde los empleados pueden prosperar y tener éxito, comenzando por tener una carga de trabajo sostenible, elección y control, el reconocimiento y la recompensa, una comunidad de trabajo de apoyo, la equidad, el respeto, la justicia social, valores claros y un trabajo significativo, el trabajo se entiende mejor en términos de la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas es decir la autonomía, la pertenencia, la competencia, la seguridad psicosocial, las emociones, la equidad y significado, todas estas necesidades han sido empíricamente vinculadas a la motivación intrínseca de trabajo y el bienestar, es decir las organizaciones deben generar en sus trabajadores el sentimiento de competencias y dominio, promover el sentimiento de pertinencia y orgullo hacia el propio trabajo (Maslach, 2017).

Sin embargo, es preciso aclarar que la razón por la cual es difícil prevenir el estrés en el lugar de trabajo es también el problema de su evaluación. El nivel de estrés varía según el tipo de trabajo, y su percepción es considerablemente subjetiva (Lastovkova, y otros, 2018). Lo cual quiere decir que, su abordaje aun encuentra un cuadrante de estudio amplio y analítico en todos los sectores, ya que al hacer estudios en diversos sectores podríamos encontrar particularidades en cada uno de ellos. Por tal motivo en la presente investigación se exploró el desgaste ocupacional en las micro, pequeña y medianas empresas del rubro ventas de ropas, para lo cual se utilizará la escala de desgaste ocupacional EDO del autor Uribe (2010), quien creó un cuestionario de 105 preguntas y que 30 de ellas al analizarlo, se puede proyectar el nivel de desgaste ocupacional que posee un individuo.

Así mismo, Uribe (2010) basándose en lo presentado por Maslach y Jackson (1982) concluyó por dimensionar al desgaste ocupacional en un conjunto de tres categorías: Cansancio Emocional (agotamiento), Despersonalización y Falta de

Realización Personal (insatisfacción al logro); el cansancio emocional encuadra la fatiga, el desgaste, la pérdida progresiva de energía y el cansancio sobre el trabajo, es una experiencia de fatiga total en donde el individuo concibe que ya no soporta más estar realizando el trabajo cotidiano que está haciendo, ya no puede dar más de sí mismo y le cuesta estar atendiendo a las personas que tiene que atender en la función propia de sus labores; finalmente la despersonalización es la manifestación de emociones negativas hacia las personas que las que interactúan, se resuelve siendo una evidencia de actitud despectiva y de frialdad hacia los clientes, compañeros de trabajo, jefes, etc.

Las anteriores actitudes son vistas y calificadas como deshumanizadas y, ello conlleva que el sujeto con desgaste ocupacional culpe al enfermo y considere que se merece esa enfermedad, que el cliente es un ser detestable, que el alumno debe salir reprobado, etc. Finalmente, la falta de realización personal, es la tendencia que los trabajadores tienen al evaluarse negativamente con su trabajo, son respuestas sin duda negativas para él y su centro laboral, por lo tanto, esta evaluación afecta sus habilidades en la realización de sus actividades propias de sus funciones en el trabajo y por supuesto la relación con las personas a las que atienden.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

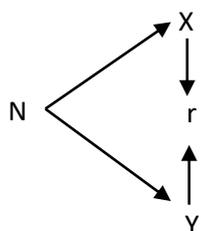
El tipo de investigación fue básica, esto se refuerza con lo estipulado por el Consejo Nacional de Ciencia tecnología e innovación tecnológica (CONCYTECT, 2019) dado que se mencionó que este tipo de estudios mediante la aplicación del conocimiento y la teoría científica buscan responder ante una determinada necesidad en una realidad, en este sentido se pretendió analizar la problemática generada de la relación entre la variable estrés por inestabilidad laboral y la variable desgaste ocupacional en los vendedores de ropa del Cercado de Lima.

##### Diseño de Investigación

El diseño de investigación es la estrategia o el conjunto de procesos que llevará a la resolución de los problemas planteados en la investigación (Bernal, 2016), en ese sentido la presente investigación fue no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Según Kerlinger, *et al.* (2002) las variables con diseño no experimental no se pueden manipular, por su parte Reiro (2016) mencionó que el propósito de este diseño es recoger información tal y como ocurren en su ambiente natural (p.8). El corte transversal, según Kumar (2011) refirió que las investigaciones son realizadas durante un momento dado y, además la información es recogida durante un tiempo determinado.

##### Figura 1.

Simbología del diseño correlacional



Nota. N = Muestra, X = Estrés por inestabilidad laboral, Y = Desgaste ocupacional, r = Relación  
El nivel correlacional según lo propuesto por Simon y Goes (2011) tiene como

propósito conocer la dependencia que existe entre una variable sobre la otra en un contexto en particular.

### **3.2. Operacionalización de variables**

Variable 1: El estrés por inestabilidad laboral resulta siendo la percepción de malestar que el trabajador genera en base a su imposibilidad para seguir manteniendo la anhelada continuidad de su trabajo, más aun en situaciones de trabajo amenazante, considerándose por parte del trabajador como un acto de traición por parte de su empleador, al contrato implícito y psicológico originado al momento de su relación contractual (Leibovich de Figueroa & Schufer, 2006) La variable estrés por inestabilidad laboral se evaluó mediante la escala de Evaluación Psicológica por Inestabilidad Laboral (IMPIL), misma que valora al estrés en rangos que van desde bajo y alto, en la cual se establecen 8 dimensiones, siendo estas: problemas interpersonales (Ítems desde el 1 al 10), competencias personales (ítems desde el 11 al 31), preocupaciones por la salud (Ítems desde el 32 al 37), Modelos medios ambientales (Ítems desde el 39 al 48), preocupaciones económicas (ítems desde el 38 al 48), preocupaciones por el futuro (Ítems desde el 61 al 65), molestias emocionales (ítems desde el 66 al 86) y molestias cognitivas (ítems desde el 87 al 101); está compuesta por 101 ítems y su escala de medición es ordinal.

Variable 2: El desgaste ocupacional se sustenta como una experiencia subjetiva con carácter negativo, que se compone por emociones y cogniciones hacia el trabajo, mismo que genera agotamiento emocional, sentimientos de minusvalía y malestares del ambiente. (Gil-Monte, 2005). La variable será medida a través de la Escala de Desgaste Ocupacional EDO, la cual aborda 3 dimensiones que sus resultados finales valoran en 4 escalas que van desde bajo y muy alto, las dimensiones son: agotamiento (ítems 2, 4,5,6,14,19,20,26,27), despersonalización (ítems 3,7,9,16,18,21,22,23,29) e insatisfacción de logro (ítems 1,8,10,11,12,13,15,17, 24,25,28,30); está compuesta por 30 ítems y su nivel de medición es ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La población comprende a todos los miembros del grupo objeto del estudio, pudiendo ser personas, objetos, eventos, etc (Sánchez & Reyes, 2015). En ese sentido la población para la presente investigación estuvo conformada por el total de personas que realizan la actividad de venta de ropa en las MiPyME del Cercado de Lima; para el año 2017 según el Ministerio de Producción (2017), la ciudad de Lima contaba con una suma total de 1,751,050 MiPyME categorizados como informales, en consecuencia para efectos de la presente investigación se abordaron a todas las MiPyME del rubro venta de ropa existente en el Cercado de Lima en los meses de (Diciembre 2019), (Enero y Febrero 2020), y debido a que no existe un padrón de la cantidad de la misma, se considera una población sin marco muestral conocido (Supo, 2018).

#### **Muestra**

Es una parte seleccionada de la población, la cual debe contener las características necesarias de representatividad para la población (Ñaupas, *et al.* 2018). Dado que se ha trabajado con una correlación bivariada y este cálculo se contrastó con una hipótesis bilateral con un nivel de significancia de 0,08 una potencia estadística de 0,81, para esta investigación se tomó el efecto de 0,26 Paredes (2013) y para obtener correlaciones significativas, se utilizó programa G\*Power (versión 3.1.9.7). El G\*Power permite realizar un análisis estadístico para delimitar la cantidad de sujetos idóneos y necesarios para una muestra a través de un ajuste de relación de tamaño, en el efecto del comportamiento de las variables a estudiar, permitiendo de esta manera verificar la significancia real que tendría “n” muestra sobre las variables. Para ello, el G\*Power contempla los siguientes criterios: indicar la relevancia y condición del sujeto, el tamaño como causa y el comportamiento de la variable como el efecto; todo eso en una fórmula estadística (Hunt, 2020; Garcia, *et al.*;

2013; Cárdenas y Arancibia, 2014; Erdfelder, *et al*, 1996; Faul, Erdfelder, *et al*, 2007; Quezada, 2007).

En tal sentido, para la presente investigación la muestra estuvo constituida por 100 personas entre hombres y mujeres que efectúan trabajo de venta de ropa en las MiPyME del Cercado de Lima en los meses correspondientes, diciembre 2019, enero – febrero 2020. Todo ello en base al cálculo obtenido por el G\*Power y en consideración que el muestreo fue no probabilístico.

**Tabla 1**

*Características sociodemográficas de la muestra*

<b>Características Sociodemográficas</b>		Frecuencia	Porcentaje
<b>Función que Desempeña</b>	Vendedor	100	100.0
	6 - 12 meses	47	47.0
<b>Cantidad de Meses Laborando</b>	13 - 24 meses	49	49.0
	de 25 a mas	4	4.0
<b>Sexo</b>	Masculino	34	34.0
	Femenino	66	66.0
<b>Edad</b>	18 - 22	47	47.0
	23 - 27	45	45.0
	28 - 33	8	8.0
<b>Nivel Educativo</b>	Primaria Completa	11	11.0
	Secundaria Completa	52	52.0
	Superior Técnico	29	29.0
<b>Nacionalidad</b>	Superior Universitario	8	8.0
	Peruana	33	33.0
	Extranjera	67	67.0

En la tabla 1 se describieron las características sociodemográficas observadas de los encuestados, es por ello que, en primer lugar, se describieron las características que desempeñan, en donde el 100,0% de los encuestados son vendedores, en segundo lugar, con respecto a la cantidad de meses laborando existió una prevalencia entre los 13 a 24 meses por el 49,0%, seguido de ello se encontraron los que estaban laborando de 6 a 12 meses con un 47,0% y de 25 meses a más por el 4,0%; en tercer lugar se describió el sexo, el género femenino representan la mayoría con el 66,0% y el género masculino representó el 34,0%. En cuarto lugar, se analizó la edad, la mayor prevalencia se encontró en aquellos

entre 18 a 22 años por el 47,0%, le siguen aquellos entre 23 a 27 años por el 45,0% y solo aquellos que tienen entre 28 a 33 años representaron el 8,0%; en quinto lugar, se describió el nivel educacional de los encuestados, el nivel más alto se presentó en aquellos que culminaron la secundaria completa por el 52,0%, luego aquellos que culminaron un nivel superior o técnico por el 29,0%, seguidamente los que finalizaron la primaria completa por el 11,0% y aquellos que presentaron un nivel universitario están representados por un 8,0%. Finalmente, en sexto lugar se presentó la nacionalidad de los encuestados, la prevalencia de esta característica estuvo en aquellos entrevistados que presentaron nacionalidad extranjera por el 67,0% y solo un 33,0% son de nacionalidad peruana.

### **Muestreo**

El muestreo es un procedimiento que permite seleccionar a los integrantes que formaran parte de la muestra sujeta al presente estudio, además puede realizarse de manera probabilística y no probabilística, (Juárez, 2014). En ese sentido en el presente trabajo de investigación se realizó un muestreo no probabilístico ya que se escogió a los sujetos de estudio de acuerdo al alcance del investigador, este muestreo metodológicamente toma el nombre de opináticos o de conveniencia, es en este cuadrante que el mismo investigador hace uso de sus criterios para la selección de la muestra, en este sentido el investigador procede a seleccionar la muestra de acuerdo a sus criterios y conveniencia (Ñaupas, *et al.* 2018).

### **Criterios de inclusión y exclusión**

De acuerdo con Vara (2015) para poder establecer los criterios de inclusión y exclusión de la población se deben delimitar las características que permiten diferenciar a los participantes que serán parte del estudio y quienes no serán parte, en pocas palabras, son límites que posibilitan la identificación de quienes finalmente conformaran a los participantes, en conclusión, aquellos que no cumplan con las características no formaran parte del estudio (p.222) por ende, se consideraron como criterios de inclusión y exclusión los siguiente:

1. Fueron sujetos al estudio todos los trabajadores que se encontraron en los meses de diciembre 2019 y enero febrero 2020.

2. Fueron sujetos al presente estudio todos aquellos colaboradores que estuvieron trabajando en el rubro de venta de ropa por un periodo no menor a 6 meses.
3. Solo las personas mayores de 18 años tuvieron la oportunidad de responder las preguntas.
4. Las personas que no mostraron interés de llenar las encuestas fueron excluidas del estudio.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **3.4.1. Técnica**

Tanto para la primera y segunda variable se usó la técnica de la encuesta, en su tipo cuestionario de pregunta y clase estandarizada. La técnica de acuerdo a lo referido por Ñaupas, *et al.* (2018) es una herramienta que permite la recopilación de los datos necesarios para comprobar los supuestos de la investigación, adicional a ello, esta técnica posee dos instrumentos, la entrevista y el cuestionario; mismos que consisten en la formulación de un conjunto de preguntas que se relacionan con las hipótesis del trabajo y por ende, con las variables e indicadores del estudio con la intención, lo cual permitirá al investigador alcanzar los objetivos plasmados (pp.201-211).

### **Instrumentos de recolección de datos**

#### **Ficha Técnica**

**Nombre de la prueba:** Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL)

**Autores:** Nora B Leibovich de Figueroa; Marta Schufer; Gabriela Livia Cassullo; Gabriel Goghlan; Maria Alejandra Gonzalez; Ana Laura Maglio; Claudia Minichiello; Vanina Schmidt.

**Procedencia:** Argentina

**Año:**2006

**Objetivo:** Evaluar el malestar percibido por inestabilidad laboral.

**Tipo de aplicación:** Individual o grupal.

**Tiempo:** 40 a 60 min.

**Estructuración:** 101 ítems y 8 dimensiones

**Aplicación:** Trabajadores

### **Consigna de aplicación**

El inventario contó con la siguiente consigna de aplicación: “En el momento actual todos los trabajadores nos sentimos inseguros en relación con la continuidad en nuestro empleo. Esta “inestabilidad laboral” va acompañada de una serie de sentimientos y pensamientos. Si éstos le han sucedido marque en qué medida han sido molestos para usted. Evalúe de acuerdo con lo sucedido en los últimos 6 meses. Si el suceso no ha acontecido, no haga ninguna marca”. La puntuación va desde 1 al 5 en donde las personas podrán marcar en donde 1 refiere a que sucede, pero no produce malestar, 2 menciona que causa poco malestar, 3 causa mucho malestar, 4 causa excesivo malestar y 5 causa pánico-miedo.

Por otra parte, la aplicación del cuestionario puede ser realizada de forma personal y colectiva, el tiempo de duración es entre 40 a 60 min aproximadamente y se les solicita a los participantes que lean los enunciados y marquen su respuesta según la numeración y significado de la misma que consideren pertinente, sin embargo, antes de ser realizado ello se les es brindado un ejemplo para que puedan comprender mejor el instrumento que estarán respondiendo.

### **Calificación del instrumento**

Cada una de las respuestas en el inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral representan un determinado código, de tal manera que es realizada la suma total, estableciendo los respectivos

percentiles, y con la ayuda de los niveles del rango de la variable es posible obtener el nivel general del malestar percibido por inestabilidad laboral y las dimensiones.

### **Reseña histórica**

El IMPIL es construido en Argentina y surge como parte del trabajo de varios investigadores, los cuales tienen una reconocida trayectoria en el país de proveniencia, además que, es una respuesta a la situación económica inestable y cambiante que estaba viviendo el país, por tanto, el instrumento pretende evaluar el estrés psicológico que es generado en el individuo en base a esta variable.

### **Propiedades psicométricas originales**

Para la obtención de los índices psicométricos (Validez conceptual, contextual, discriminante y la confiabilidad por alfa de Cron Bach) Se administraron conjuntamente tres fuentes siendo estas: el cuestionario de datos socio-demográficos, el inventario por estrés ocupacional OSI y el cuestionario de satisfacción general. Este cuestionario se fundamentó en las acepciones del estresor psicosocial mismo que es la base teórica del trabajo de investigación llevado a cabo; puntualmente, examina la percepción de las características de inestabilidad laboral en determinados contextos del campo laboral, así mismo, resulta necesario destacar que otras variables como el sexo, edad, la carga familiar y no son factores que afecten la puntuación que se pueda obtener en la prueba, siendo esta la razón para afirmar el malestar deriva en sí mismo de la inestabilidad laboral y este puede llegar a afectar a cualquier grupo de la sociedad. El coeficiente alfa para los puntajes totales de la subescalas problemas interpersonales 0,88, competencia personal 0,90, problemas de salud 0,60, molestias medio-ambientales 0,92, preocupaciones económicas 0,91, preocupaciones por el futuro 0,86 molestias emocionales 0,96 y la para la subescala de

molestias cognitivas 0,94 0. De tal manera que, los coeficientes por Alfa de Cronbach para cada una de las subescalas se ubican en un rango entre 0,71 a 0,94 y ello representa la homogeneidad de los ítems.

### **Propiedades psicométricas peruanas**

A nivel nacional Cortez (2014) en su estudio hace uso del Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL), sin embargo, el investigador consideró en su estudio las propiedades psicométricas originales del instrumento, debido a ello no lo validó y confiabilizó ya que lo considera un test estandarizado a nivel regional.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

Para una mayor objetividad en la realidad local se procedió a realizar un análisis de los ítems por juicio de expertos, siendo estos 5, de los mismos que se calculó el coeficiente de la V – Aiken, dando como resultado “valido a cada uno de los ítems”, Además, se utilizó una prueba piloto a 60 personas que efectúan actividad de ventas pudiendo realizar los análisis descriptivos de cada ítem, como la media, desviación estándar, asimetría, kurtosis, índice de homogeneidad corregido y la comunalidad, de los cuales se pudo determinar que los resultados del IHC de cada ítem son > a 0.20, como parte de la valides de constructo se aplicó la correlación de dimensión – test y Ítem test, además se calculó el Alfa de Cronbach y Omega de McDonald`s de cada dimensión y variable en general estando estos en valores por encima de 0,80, finalmente se realizó el análisis de percentiles de cada una de las dimensiones, pudiendo converger que el instrumento de evaluación del Estrés por Inestabilidad Laboral (IMPIL) es válido y confiable para su aplicación.

### 3.4.2.3. Ficha técnica

**Nombre de la prueba:** Escala de Desgaste Ocupacional (EDO)

**Autor:** Uribe Prado Jesús Felipe

**Procedencia:** México

**Año:**2010

**Adaptación:**

**Objetivo:** Determinar el grado de desgaste ocupacional.

**Tipo de aplicación:** Individual o grupal.

**Tiempo:** 20 a 40 min.

**Estructuración:** 30 ítems y 3 dimensiones

**Aplicación:** Trabajadores

#### **Consigna de aplicación**

La aplicación del instrumento puede ser realizada de manera individual y grupal, el tiempo de duración es entre 20 a 40 min aproximadamente y se les solicita a los participantes que lean los enunciados y marquen su respuesta según lo que consideren pertinente, sin embargo, antes de ser realizado ello se les es brindado un ejemplo para que puedan comprender mejor el instrumento que estarán respondiendo.

#### **Calificación del instrumento**

Cada una de las respuestas de la escala de desgaste ocupacional dispuso de un determinado código, de tal manera que es realizada la suma total, estableciendo los respectivos percentiles, y con la ayuda de los niveles del rango de la variable es posible obtener el nivel general del desgaste ocupacional y las dimensiones.

## **Reseña histórica**

La Escala de Desgaste Ocupacional nació como un estudio semántico y un análisis factorial exploratorio del concepto e instrumento propuesto por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson entre 1986 y 1996, en el cual, en un primer análisis alcanzó un 91% de fiabilidad contando con 50 ítems; posteriormente al realizarse un análisis por segunda a través de un estudio factorial confirmatorio y con la participación de nuevos sujetos, se obtuvo un instrumento de 30 ítems que lograron reproducir teórica y significativamente la propuesta de Maslach y Jackson obteniendo una fiabilidad del 89% y coincidiendo con la validez de constructo de algunas variables laborales demográficas y psicosomáticas.

## **Propiedades psicométricas originales**

El EDO empleó la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio con Rotación Varimax, obteniendo unos índices de validez muy buenos que oscila entre los 0.44 hasta 0.70, por su parte como análisis de consistencia interna para determinar la confiabilidad del instrumento la escala de desgaste ocupacional en sus tres dimensiones agotamiento, despersonalización e insatisfacción al logro, arrojó un valor alfa de Cronbach de .7894, .7748 y .8620 respectivamente un valor alfa general de .8910, demostrando así su consistencia y/o confiabilidad para su implementación.

## **Propiedades psicométricas peruanas**

Chávez (2016) en su trabajo de investigación asumió como objetivo central el establecer las Propiedades Psicométricas del EDO Escala de Desgaste Ocupacional en la realidad peruana y para ello seleccionó una muestra total de 466 sujetos, en la cual los índices de correlación ítem-test corregido presentaron una adecuada significancia, coeficientes en los factores de agotamiento en hombres estuvo entre

0.169 y 0.536, mientras que en mujeres fue de 0.149 y 0.602, los factores de despersonalización en hombre se encontraron entre los 0.252 y 0.577 y en las mujeres fue de 0.168 y 0.482, en la insatisfacción de logro los varones estuvieron entre 0.412 y 0.779 y las mujeres entre 0.292 y 0.699. En el análisis factorial confirmatorio el instrumento contó con ajuste de bondad adecuado para ambos sexos. Finalmente, en la consistencia interna mediante el coeficiente de Alfa de Cron Bach mostró una elevada confiabilidad de 0,904 en hombres y en mujeres de 0,921.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

Para una mayor objetividad en la realidad local se procedió a realizar un análisis de los ítems por juicio de expertos, siendo estos 5, mismos que mediante el coeficiente calculado de la V – Aiken, confirmaron la validez de la prueba. Además, se aplicó el instrumento a una muestra piloto de 60 vendedores, llegando a obtener resultados de media, desviación estándar, asimetría, kurtosis, índice de Homogeneidad Corregido y la comunalidad de cada ítem, de los cuales se pudo determinar que los resultados del IHC son > a 0.20, como parte de la valides de constructo se aplicó la correlación de dimensión – test y Ítem test, los mismos que demostraron relación significativa entre las dimensiones y variable y ítem variable, además se calculó el Alfa de Cronbach y Omega de McDonald`s de cada dimensión y variable, teniendo sus valores por encima de 0,80, finalmente se realizó el análisis de percentiles de cada una de las dimensiones, pudiendo converger que el instrumento de evaluación del desgaste ocupacional (EDO) es válido y confiable para su aplicación.

### **3.5. Procedimiento**

En primera instancia, se abordó el problema de interés, partiendo de allí se delimitaron las variables; en segundo lugar, se procedió con la búsqueda de información pertinente entorno al tema, se abordaron estudios previos y las teorías fundamentales de las variables. En tercer lugar, se hizo la selección de los instrumentos a utilizar y se procedió con la compra de los mismo. Antes de la aplicación de las pruebas se les informó a los vendedores acerca de su participación y se les fue explicado el asentimiento informado. Luego de obtener las respectivas respuestas estas fueron pasadas a una base de datos en Excel para obtener los resultados descriptivos de las variables, estos mismos datos fueron traspasados a al programa SPSS 26 para obtener los resultados inferenciales; al obtener ello se procedió con la interpretación de los resultados y fue realizada la discusión y conclusión de la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En una primera instancia para delimitar la cantidad de la muestra se hizo uso del G\*Power, dado que, el mismo permite en cualquier investigación cuantitativa determinar el tamaño muestral aceptable para que tenga una potencia adecuada sobre las variables, definiendo de esta forma la viabilidad de la investigación a nivel práctico (Quezada, 2007; Hunt, 2020; Garcia, Reding, & Lopez; 2013; A.A, s/f). Para ambos casos se procedió en primera instancia a la aplicación de los instrumentos, prosiguiendo por la tabulación de los mismo en el software SPSS 26, posterior a ello se realizó el análisis de los resultados, haciendo uso de la estadística descriptiva basado en el análisis de la conversión de cada una de las variables desde los puntajes totales hasta sus categorías nominales en el caso del estrés por inestabilidad laboral y por su parte la conversión de promedios individuales a los valores de Leiter para la variable Desgaste ocupacional, finalmente los resultados generales tanto de las variables como de las dimensiones fueron correlacionadas haciendo uso del estadístico del chi-cuadrado, es importante recalcar que (Romero, 2001,

p. 226) menciona que el chi-cuadrado es utilizado para determinar si existe relación entre 2 variables nominales o en otro nivel inicial pero convertido en nominal al final, de esta manera se contrastó las hipótesis planteada, puesto que, este estadístico analiza la relación entre variables nominales; además, el coeficiente de contingencia muestra el grado de relación entre las variables, (Besada, Rodríguez, Gracia, & Ferraces, 2019 p.38).

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación respetó el derecho intelectual de los investigadores, por lo cual cada párrafo que infiere la idea de otro autor fue debidamente citado y referenciado como lo indican las Normas APA, así mismo se mencionó que los instrumentos utilizados en el estudio son originales y contaron con todos los derechos de sus creadores y se presentó la validación por juicio de expertos.

Así mismo, el presente estudio se ciñó a los aspectos éticos brindados por el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) en el cual se establece que las aspiraciones sociales y personales realizadas en el ejercicio profesional de la psicología buscan la beneficencia de las personas a través del respeto de su dignidad, autonomía e integridad, evitando de esta forma que se genere algún tipo de daño o lesión; por otra parte, de acuerdo a lo dispuesto en el Título VII - Utilización de técnicas de diagnóstico y al artículo 52 se les ha explicado a los encuestados el propósito y la naturaleza de la evaluación psicológica en un lenguaje que los mismo pudiesen comprender, en ese mismo orden de ideas se siguió lo estipulado en los artículos 53 y 64, debido a que se ha demostrado la validez de los instrumentos empleados y se han construido las respectivas fichas técnicas que pudiese servir a otros para su posterior uso, donde se evidenció la población, las características formas de administración del mismo y además cualquier información relevante de los test empleados.

El estudio se rigió a lo establecido por la Comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento

(1976) en el informe Belmont y, en el mismo se establecen los tres principales principios éticos para la protección de las personas sujetas a investigación, siendo estos, en primer lugar, el respeto a la autonomía de las personas y la protección de los sujetos cuya autonomía se encuentre reducida, en segundo lugar, la beneficencia donde el investigador se asegura de mantener el bienestar posible y disminuir los daños, finalmente, la justicia, en el cual el investigador debe brindar un trato justo e igualitario a los participantes de la investigación.

Igualmente han sido seguidos los principios bioéticos propuesto por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) siendo estos, la dignidad humana y derechos humanos, beneficio y efectos nocivos, autonomía y responsabilidad individual, el consentimiento, la privacidad y confidencialidad de los sujetos en análisis. Es importante mencionar que, también se sigue lo propuesto por la Asociación Médica Mundial (AMM, 2017) puesto que promulgó la Declaración Helsinki, en la cual se disponen los principios de asentimiento informado y confidencialidad, debido a que se les puso en conocimiento a los encuestados el uso que se le daría a la información obtenida y su identidad será resguardada.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 2.**

*Resultados descriptivos de la variable estrés por inestabilidad laboral*

<b>Estrés por Inestabilidad Laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Estrés Laboral Bajo	9	9,00
Estrés Laboral Medianamente Bajo	16	16,00
Estrés Laboral Media	11	11,00
Estrés laboral Medianamente Alto	19	19,00
Estrés Laboral Alto	45	45,00
Total	100	100,00

En la tabla 2 se presentaron los resultados descriptivos obtenidos de la variable estrés por inestabilidad laboral, en el cual, la prevalencia se encontró en un estrés laboral alto representado por el 45,0%, luego se presentó un estrés laboral medianamente alto por el 19,0%, seguidamente el estrés laboral medianamente bajo representó un 16,0%, el estrés laboral medio representó un 11,0% de los entrevistados y solo el 9% de los encuestados presentaron un estrés laboral bajo.

**Tabla 3.**

*Resultados descriptivos de la variable desgaste ocupacional*

<b>Desgaste Ocupacional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Desgaste Ocupacional Bajo "Sano"	20	20.00
Desgaste Ocupacional Regular "Normal"	8	8.00
Desgaste Ocupacional Alto "En Peligro"	11	11.00
Desgaste Ocupacional Muy Alto "Quemado"	61	61.00
Total	100	100.00

En la tabla 3 se describieron los resultados descriptivos de la variable desgaste ocupacional, en el cual, la prevalencia se encontró en un desgaste ocupacional muy alto "Quemado" representado por el 61,0%, luego se presentó un desgaste ocupacional bajo "Sano" por el 20,0%, seguidamente un desgaste ocupacional alto "En peligro" representado un 11,0% y finalmente, se presentó un desgaste ocupacional regular "normal" por el 8,0% de los entrevistados.

**Tabla 4.**

*Asociación entre la variable estrés por inestabilidad laboral y desgaste ocupacional.*

Asociación	Desgaste ocupacional	
<b>Estrés por inestabilidad laboral</b>	Ji <sup>2</sup>	85,790 <sup>a</sup>
	P	0,0000
	C	0.680
	N	100

*Nota.* Ji<sup>2</sup>: Chi-cuadrado; p: Significancia; C: coeficiente de contingencia; N: Muestra.

En la tabla 4 en base al estadístico de asociación del Chi-cuadrado y el coeficiente de contingencia se pudo observar que, existió relación significativa y representativa entre las variables estrés por inestabilidad laboral y desgaste ocupacional, todo ello debido a que el valor *p* fue menor a 0,05, y el coeficiente de contingencia fue mayor a 0,30, tal como lo expresó Besada, *et al* (2019) al mencionar que el valor *p* < 0,05 evidencia relación y los valores del coeficiente de contingencia iguales o mayores a 0,30 son representativos y significativos en ciencias sociales y de salud (p.98).

**Tabla 5.**

*Asociación entre la dimensión problemas interpersonales y la variable desgaste ocupacional.*

Asociación	Desgaste ocupacional	
<b>Problemas interpersonales</b>	Ji <sup>2</sup>	55,344 <sup>a</sup>
	P	0,0000
	C	0.597
	N	100

*Nota.* Ji<sup>2</sup>: Chi-cuadrado; p: Significancia; C: coeficiente de contingencia; N: Muestra.

En la tabla 5 en base al estadístico de asociación del Chi-cuadrado entre la dimensión problemas interpersonales y la variable y desgaste ocupacional se pudo observar que esta presentó una correlación significativa y de intensidad representativa, ya que el valor “*p*” fue < a 0.05 “0.000” y el coeficiente de contingencia “C” fue > a 0,30 “0.597”, esta afirmación se basa en lo expresado por Besada, *et al* (2019) al mencionar que el valor *p* < 0,05 evidencia relación y los valores del coeficiente de contingencia iguales o mayores a 0,30 son representativos y significativos (p.98).

**Tabla 6.**

*Asociación entre la dimensión competencias personales y la variable desgaste ocupacional.*

Asociación	Desgaste ocupacional	
	Ji <sup>2</sup>	68,541 <sup>a</sup>
	P	0,000
<b>Competencias personales</b>	C	0.638
	N	100

*Nota. Ji<sup>2</sup>: Chi-cuadrado; p: Significancia; C: coeficiente de contingencia; N: Muestra.*

La tabla 6 evidenció la relación existente entre la dimensión competencias personales y la variable desgaste ocupacional, ello mediante la prueba del chi-cuadrado, sugerido por (Romero, 2001, p. 226) al mencionar que el chi-cuadrado es utilizado para determinar si existe relación entre 2 variables nominales o en otro nivel inicial pero convertido en nominal al final, así mismo se utilizó el coeficiente de contingencia respaldado por el mismo autor al mencionar que el coeficiente de contingencia también es utilizado para determinar la relación entre variables nominales que tienen tablas cruzadas mayores de 2 x 2 (Romero, 2001, p.205), y en este caso se tuvo una tabla de 3 x 4, en consecuencia se convergió que la dimensión competencias personales estuvo significativa y representativamente relacionada con la variable desgaste ocupacional ya que el valor “p” es < al límite de error permitido 0,05 es decir “0,000”, además el coeficiente de contingencia “C” fue > a 0.30 es decir “0.638”, basándose en la exposición de Besada, *et al* (2019) al mencionar que los valores del coeficiente de contingencia iguales o mayores a 0,30 son representativos y significativos (p.98).

**Tabla 7**

*Asociación entre la dimensión preocupaciones por la salud y la variable desgaste ocupacional.*

Asociación	Desgaste ocupacional	
	Ji <sup>2</sup>	64,400 <sup>a</sup>
	P	0,0000
<b>Preocupaciones por la salud</b>	C	0.626
	N	100

*Nota. Ji<sup>2</sup>: Chi-cuadrado; p: Significancia; C: coeficiente de contingencia; N: Muestra.*

La tabla 7 presentó la relación entre la dimensión preocupaciones por la salud y desgaste ocupacional, en la cual se presentó una correlación significativa y de intensidad representativa, ya que el valor “p” fue < a 0.05 “0.000” y el coeficiente de contingencia “C” fue > a 0,30 “0.626” , se hace esta afirmación en respaldo a Besada, *et al* (2019) dado que, el valor  $p < 0,05$  evidencia relación y los valores del coeficiente de contingencia iguales o mayores a 0,30 son representativos y significativos (p.98).

**Tabla 8.**

*Asociación entre la dimensión molestias medios ambientales y la variable desgaste ocupacional.*

Asociación	Desgaste ocupacional	
	Ji <sup>2</sup>	55,687 <sup>a</sup>
	P	0,0000
<b>Molestias medio ambientales</b>	C	0.598
	N	100

*Nota. Ji<sup>2</sup>: Chi-cuadrado; p: Significancia; C: coeficiente de contingencia; N: Muestra.*

En la tabla 8 según el estadístico de asociación del Chi-cuadrado y el coeficiente de contingencia, se concluyó que existe relación significativa y representativa entre la dimensión molestias medio ambientales y la variable desgaste ocupacional, debido a que el valor “p” fue menor a 0,05 “p=0,000”, y el coeficiente de contingencia “C” fue mayor a 0.30 “C=0.598”, tal como lo expresó Besada, *et al* (2019).

**Tabla 9**

*Asociación entre la dimensión preocupaciones económicas y la variable desgaste ocupacional*

Asociación	Desgaste ocupacional	
	Ji <sup>2</sup>	56,557 <sup>a</sup>
<b>Preocupaciones económicas</b>	<i>p</i>	0,0000
	C	0.601
	N	100

*Nota. Ji<sup>2</sup>: Chi-cuadrado; p: Significancia; C: coeficiente de contingencia; N: Muestra.*

Besada, *et al* (2019) mencionan que el valor “*p*” < 0,05 evidencia relación y los valores del coeficiente de contingencia iguales o mayores a 0,30 son representativos y significativos (p.98). En consecuencia, en la tabla 9 se observó según la prueba del chi-cuadrado y el valor del coeficiente de contingencia la existencia de una relación significativa y de intensidad representativa entre la dimensión preocupaciones económicas y la variable desgaste ocupacional ya que el valor “*p*” fue < a 0.05 “0.000” y el coeficiente de contingencia “C” fue > a 0,30 “0.601”.

**Tabla 10**

*Asociación entre la dimensión preocupaciones por el futuro y la variable desgaste ocupacional*

Asociación	Desgaste ocupacional	
	Ji <sup>2</sup>	55,443 <sup>a</sup>
<b>Preocupaciones por el futuro</b>	<i>p</i>	0,0000
	C	0.597
	N	100

*Nota. Ji<sup>2</sup>: Chi-cuadrado; p: Significancia; C: coeficiente de contingencia; N: Muestra.*

La tabla 10 se presentó una relación significativa y de intensidad representativa entre la dimensión preocupaciones por el futuro y la variable desgaste ocupacional, ello mediante la prueba del chi-cuadrado y el valor del coeficiente de contingencia, ya que el valor “*p*” fue < a 0.05 “0.000” y el coeficiente de contingencia “C” fue > a 0,30 “0.597”, tal como lo mencionó Besada, *et al* (2019) el valor *p* < 0,05 evidencia relación y los valores del coeficiente de contingencia iguales o mayores a 0,30 son representativos y significativos (p.98).

**Tabla 11**

*Asociación entre la dimensión molestias emocionales y la variable desgaste ocupacional*

Asociación	Desgaste ocupacional	
<b>Molestias emocionales</b>	Ji <sup>2</sup>	61,977 <sup>a</sup>
	p	0,0000
	C	0.619
	N	100

*Nota. Ji<sup>2</sup>: Chi-cuadrado; p: Significancia; C: coeficiente de contingencia; N: Muestra.*

La tabla 11 se mostró la relación entre la dimensión molestias emocionales y la variable desgaste ocupacional, en la cual se presentó una correlación significativa y de intensidad representativa, ya que el valor “p” fue < a 0.05 “0.000” y el coeficiente de contingencia “C” fue > a 0,30 “0.619”, se hace esta afirmación en respaldo a Besada, *et al* (2019) al mencionar que el valor  $p < 0,05$  evidencia relación y los valores del coeficiente de contingencia iguales o mayores a 0,30 son representativos y significativos (p.98).

**Tabla 12**

*Asociación entre la dimensión molestias cognitivas y la variable desgaste ocupacional*

Asociación	Desgaste ocupacional	
<b>Molestias cognitivas</b>	Ji <sup>2</sup>	58,852 <sup>a</sup>
	p	0,0000
	C	0.609
	N	100

*Nota. Ji<sup>2</sup>: Chi-cuadrado; p: Significancia; C: coeficiente de contingencia; N: Muestra.*

Besada, *et al* (2019) mencionan que el valor “p” < 0,05 evidencia relación y los valores del coeficiente de contingencia iguales o mayores a 0,30 son representativos y significativos (p.98). por consiguiente, la tabla 12 mediante la prueba del chi-cuadrado y el valor del coeficiente de contingencia, expresó la existencia de una relación significativa y de intensidad representativa entre la dimensión molestias cognitivas y la variable desgaste ocupacional ya que el valor “p” fue < a 0.05 “0.000” y el coeficiente de contingencia “C” fue > a 0,30 “0.601”.

## V. DISCUSIÓN

En este apartado de la investigación se presentó la discusión en función de los resultados presentados con anterioridad, estos han sido contrastados con aquellos que presentaron similitudes o diferencias. A partir de lo anterior, se planteó como objetivo general el determinar cómo el estrés ocasionado por la sensación de inestabilidad en el trabajo se relaciona con el desgaste ocupacional en los trabajadores vendedores de ropa de las MiPyME en Cercado de Lima 2020, y es en donde después de aplicar el estadístico de prueba del chi cuadrado, se obtuvo una relación significativa mediante su valor “*p*” de 0.0000 además la intensidad de esta relación fue representativa de 0.680, lo que indica que existe una relación entre la variable estrés por inestabilidad laboral y la variable desgaste ocupacional.

Este hallazgo presentó similitudes con el de Guan, *et al* (2017) quien evidenció que el estrés laboral se relacionó de manera significativa con el agotamiento o síndrome de burnout, teniendo un  $r=0.726$  y una significancia menor a 0,05, lo cual dejó en evidencia que los funcionarios civiles que presentan altos niveles de estrés también presentan un alto nivel en el síndrome de burnout. Otro estudio con similares resultados fue el de Selamu, *et al* (2017) quien al explorar descriptivamente las conceptualizaciones entre el estrés y la fatiga presentada por los trabajadores sanitarios de los centros de atención primaria de salud en las zonas rurales, concluyó que los trabajadores presentaban alto estrés laboral y a su vez experimentaron síntomas de burnout, lo cual, contribuyó al abandono de los puestos de trabajo y a la insatisfacción de los mismo con el lugar laboral, lo cual a su vez repercutía en los usuarios de los centros de salud.

La investigación presentada por Mamani (2017) guardó similitudes con los resultados encontrados, puesto que, en su estudio demostró que la inestabilidad laboral presenta una correlación significativa con el programa nacional Qali Warma, siendo está de 0,692 y un *p*. valor menor a 0,005, pese a que los trabajadores demostraron tener un buen desempeño laboral presentan altos niveles de inestabilidad laboral. Otro estudio con similares resultados fue el de

Cassano (2018) quien encontró que el síndrome de burnout se relaciona con el estrés laboral, presentando un  $r = 0,336$  y un nivel de significancia igual a 0,000.

Por otra parte, se planteó como el primer objetivo específico el analizar la relación de los resultados de la dimensión problemas interpersonales con los resultados generales de la variable desgaste ocupacional que los trabajadores de las MiPyME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020 muestran, en consecuencia se logró obtener una significancia de 0.0000 entre la dimensión y la variable siendo esta una relación significativa y con una intensidad representativa de 0,597, lo que llegó a esclarecer que existe relación entre los problemas interpersonales y el desgaste ocupacional. Estos resultados fueron similares a los encontrados por Rodríguez (2018) quien en su estudio demostró que el 88% de colaboradores tienen pleno control y decisión sobre su trabajo, cuenta con el apoyo de sus compañeros de labores y de sus jefes inmediatos lo cual permite que los altos niveles de estrés laboral se puedan contrarrestar.

Otro estudio que presentó similitudes es el de Jin, *et al* (2017) puesto que los conflictos de roles laborales presentan un efecto predominante en el estrés laboral teniendo un  $r = 0,57$ , lo cual evidenció que al no tener claro el rol laboral, los colaboradores presentan estrés laboral lo que conlleva al desgaste ocupacional de los mismos. Otro estudio con similares resultados fue el de Selamu, *et al* (2017) quien, al explorar descriptivamente las conceptualizaciones entre el estrés y la fatiga presentada por los trabajadores sanitarios de los centros de atención primaria de salud en las zonas rurales, concluyó que los trabajadores al presentar ambigüedad de rol presentaban desgaste ocupacional. Otro estudio con similares características es el de Prada (2019) quien demostró que la hostilidad del ambiente laboral donde se desenvuelve el empleado de salud, repercute de forma negativa en la salud del mismo, además que en situaciones de estrés crónico conlleva al padecimiento de síndrome del desgaste ocupacional.

Como siguiente objetivo específico se propuso el analizar la relación entre los problemas de percepción en las competencias personales y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MiPyME que efectúan actividades de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020; en el cual, se logró obtener una significancia de 0.0000 entre la dimensión y la variable, siendo así una relación significativa y

además con una intensidad representativa de 0,638, lo que indicó que existe relación entre los problemas de percepción de las propias competencias personales y el desgaste ocupacional. Este estudio presenta resultados similares con el de Dávila, *et al* (2019) quien en su estudio determinó la existencia del desgaste ocupacional en docentes, demostrando que algunos docentes admitieron haber realizados una labor adicional diaria a su cargo, lo cual indica la posibilidad de presencia de síntomas de agotamiento, despersonalización e insatisfacción.

En cuanto al tercer objetivo específico se planteó el determinar la relación entre los resultados de la dimensión preocupaciones por la salud y la variable desgaste ocupacional en personal laboral de las MiPyME en el rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020, en el cual, llegó a obtener una significancia de 0.0000 entre la dimensión y la variable siendo una relación significativa y además con una intensidad representativa de 0,626, lo que indica que existe relación entre las preocupaciones que el trabajador tiene por su salud y el sentimiento de desgaste ocupacional por su centro de trabajo. Estos resultados son comparables con los encontrados en la investigación de Mamani (2017) quien evidenció que la dimensión percepción incluye en un 56,67% en la vida personal de los monitores, lo cual, generaba estrés por inestabilidad laboral en los mismos y a su vez genera desgaste en los monitores de gestión local. Otro estudio con similares resultados es el de Alessandri, *et al.* (2018) quien demostró que el agotamiento presentó una relación con el desgaste ocupacional ( $0.79 z = 12.693, p < .00001$ ). Así mismo otro estudio que evidenció resultados similares es el de Guan, *et al.* (2017), puesto que los funcionarios civiles que presentaron fatiga mental y enfermedades crónicas presentaron altos niveles de desgaste laboral, evidenciando una relación significativa entre la fatiga mental y las enfermedades crónicas con el desgaste ocupacional ( $r=0.726 p<0,05$  y un  $r=0.885, p<0.05$ ).

Como cuarto objetivo se propuso determinar la relación entre las molestias medios ambientales y el desgaste ocupacional de los trabajadores sujetos al presente estudio en el cual, se obtuvo una relación significativa según el chi-cuadrado y el coeficiente de contingencia, la significancia fue de 0.000 y la intensidad fue representativa 0,598, lo que indica que existe relación entre las molestias medios

ambientales y el desgaste ocupacional. Este resultado puede ser contrastado con la teoría abordada por Gallie, *et al* (2016) quien mencionó que los atenuantes del estrés laboral en las personas son el haber superado los 35 años y tener una carga laboral, dado que su nivel de esfuerzo de permanecer en su sitio laboral es mayor y más aún cuando se encuentran en organizaciones que cuenta con alta tecnología; lo cual, a su vez se ve relacionado con lo referido por Leibovich de Figueroa & Schufer (2006) quien indicó que el colaborador ante esta situación puede considerar que la empresa le explota, generando en consecuencia desgaste en los colaboradores gracias al sobreesfuerzo que deben realizar. Un estudio que presenta resultados distintos es el de Dávila, *et al* (2019) quien refirió que pese a que los docentes realizaban adicionalmente actividades laborales extras estas no generan desgaste ocupacional en los mismos, lo cual genera un importante aporte que induciría a mencionar que tal vez la pasión por el tipo de trabajo es un indicador importante en el manejo del desgaste ocupacional.

Como quinto objetivo específico se planteó la identificación de la existencia de una relación entre las preocupaciones económicas y el desgaste ocupacional en el personal de ventas que labora en las MiPyME en el rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020, en donde se obtuvo un valor de significancia de 0.000 entre la dimensión y la variable, así mismo los resultados manifestaron que esta relación tiene una intensidad representativa ya que el coeficiente de contingencia fue de 0,601, lo que indica la existencia de una relación representativa entre las preocupaciones económicas y el desgaste ocupacional. El estudio abordado por Prada (2019) presentó resultados distintos a los encontrados en la investigación, dado que determinó que cada que aumentaban los incentivos, la satisfacción tenía una reducción de 0,205 y en consecuencia aumentaba el estrés laboral en los colaboradores, lo cual posiblemente se debe a que en el sector salud a nivel hospitalario no siempre los incentivos económicos representan motivadores adecuados.

En el objetivo específico pro siguiente “sexto”, se planteó identificar si las preocupaciones por el futuro tienen relación con el desgaste ocupacional, se obtuvo mediante la prueba del chi-cuadrado una significancia de 0.000 entre la dimensión y la variable, así mismo mediante el coeficiente de contingencia se

evidencio una intensidad representativa con un valor de 0.597 lo que indica que existe relación entre las preocupaciones por el futuro y el desgaste ocupacional. Un estudio que muestra similares resultados es el de Mamani (2017) quien expuso que pese a que los colaboradores presentan un buen desempeño (53,33%) estos sienten temor a ser despedido en el futuro, lo cual lleva a que los mismos tiendan a sobre esforzarse. Esto tiene coherencia con lo planteado por Gallie, *et al* (2016) quien indicó que las personas elevan su nivel de esfuerzo para permanecer en su sitio laboral y más aún cuando se encuentran en organizaciones que cuenta con alta tecnología que perceptivamente puedan arriesgar su futuro laboral; lo cual, a su vez se ve concatenado con lo referido por Leibovich de Figueroa & Schufer (2006) quien indicó que el colaborador ante esta situación puede generar insomnio y un estrés constante al no saber qué va a pasar al día siguiente, en consecuencia a ello, los niveles de desgaste ocupacional se ven incrementados.

En el séptimo objetivo específico se propuso determinar la existencia de una relación entre las molestias emocionales y el desgaste ocupacional, en el cual, se obtuvo una significancia de 0.000 y una intensidad representativa ya que el coeficiente de contingencia fue mayor a 0,3, es decir "0.619", lo cual significa que existe una relación significativa y representativa entre las molestias emocionales y el desgaste ocupacional. Entre los estudios que presentan contraste con los resultados encontrados se presenta el de Selemu, *et al.* (2017) quien, al explorar descriptivamente las conceptualizaciones entre el estrés y la fatiga presentada por los trabajadores sanitarios de los centros de atención primaria de salud en las zonas rurales, llegaron a determinar que el bienestar emocional genera poco estrés laboral, lo cual se ve reflejado en la ausencia de desgaste ocupacional. Por otra parte, Prada (2019) en su investigación refirió que la satisfacción del personal hospitalario disminuye 0,205 unidades el estrés, a su vez esto repercute en la presencia baja o casi nula del desgaste ocupacional. Por otra parte, un estudio con resultados similares fue el abordado por Alessandri *et al.* (2018) puesto que refirió que la estabilidad emocional presentó una relación significativa con el desgaste ocupacional ( $r=0,76$   $z = 10.599$ ,  $p <.00001$ ) lo cual evidencia que a mayor presencia de problemas por estabilidad emocional la persona presenta mayores niveles de desgaste ocupacional.

Finalmente, el octavo y en el último objetivo específico se planteó determinar la relación entre las molestias cognitivas y el desgaste ocupacional de los colaboradores de las MiPyME en el rubro de ventas de ropa que trabajan en el Cercado de Lima 2020, en los resultados de este objetivo, se obtuvo una significancia de 0.000 además una intensidad representativa de 0,609, lo que indica que existe relación entre las molestias cognitivas y el desgaste ocupacional. Un estudio con similares resultados es el presentado por Jin, *et al* (2019) quien refirió que el conflicto de rol y la ambigüedad del mismo son predictores del estrés laboral, ello debido a que la relación que obtuvieron fue significativa con un  $r=0,57$ , subsiguientemente, esto está generando desgaste laboral en los trabajadores de las correccionales chinas. Por otro lado. El estudio abordado por Prada (2019) demostró que la hostilidad del ambiente laboral donde se desenvuelve el colaborador de salud repercute en el padecimiento del síndrome de desgaste ocupacional. Así mismo en la investigación abordada por Graneros se presentan resultados parecidos, dado que, demuestra que los aspectos de nivel organizacional se relacionan con el estrés laboral ( $r=0,466$ ), en consecuencia, el desgaste ocupacional presentado por los colaboradores se eleva.

Ahora bien, en cuanto a las limitaciones, se evidenció que en cuanto a investigaciones relacionadas al tema de interés se presentaron escasos estudios actualizados que permitieran hacer la comparación, sin embargo, en base a los estudios encontrados y las teorías abordadas fue posible hacer los respectivos contrastes. Por otra parte, la población y muestra seleccionada pertenecieron al rubro de venta, por ende, a futuro se tendría que realizar una investigación a mayor profundidad donde se aborden otros rubros a fin determinar si todos los vendedores del Cercado de Lima presentan estrés por inestabilidad laboral y desgaste ocupacional

Es importante destacar que, en la investigación fue analizada la validez interna en la cual se puede mencionar que el objetivo propuesto fue cumplido, es decir, se propuso que el estrés por inestabilidad laboral es un factor que genera desgaste ocupacional y ambas presentan una relación directa, es decir, si aumenta el estrés por inestabilidad laboral aumentará el desgaste ocupacional lo mismo sucede a la inversa. Para el cumplimiento de este objetivo se contó con dos cuestionarios que

fueron sometidos al juicio de cinco expertos quienes aprobaron el uso de los mismos, ya que, se podía obtener resultados precisos mediante la aplicación de estos y, luego de este proceso los cuestionarios pasaron por un análisis de confiabilidad, siendo estos el Alfa de Cronbach y el Omega de McDonald a fin de demostrar que estos instrumentos fueron fiables para la recopilación de datos.

Resulta necesario mencionar que, los resultados obtenidos fueron en función de los colaboradores informales del rubro de venta de ropa, por ende, no se afirma que se pueda obtener resultados similares en otros rubros quedara esta incógnita a resolver para futuros investigadores que aborden las mismas variables y determinen si se presentan similitudes en este rubro con otros similares o si bien los resultados son completamente distintos a los encontrados.

Finalmente, se refiere que la investigación servirá como un referente para otros estudios, dado que, se demuestra que se posee validez interna porque los instrumentos utilizados permiten recopilar datos reales y fidedignos sobre el estrés por inestabilidad laboral y el desgaste ocupacional; además, la investigación podrá utilizarse como un antecedente donde los resultados obtenidos puedan contrastarse con los hallazgos en muestras y realidades similares.

## **VI. CONCLUSIONES**

**PRIMERA.** A partir del objetivo general se concluye que, el estrés por inestabilidad laboral se relaciona de manera significativa y con una intensidad representativa con el desgaste ocupacional, lo cual refiere que, a mayor estrés por inestabilidad laboral los trabajadores de las MiPyME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima presentan un mayor desgaste ocupacional.

**SEGUNDA.** Se evidencia que, los problemas interpersonales se relacionan de manera significativa y con una intensidad representativa con el desgaste ocupacional, lo cual refiere que, mientras más problemas interpersonales presenten los trabajadores de las MiPyME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima presentaran un mayor desgaste ocupacional.

**TERCERA.** Se evidencia que, los problemas la percepción de las competencias personales se relacionan de manera significativa y con una intensidad representativa con el desgaste ocupacional, lo cual refiere que, mientras mayores sean los problemas de percepción ante las competencias personales los trabajadores de las MiPyME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima presentaran un mayor desgaste ocupacional.

**CUARTA.** Se evidencia que, las preocupaciones por la salud se relacionan de manera significativa y con una intensidad representativa con el desgaste ocupacional, lo cual refiere que, mientras mayores sean las preocupaciones por la salud los trabajadores de las MiPyME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima presentaran un mayor desgaste ocupacional.

**QUINTA.** Se evidencia que, las molestias medio ambientales se relacionan de manera significativa y con una intensidad representativa con el desgaste ocupacional, lo cual refiere que, mientras mayores sean los problemas con las

molestias medio ambientales los trabajadores de las MiPyME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima presentaran un mayor desgaste ocupacional.

**SEXTA.** Se evidencia que, las preocupaciones económicas se relacionan de manera significativa y con una intensidad representativa con el desgaste ocupacional, lo cual refiere que, mientras mayores sean las preocupaciones económicas los trabajadores de las MiPyME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima presentaran un mayor desgaste ocupacional.

**SÉPTIMA.** Se evidencia que, las preocupaciones por el futuro se relacionan de manera significativa y con una intensidad representativa con el desgaste ocupacional, lo cual refiere que, mientras mayores sean las preocupaciones por el futuro los trabajadores de las MiPyME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima presentaran un mayor desgaste ocupacional.

**OCTAVA.** Se evidencia que, las molestias emocionales se relacionan de manera significativa y con una intensidad representativa con el desgaste ocupacional, lo cual refiere que, mientras mayores sean las molestias emocionales los trabajadores de las MiPyME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima presentaran un mayor desgaste ocupacional.

**NOVENA.** Se evidencia que, las molestias cognitivas se relacionan de manera significativa y con una intensidad representativa con el desgaste ocupacional, lo cual refiere que, mientras mayores sean las molestias cognitivas los trabajadores de las MiPyME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima presentaran un mayor desgaste ocupacional.

## VII. RECOMENDACIONES

1. A modo general se recomienda a los gerentes y dueños de las MIPYME facilitar e implementar estrategias en pro de la disminución del estrés y desgaste ocupacional de sus colaboradores, partiendo por la proyección de un ambiente laboral propicio que enmarque la no desvinculación laboral sin previo aviso.
2. Se sugiere a los gerentes y dueños de las MIPYME contemplar el adicionar dentro de sus gastos administrativos la contratación a nivel de asesoría de un profesional en psicología organizacional para que este, desarrolle intervenciones periódicas a los colaboradores y con el objetivo de realizar un adecuado abordaje a sus problemas interpersonales, mejorando así sus indicadores de desgaste ocupacional.
3. Se sugiere a los gerentes y dueños de las MIPYME diseñar e implementar estrategias motivacionales, enmarcadas en la valoración y adecuación de las competencias personales de los trabajadores, con las actividades propias de sus trabajos.
4. Se sugiere a los gerentes y dueños de las MIPYME llevar a cabo evaluaciones periódicas en sus colaboradores con el objetivo de determinar si los mismos se encuentran expuestos a factores de estrés y desgaste que puedan afectar su salud, para que de esta manera se puedan identificar los causantes y así poder abordarlos con el fin de disminuirlos o eliminarlos.
5. Se sugiere los gerentes y dueños de las MIPYME considerar el desarrollo de actividades extralaborales que les permitan a los colaboradores, relajarse, descansar y salir del contexto laboral a través de dinámicas grupales que les permitan sentirse parte de la organización.
6. Se sugiere a los gerentes y dueños de las MIPYME analizar la posibilidad de brindar capacitaciones referidas al manejo financiero personal, de esta manera se estará ayudando a que los trabajadores tengan un mayor frente a sus problemas económicos.

7. Se recomienda a los gerentes y dueños de las MIPYME establecer contratos laborales una vez que el empleado supere los tres meses iniciales, a fin de crear en el colaborador una conciencia de su estadía laboral en la organización y con ello se ven disminuidas sus preocupaciones por el futuro.
8. Se sugiere a los gerentes y dueños de las MIPYME potenciar la autoestima de los colaboradores haciéndolos participes de charlas en las que se converse sobre sus fortalezas laborales y debilidades a fin de que puedan estar en un proceso de mejora continua.
9. Se sugiere a los gerentes y dueños de las MIPYME propiciar un clima laboral con una atmosfera positiva, dado que, ello permitirá un desenvolvimiento optimo en los colaboradores en cada una de sus funciones y ara que los mismos presenten una actitud adecuada al momento de atender al público.

## REFERENCIAS

- A.A. (s/f). GPOWER Tutorial. <http://www.statpower.net/Content/312/Handout/gpower-tutorial.pdf>
- Alessandri, G., Perinelli, E., De Longis, E., Schaufeli, W., Theodorou, A., Borgogni, L., . . . Cinque, L. (2018). Job burnout: The contribution of emotional stability and emotional self-efficacy beliefs [El agotamiento laboral: la contribución de la estabilidad emocional y las creencias emocionales de autoeficacia]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1(1), 1-29. <https://sci-hub.tw/https://doi.org/10.1111/joop.12225>
- Asociación Médica Mundial AMM. (2017). *Declaración de Helsinki de la AMM - Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Auer, P., & Cazes, S. (2003). *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from industrialized countries [Estabilidad laboral en una era de flexibilidad: evidencia de los países industrializados]*. Ginebra - Suiza: International Labour Office enjoy.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation [Teoría social cognitiva de autoregulación]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/074959789190022L>
- Bernal, C. (2016). *“Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales”*. (4ta ed.). Pearson.
- Bert, F., Gualano, M. R., Thomas, R., Vergnano, G., Voglino, G., & Siliquini, R. (2018). Exploring the possible health consequences of job insecurity: a pilot study among young workers [Explorando las posibles consecuencias para la salud de la inseguridad laboral: un estudio piloto entre trabajadores jóvenes]. *Gac Sanit. Gac Sanit*, 8. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.08.011>

- Besada, L., Rodríguez, M., Gracia, J., & Ferraces, M. (2019). Las familias y los usuarios del programa de educación y apoyo familiar en la comunidad autónoma de Galicia. *Pedagogia i Treball Social. Revista de Ciències Socials Aplicades*, 8, 38.
- Burgard, S., & Seelye, S. (2016). Histories of Perceived Job Insecurity and Psychological Distress Among Older U.S. Adults [Historias de inseguridad laboral percibida y angustia psicológica entre adultos mayores de EE. UU.]. *Soc Ment Health.*, 7(1), 21-35.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5558894/>
- Cabrera, G., Zanazzi, J., Zanazzi, J., & Boaglio, L. (2017). Comparación de potencias en pruebas estadísticas de normalidad, con datos escasos. *Revista Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales*, 4(2), 47-52.  
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/FCEFyN/article/viewFile/16775/17859>.
- Cardenas, M., & Arancibia, H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en g\*power: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud & Sociedad*, 5(2), 210 – 224. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4945415>
- Cassano, M. (2018). *Síndrome de Burnout y estrés laboral en profesionales de la salud en un policlínico de Lima, 2018*. Universidad César Vallejo.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19618/Cassano\\_FME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19618/Cassano_FME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo, R., & Alegre, A. (2015). Importancia de tamaño del efecto en el análisis de datos. 137-148.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6112633.pdf>.
- Chavez, R. (2016). *Propiedades Psicométricas del EDO Escala de Desgaste*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/258/chav%C3%A9z\\_v\\_c.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/258/chav%C3%A9z_v_c.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences [El análisis del efecto estadístico para las ciencias de la conducta]* (2<sup>o</sup> ed.). Lawrence Erlbaum Associates .  
<http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú . (2017). *Código de ética y deontología*.  
[https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento. (1976). *Informe de Belmont*. National Institutes of Health. [http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10.\\_INTL\\_Informe\\_Belmont.pdf](http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10._INTL_Informe_Belmont.pdf)
- Congreso de la Republica del Peru. (27 de Mayo de 2019). *La Salud Mental Mas Cerca*. Preocupante situación de la salud mental: Más de seis millones de peruanos necesitan atención:  
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio\\_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/CFAA3105A4A80633052581CC005DDCBF/\\$FILE/P10.PDF](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/CFAA3105A4A80633052581CC005DDCBF/$FILE/P10.PDF)
- Consejo Nacional de Ciencia tecnología e innovación tecnología (2019) Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT.  
[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Cortes, H. (2014). *La inestabilidad laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores CAS del sector público, caso Gerencia de Fiscalización y Control – Municipalidad Metropolitana de Lima, Lima 2014*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/38906/Cortes\\_JHM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/38906/Cortes_JHM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Dávila, F., García, E., Marangon, C., & Palacios, E. (2019). *Prevalencia del índice de síndrome de burnout y su relación con características demográficas en docentes de un Instituto Superior Tecnológico Privado de Lima - año 2017*. Universidad Tecnológica del Perú. [http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1706/1/Fabio%20Davila\\_Eduardo%20Garcia\\_Claudio%20Marangon\\_Enrique%20Palacios\\_Trabajo%20de%20Investigacion\\_Maestria\\_2019.pdf](http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1706/1/Fabio%20Davila_Eduardo%20Garcia_Claudio%20Marangon_Enrique%20Palacios_Trabajo%20de%20Investigacion_Maestria_2019.pdf)
- Erdfelder, E., Faul, F., & Buchner, A. (1996). GPOWER: A general power analysis program. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 28(1), 1-11.
- Espino, A. (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(122), 385-404. <https://www.redalyc.org/pdf/2650/265030540010.pdf>
- Faul, F., Erfelder, E., Lang, A., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences [G \* Power 3: un programa flexible de análisis estadístico de poder para las ciencias sociales, conductuales y biomédicas]. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. <https://link.springer.com/article/10.3758/BF03193146>
- Fernández, H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Hande, I. (2016). The hidden face of job insecurity [La cara oculta de la inseguridad laboral. Trabajo, empleo y sociedad.]. *Work, employment and society - SAGE*, 1-18. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0950017015624399>
- García, J., Reding, A., & López, J. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Metodología de la Investigación en Educación Médica*, 2(8), 217-224. <https://www.elsevier.es/es-revista-investigacion-educacion-medica-343-articulo-calculo-del-tamano-muestra-investigacion-S2007505713727157>

- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Ediciones Pirámide.
- Gonzales, D., Barreto, A., & Salamanca, Y. (2016). Terapia cognitiva antecedentes, teoría y metodología [Investigación documental]. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 10(2), 201-217. <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/11414100Para%20su%20m%C3%A1s%20amplia%20difusi%C3%B3n,%20esta%20obra%20y%20sus%20contenidos%20se%20distribuyen%20bajo%20licencia:%20Creative%20Commons%20Attribution%204.0%20Internat>
- Gonzales, M. (2012). *Cuestionario de Conductas Antisociales en la Infancia y Adolescencia*. CEPE.
- Graneros, J. (2018). *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería – Lima, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/6451/Factores\\_GranerosTairo\\_Jenny.pdf;jsessionid=962C9B0A145851BA29D4D197CFA5E71C?sequence=1](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/6451/Factores_GranerosTairo_Jenny.pdf;jsessionid=962C9B0A145851BA29D4D197CFA5E71C?sequence=1)
- Guan, S., Xiaerfuding, X., Ning, L., Lian, Y., Jiang, Y., Liu, J., & Bun Ng, T. (2017). Effect of Job Strain on Job Burnout, Mental Fatigue and Chronic Diseases among Civil Servants in the Xinjiang Uygur Autonomous Region of China [Efecto de la la inestabilidad laboral en el agotamiento laboral, la fatiga mental y las enfermedades crónica en trabajadores de servicios de Xinjiang Uygur una Autonoma Region de China]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(872), 1-15. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5580576/>
- Hunt, A. (2020). *A Researcher's Guide to Power Analysis [Una guía del investigador para el análisis de poder]*. Utah State University. [https://research.usu.edu//irb/wp-content/uploads/sites/12/2015/08/A\\_Researchers\\_Guide\\_to\\_Power\\_Analysis\\_USU.pdf](https://research.usu.edu//irb/wp-content/uploads/sites/12/2015/08/A_Researchers_Guide_to_Power_Analysis_USU.pdf)

- Hylton, B. C., Batcheller, J., Schroeder, K., & Donohue, P. (2015). Burnout and resilience among nurses practicing in high-intensity settings [Burnout y resiliencia entre enfermeras que practican en entornos de alta intensidad]. *American Association of Critical-Care Nurses*, 24(5). <http://dx.doi.org/10.4037/ajcc2015291>
- Iñesta, E. (2016). El análisis de la conducta: ¿Cruza de especies o ejemplar transdisciplinario? *Acta comportamentalia*, 24(2), 221-243. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/acom/article/view/55784>
- Jara, M., Olivera, M., & Yerrén, E. (2018). Teoría de la personalidad según Albert Bandura. *Revista JANG*, 7(2), 23-35. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/JANG/article/download/1710/1389/>.
- Jin, X., Sun, I., Jiang, S., Wang, Y., & Wen, S. (2017). The relationships between job and organizational characteristics and role and job stress among Chinese community correctional workers [Las relaciones entre el trabajo y las características organizacionales y el rol y el estrés laboral entre los trabajador. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 1(1), 1-11. <https://sci-hub.tw/https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2017.09.002>
- Juárez, J. (2014). *Diseños de investigación en ciencias sociales*. (1 era ed.). Biblioteca Nacional del Perú.
- Kerlinger Fred & Lee Howard. (2002). *Investigacion del Comportamiento Metodos de Investigacion Ciencias Sociales*. McGRAW-Hill / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology a Step- by guide for beginners [Metodología de investigación: una guía paso a paso para principiantes]* (3rd Edition ed.). Mixed Sources.
- Lastovkova, A., Carder, M., Rasmussen, H. M., Sjoberg, L., De Groene, G. J., Sauni, R., . . . Pelclova, D. (2018). Burnout syndrome as a professional disease in the European Union: an exploratory study [El síndrome de Burnout como enfermedad profesional en la Unión Europea: un estudio exploratorio]. *Industrial Health*, 160-165. 10.2486 / indhealth.2017-0132

- Leibovich de Figueroa, N., & Schufer, M. (2006). *Evaluación Psicológica del Estrés por Inestabilidad Laboral*. Paidós SAICF.
- Llique, R., & González, D. (2015). La La onestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis. *Derecho y Sociedad*(43), 229-245. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18836/19056>
- Llosa, J. A., Menéndez, S., Agulló, E., & Rodríguez, J. (2 de mayo de 2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders [Inseguridad laboral y salud mental: una revisión metaanalítica de las consecuencias del trabajo precario]. *Clinical and Health Psychology*, 34, 211-223. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.34.2.281651>
- Maldonado, A., Camacho, R., Valadez, S., & García, J. (2015). Determination of Burnout Syndrome among Middle and Senior Managers in Manufacturing Industry in Ciudad Juárez [Determinación del síndrome de burnout entre gerentes medios y superiores en la industria manufacturera en Ciudad Juárez]. *Procedia Manufacturing*, 3, 6459-6466. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.927>
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de Mercados*. PEARSON Prentice Hall.
- Mamani, N. (2017). *La Inestabilidad Laboral de los Monitores de Gestión Local y el Programa Nacional de Alimentación Escolar QALI WARMA Cusco – 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20229/mamani\\_cn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20229/mamani_cn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martínez, J. R. (2014). Capítulo 13 - Burnout. *Manual Práctico de Enfermería Comunitaria*, 97-72. <https://doi.org/10.1016/B978-84-9022-433-5.00013-3>
- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. [Encontrando soluciones al problema del agotamiento]. *Consulting Psychology Journal*, 69(2), 143-152. <http://dx.doi.org/10.1037/cpb0000090>

- Maurizio, R. (2019). *Rotación ocupacional e informalidad laboral El caso de los trabajadores independientes en América Latina*. Informes Técnicos, Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_713802.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_713802.pdf)
- Mercado, S. (2011). *¿Cómo hacer una tesis?: Licenciatura, Maestría y Doctorado*. Limusa.
- Ministerio de Producción. (2017). *Estadística MIPYME: MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESAS (MIPYME)*. <http://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/shortcode/estadistica-oe/estadisticas-mipyme>
- Ministerio de Salud. (12 de Octubre de 2018). *Lineamientos de Políticas Sectoriales en Salud Mental*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4629.pdf>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en Fisioterapia. *Revista Movimiento Científico*, 8(1), 98-104. [https://www.researchgate.net/publication/281120822\\_USO\\_DE\\_LA\\_CORRELACION\\_DE\\_SPEARMAN\\_EN\\_UN\\_ESTUDIO\\_DE\\_INTERVENCION\\_EN\\_FISIOTERAPIA](https://www.researchgate.net/publication/281120822_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA)
- Morales, P. (2012) Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos? *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales*. 2.24. <http://data.evalua.cdmx.gob.mx/docs/gral/taller2015/S0202EAC.pdf>
- Navarro, R., Climent, J., Lopez, M., & Gomez, J. (2018). Psychological Coping with Job Loss. Empirical Study to Contribute to the Development of Unemployed People [Afrontamiento psicológico con pérdida de empleo. Estudio empírico para contribuir al desarrollo de personas desempleadas]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*(15), 1-11. Psychological Coping with Job Loss. Empirical Study to Contribute to the Development of Unemployed People: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6122016/>

- Nella, D., Panagopoulou, E., Galanis, N., Montgomery, A., & Benos, A. (2015). Consequences of Job Insecurity on the Psychological and Physical Health of Greek Civil Servants [Consecuencias de la inseguridad laboral en la salud psicológica y física de los funcionarios griego] . *BioMed Research International*, 1-8. <http://dx.doi.org/10.1155/2015/673623>
- North, A. C. (2017). Physician Burnout in Urology [Burnout médico en urología]. *UROLOGY PRACTICE*, 4, 155-161. <http://dx.doi.org/10.1016/j.urpr.2016.05.002>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa cualitativa y radacción de la tesis (5ta ed.)*. Ediciones de U.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2005). *Declaración universal sobre Bioética y Derechos Humanos*. [http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL\\_ID=31058&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=31058&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)
- Paredes, A. (2013). *Relacion existente entre el nivel de estres y el desgaste ocupacional en trabajadores de Uruapan, Michoacan*. [Tesis de pregrado, , Universidad de Don Vasco]. <http://132.248.9.195/ptd2014/enero/0707811/0707811.pdf>
- Pedrosa, I., Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J., & García-Cueto, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 14(1), 245-254. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeri>
- Pimienta, J., De la Orden, A., & Duarte, A. (2012). *Metodología de Investigación*. Pearson Educación.
- Prada, R. (2019). Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout [Factores psicológicos sociales y su relación con el estrés laboral como efecto generador del agotamiento]. *Interdisciplinaria*, 36(2), 39-53. [https://www.researchgate.net/publication/338556015\\_Social\\_psychologica](https://www.researchgate.net/publication/338556015_Social_psychologica)

I\_factors\_and\_their\_relation\_to\_work-  
related\_stress\_as\_generating\_effect\_of\_burnout?enrichId=rgreq-  
911bae66ddb9619ade0813f3613481d-  
XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdIOzMzODU1NjAxNTtBUzo4NDY5

Quezada, C. (2007). Potencia estadística, sensibilidad y tamaño de efecto: ¿un nuevo canon para la investigación? *ONOMÁZEIN*, 16(2), 159-170. [http://onomazein.letras.uc.cl/Articulos/16/4\\_Quezada.pdf](http://onomazein.letras.uc.cl/Articulos/16/4_Quezada.pdf)

Reiro, T. (2016). Nonexperimental research: strengths, weaknesses and issues of precision [Investigación no experimental: fortalezas, debilidades y problemas de precisión] . *European Journal of Training and Development*, 40(8/9), 676-690. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJTD-07-2015-0058/full/html>

Roca, M. (2017). Carga de Trabajo, Control, Burnout y Calidad de Vida Profesional en Funcionarios de una Entidad Financiera de Lima (Tesis de Maestría) . Lima : Universidad San Martín de Porres .

Rodríguez, B. (2018). Estrés laboral: modelo demanda, control y apoyo social en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sachaca, Arequipa, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8113/CHMrodibl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Romero, F. (2001). *Aprendiendo Estadística (Vol. II)*. Universidad Ricardo Palma.

Royce, T. J., Davenport, K. T., & Dahle, J. M. (22 de February de 2019). A Burnout Reduction and Wellness Strategy: Personal Financial Health for the Medical Trainee and Early Career Radiation Oncologist [Estrategia de reducción de agotamiento y bienestar: salud financiera personal para el médico en formación y el oncólogo ra. *Practical Radiation Oncology*, 231-238. <https://doi.org/10.1016/j.prro.2019.02.015>

Saad, L. (2013). U.S. Workers Still Haven't Shaken the Job Worries of 2009 [Los trabajadores estadounidenses aún no se han hecho la idea de las

preocupaciones laborales de 2009]. Gallup.  
<https://news.gallup.com/poll/164222/workers-haven-shaken-job-worries-2009.aspx>

Saavedra, I., García, J. V., Llamazares, F. J., Arbesú, E., & Ángel, L. (8 de julio de 2019). Grado de burnout en especialistas en formación de medicina y psicología clínica. *Educación Médica*, 7.  
<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2019.05.002>

Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). "Metodología y Diseños en la Investigación Científica" (5ta ed.). Visión Universitaria.

Selamu, M., Thomicroft, G., Fekadu, A., & Hanlon, C. (2017). Conceptualisation of job-related wellbeing, stress and burnout among healthcare workers in rural Ethiopia: a qualitative study [Conceptualización del bienestar laboral, el estrés y el agotamiento entre los trabajadores de la salud en las zonas rurales de Etiopía: un estudio cualitativo] . *BMC Health Services Research*, 17(412), 1-11. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-017-2370-5>

Simon, M., & Goes, S. (2011). Correlational Research [Investigación correlacional]. *Dissertation and Scholarly*, 1-15.  
<http://dissertationrecipes.com/wp-content/uploads/2011/04/Correlational-ResearchX.pdf>

Supo, J. (2018). "Técnicas de Muestreo Estadístico en Investigación". *TEMEI* (pág. 5).

Tacillo, E. (2008). *Metodología de investigación científica*. Universidad Jaime Bautista y Meza.

Tamez, A., & Rodriguez, J. (2017). Integración de Modelo cognitivo conductual y terapia centrada en soluciones en un caso de falta de asertividad y baja autoestima. *desarrollo del modelo cognitivo – conductual*, 20(1), 338-372.  
<https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol20num1/Vol20No1Art19.pdf>

- Uribe, J. (2010). EDO Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout). Manual Moderno S.A.
- Uribe, J. F., López, P. R., Pérez, C., & García, A. (2014). Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, D.F. ACTA DE INVESTIGACIÓN PSICOLÓGICA, 1554-1571. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S200747191470393X?token=33701EEBE037D2BA56C22ED4F044C24867108DC040118FB0B8CA1BA96D72DEE6139DF94253AE889B71119824EC5C8569>
- Vara, A. (2015). Los 7 Pasos Para Elaborar una Tesis: Cómo Elaborar y Asesorar una Tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades. Macro.
- Voglino, G., Gualano, M., Bert, F., Vergnano, G., Pira, E., & Siliquini, R. (1 de Noviembre de 2016). Mental health and substances abuse: effects of job instability among Italian workers under40 [Salud mental y abuso de sustancias: efectos de la inestabilidad laboral entre los trabajadores italianos menores de 40 años]. *European Journal of Public Health*, 26, 443-444. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckw175.027>
- Yates, S. W. (11 de September de 2019). Physician Stress and Burnout [Estrés médico y agotamiento]. *The American Journal of Medicine*. <https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2019.08.034>

## **ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de consistencia de la tesis

TÍTULO: Estrés por inestabilidad laboral y desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro ventas de ropa en el Cercado de Lima, 2020					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
			Variable 1 Estrés Por Inestabilidad Laboral		
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿De qué manera el estrés por inestabilidad laboral se relaciona con el desgaste ocupacional en trabajadores de las MiPyME en el rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre el estrés por inestabilidad laboral y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Analizar la relación de los problemas interpersonales y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020.</p> <p>Analizar la relación entre las competencias personales y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020.</p> <p>Determinar la relación entre las preocupaciones por la salud y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020.</p> <p>Determinar la relación entre las molestias medios ambientales y el desgaste ocupacional en trabajadores</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Hi El estrés por inestabilidad laboral se relaciona de manera positiva alta con el desgaste ocupacional en trabajadores de las MiPyME en el rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre los problemas interpersonales y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima.</p> <p>H2: Existe relación estadísticamente significativa entre las competencias personales y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima.</p> <p>H3: Existe relación estadísticamente significativa entre las preocupaciones por la salud y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima.</p> <p>H4: Existe relación estadísticamente significativa entre las molestias medios ambientales y el desgaste ocupacional en</p>	<p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemas Interpersonales</li> <li>• Competencias personales</li> <li>• Preocupaciones por la salud</li> <li>• Molestias Medios Ambientales</li> <li>• Preocupaciones Económicas</li> <li>• Preocupaciones por el futuro</li> <li>• Molestias emocionales</li> <li>• Molestias cognitivas</li> </ul>	<p><b>Ítems</b></p> <p>(1 -10)</p> <p>(11-31)</p> <p>(32-37)</p> <p>(38-48)</p> <p>(49-60)</p> <p>(61-65)</p> <p>(66-86)</p> <p>(87-101)</p>	<p><b>Escala de medición</b></p> <p>Ordinal</p>

	<p>de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020.</p> <p>Identificar la relación entre las preocupaciones económicas y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020.</p> <p>Identificar la relación entre las preocupaciones por el futuro y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020.</p> <p>Determinar la relación entre las molestias emocionales y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020.</p> <p>Determinar la relación entre las molestias cognitivas y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020.</p>	<p>trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima.</p> <p>H5 Existe relación estadísticamente significativa entre las preocupaciones económicas y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima.</p> <p>H6: Existe relación estadísticamente significativa entre las preocupaciones por el futuro y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima.</p> <p>H7: Existe relación estadísticamente significativa entre las molestias emocionales y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima.</p> <p>H8: Existe relación estadísticamente significativa entre las molestias cognitivas y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima.</p>	<p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Insatisfacción de logro</li> </ul>	<p><b>Ítems</b></p> <p>(2,4,5,6,14,19,20,26,27)</p> <p>(3,7,9,16,18,21,22,23,29)</p> <p>(1,8,10,11,12,13,15,17,24,25,28,30)</p>	<p><b>Escala de medición</b></p> <p>Nominal</p>
<b>Tipo y diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadísticos para utilizar</b>		
<p><b>TIPO</b></p> <p>Según la intervención del investigador es observacional, debido a que se examinarán los diferentes aspectos de las variables sin manipular las mismas, tal como lo sustenta Mercado (2011) así mismo según sus características fue descriptivo correlacional, ya que tuvo como</p>	<p><b>POBLACION</b></p> <p>La población comprende a todos los miembros del grupo objeto del estudio, pudiendo ser personas, objetos, eventos, etc (Sánchez &amp; Reyes, 2015). En ese sentido la población para la presente investigación estuvo conformada por el total de vendedores de ropa de las MiPyME en el Cercado de Lima para el año 2017 según el Ministerio de Producción (2017) Lima contaba con un total de</p>	<p><b>Variable 1:</b> Estrés por inestabilidad Laboral</p> <p><b>Instrumento:</b> Inventario de malestar percibido por inestabilidad laboral (IMPIL) de Nora B Leibovich de Figueroa; Marta Schufer; Gabriela Livia Cassullo; Gabriel Goghlan; María Alejandra González; Ana Laura Maglio; Claudia Minichiello; Vanina Schmidt (2006)</p> <p><b>Variable 2:</b> Desgaste ocupacional.</p>	<p><b>Método de análisis de datos</b></p> <p>Para ambos casos se procedió en primera instancia a la aplicación de los instrumentos, prosiguiendo por la tabulación de los mismos en el software SPSS 26, posterior a ello se siguió con el análisis de los resultados, por ello se hizo uso de la estadística descriptiva, por cada una de las variables, finalmente los resultados generales fueron correlacionados haciendo uso del estadístico del chi-cuadrado y el coeficiente de contingencia, de esta manera se contrastó las hipótesis planteadas, puesto que, este estadístico</p>		

<p>propósito principal determinar la relación entre las variables sujetos al presente estudio (Vara 2015).</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>El diseño de investigación es la estrategia o el conjunto de procesos que llevará a la resolución de los problemas planteados en la investigación (Bernal, 2016), en ese sentido la presente investigación es no experimental, de corte transversal y descriptivo correlacional. Según Kerlinger, Fred, Lee y Howard (2002) las variables con diseño no experimental no se pueden manipular, por su parte Reiro (2016) menciona que el propósito de este diseño es recoger información tal y como ocurren en su ambiente natural (p.8). El corte transversal, según Kumar (2011) refiere que las investigaciones son realizadas durante un momento dado y, además la información es recogida durante un tiempo determinado.</p> <p>El nivel correlacional según lo propuesto por Simon y Goes</p>	<p>1,751,050 MiPyME informales, para esta investigación se tomaron en consideración las existente en el primer trimestre del periodo 2020, y debido a que no existe un padrón de la cantidad de la misma, se consideró una población sin marco muestral conocido (Supo, 2018).</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>Es una parte seleccionada de la población, la cual debe contener las características necesarias de representatividad para la población (Naupas, et al. 2018). Por parte, dado que se ha trabajado con una correlación bivariada y este cálculo se contrastó con una hipótesis bilateral con un nivel de significancia de 0,08 una potencia estadística de 0,81, para esta investigación se tomó el efecto de 0,26 Paredes (2013) y para obtener correlaciones significativas, se utilizó programa G*Power (versión 3.1.9.7)</p> <p>En tal sentido, para la presente investigación la muestra en base a los resultados obtenidos en el G*Power y al muestreo sin marco muestral conocido y de carácter no probabilístico, quedó conformada por un total de 100 vendedores de ropa de las MiPyME en el Cercado de Lima correspondiente a diciembre 2019 y enero – febrero 2020.</p> <p><b>TIPO DE MUESTREO:</b></p>	<p><b>Instrumentos:</b> Escala de desgaste ocupacional (EDO) Uribe Prado Jesús Felipe (2010).</p>	<p>de prueba analiza la relación entre variables nominales; además, el coeficiente de contingencia muestra el grado de relación entre las variables, (Besada, Rodríguez, Gracia, &amp; Ferraces, 2019 p.38).</p>
---	---	---	--

<p>(2011) tiene como propósito conocer la dependencia que existe entre una variable sobre la otra en un contexto en particular.</p>	<p>El muestreo es un procedimiento que permite seleccionar a los integrantes que formaran parte de la muestra sujeta al presente estudio, en ese sentido puede realizarse de manera probabilística y no probabilística, (Juárez, 2014). En ese sentido para la presente investigación se realizar un muestreo no probabilístico de acuerdo al alcance del investigador, este muestreo metodológicamente toma el nombre de opináticos o de conveniencia, en el mismo el investigador hace uso de sus criterios para la selección de la muestra, en este sentido el investigador procede a seleccionar la muestra de acuerdo a sus criterios y conveniencia (Ñaupas, Valdivia, Palacios, &amp; Romero, 2018).</p>		
---	---	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Estrés por Inestabilidad Laboral</b>	Resulta siendo la percepción de malestar que el trabajador genera en base a su impotencia para seguir manteniendo mantener la deseada continuidad laboral en una situación de trabajo amenazante, considerándose por parte del trabajador como un acto de traición por parte de su empleador, al contrato implícito y psicológico originado al momento de su relación contractual (Leibovich de Figueroa & Schufer, 2006)	La variable estrés laboral se evaluará mediante la escala de Evaluación Psicológica por Inestabilidad Laboral (IMPIL), misma que valora al estrés en rangos que van desde bajo y alto.	Problemas Interpersonales	1 -10	Estrés Laboral Bajo: 5 - 25
			Competencias Personales	11-31	Estrés Laboral Medianamente Bajo 25 – 45
			Preocupaciones Por la Salud	32-37	
			Molestias Medios Ambientales	38-48	Estrés Laboral Media 50
			Preocupaciones Económicas	49-60	Estrés laboral Medianamente Alto: 55 – 75
			Preocupaciones por el futuro	61-65	
			Molestias emocionales	66-86	
			Molestias cognitivas	87-101	Estrés Laboral Alto 80 – 99
<b>Desgaste Ocupacional</b>	Se sustenta en ser una experiencia subjetiva con carácter negativo, que se compone por emociones y cogniciones hacia el trabajo, mismo que genera agotamiento emocional, sentimientos de minusvalía y malestares del ambiente. (Gil-Monte, 2005)	La variable desgaste ocupacional, será evaluada en base a la Escala de Desgaste Ocupacional EDO, la cual aborda 3 dimensiones que sus resultados finales valoran en 4 escalas que van desde bajo y muy alto.	Agotamiento	2,4,5,6,14, 19,20,26,27	Desgaste Ocupacional Bajo
			Despersonalización	3,7,9,16,18,21,22,23,29	Desgaste Ocupacional Regular
				1	Desgaste Ocupacional Alto
			Insatisfacción de Logro	1,8,10,11,12, 13,15,17, 24,25,28,30,	Desgaste Ocupacional Muy Alto



**Cuestionario para medir el desgaste ocupacional**  
**Uribe Prado Jesús Felipe (2010)**

**Instrucciones**

A continuación, se le presentarán una serie de enunciados a los cuales debe responder considerando su forma de pensar, sentir y actuar en determinadas situaciones; le pedimos que conteste de la manera más sincera posible, ya que nos es de gran utilidad.

Para contestar utilice la HOJA DE RESPUESTAS (F02) anexa, marcando con una X el óvalo correspondiente a la respuesta que describa mejor su forma de pensar, sentir y actuar.

Se le presentarán dos tipos de enunciados, los cuales tienen seis opciones de respuesta. En el primer tipo va en una escala de Totalmente en Desacuerdo (TD) a Totalmente de Acuerdo (TA) y puede elegir cualquiera de las seis opciones.

**Ejemplo Tipo 1)** 1. Considero que es importante asistir a fiestas

		TD							TA
	1	X							

NO EXISTEN RESPUESTAS BUENAS NI MALAS Sus repuestas son anónimas y confidenciales Sólo serán utilizadas con fines estadísticos

NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO

¡GRACIAS!

Anexo 4: Ficha sociodemográfica

**FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

**Elaborada por: Erik Pezo Arteaga (2019)**

La ficha sociodemográfica para los instrumentos permitirá describir el perfil sociodemográfico de los vendedores de ropa de las MiPyME en el Cercado de Lima, en función de ello serán solicitados los siguientes datos a los encuestados en el estudio:

A. Datos del encuestado:

Sexo .....

Edad: .....

Nivel Educativo: .....

Lugar de procedencia: .....

B. Datos sobre la empresa en la que labora:

Tiempo laborando en la empresa: .....

Función que desempeña: .....

## Anexo 5: Cartas de presentación a las MiPyME para la aplicación del piloto



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Lima, 01 de noviembre de 2019

Carta. INV. 01 – 2019/EP/PSLUCV LIMA- LN

Sres:

Propietarios y/o Gerentes de Cercado de Lima

Presente

De nuestra consideración:

Es grato dirigimos a su persona para expresarle un cordial saludo y a su vez solicitarle su autorización para el Sr ERIK PEZO ARTEAGA Alumno de la carrera de psicología, quien desea realizar la aplicación de una prueba piloto para su tesis que le permita tener el grado de Lic. En psicológica, agradecemos por antelación sean brindadas las facilidades del caso, en la empresa bajo su cargo.

Hago propicia la oportunidad de renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal

Atentamente,



-----  
**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 6: Cartas de presentación a las MiPyME para la aplicación de la muestra final



“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

Lima, 01 de Diciembre de 2019

Carta. INV. 02 – 2019/EP/PSI,UCV LIMA- LN

Sr

Propietarios y/o Gerentes de Cercado de Lima

Presente

De nuestra consideración:

Es grato dirigimos a su persona para expresarle un cordial saludo y a su vez solicitarle su autorización para el alumno ERIK PEZO ARTEAGA de la carrera de psicología, quien desea realizar la aplicación de una prueba para su tesis que le permita tener el grado de Lic. En psicológica, agradecemos por antelación sean brindadas las facilidades del caso, en la empresa bajo su cargo.

Hago propicia la oportunidad de renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal

Atentamente,



-----  
**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 7: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Variable: Estrés por Inestabilidad Laboral

"Año de la Universalización de la Salud"

Carta N° 01- 2020 /EP/PSLUCV LIMA NORTE – LN

Lima, 01 de Abril de 2020

Sres. del:

Instituto Peruano de Psicología y Educación

Presente

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarla al Sr. ERIK PEZO ARTEAGA, con DNI 43845329 estudiante de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 70000004485, quien realizara su trabajo de investigación para optar por el título de licenciado en Psicología titulado: "ESTRÉS POR INESTABILIDAD LABORAL Y DESGASTE OCUPACIONAL EN TRABAJADORES DE LAS MIPYME RUBRO VENTAS DE ROPA EN EL CERCADO DE LIMA, 2020", este trabajo de investigación tiene fines académicos, por tanto no existen fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le pueda brindar las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para solo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

Hago propicia la oportunidad para renovarle mis sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



---

**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Variable: Desgaste Ocupacional  
"Año de la Universalización de la Salud"  
Carta N° 01- 2020 /EP/PSI.UCV LIMA NORTE – LN  
Lima, 01 de Abril de 2020

Sres. del:

Instituto Peruano de Psicología y Educación

Presente

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarla al Sr. ERIK PEZO ARTEAGA, con DNI 43845329 estudiante de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 70000004485, quien realizara su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "ESTRÉS POR INESTABILIDAD LABORAL Y DESGASTE OCUPACIONAL EN TRABAJADORES DE LAS MIPYME RUBRO VENTAS DE ROPA EN EL CERCADO DE LIMA, 2020", este trabajo de investigación tiene fines académicos, por tanto no existen fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le pueda brindar las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para solo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

Hago propicia la oportunidad para renovarle mis sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



-----  
**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 8: Autorización del uso del instrumento



**Instituto Peruano de Psicología y Educación**

San Isidro, 07 de abril de 2020

Señor

**Erik Pezo Arteaga**

Estudiante de Psicología

Lima

Tengo el agrado de saludarlo cordialmente y a la vez en base a su orden de compra efectuada en el mes de noviembre de 2019, a la factura EE001- 133 emitida el 23 de noviembre de 2019, por la compra de dos instrumentos de evaluación psicológicas: Escala de Desgaste ocupacional de Jesús Uribe (EDO) y Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral (IMPIL) de los autores Leibovich y Schufer; así como su solicitud de autorización de uso de dichos instrumentos originales para la medición de las variables de estudio en la investigación psicológica que viene desarrollando en su tesis para optar su licenciatura en Psicología.

Por tratarse del desarrollo de una investigación psicológica para uso estrictamente académico, dirigida a la obtención del título profesional de psicólogo en la Universidad Cesar Vallejo donde estudia; nuestra institución, distribuidora en el Perú de los instrumentos originales de evaluación psicológica de la editora Manual Moderno de México y editoras asociadas, autoriza el uso de los dos instrumentos antes mencionados para los fines indicados.

Atentamente.

 INSTITUTO PERUANO DE  
PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN  
  
Dra. ROSALÍO ARIAS BARAHONA GUZMÁN  
PRESIDENTA

Comprobante de compra de los instrumentos originales utilizados para la presente investigación.

				<b>FACTURA ELECTRONICA</b> RUC: 2048794774 E001-133	
<b>IPPSE</b> INSTITUTEANO DE PSICOLOGIA Y EDUCACION AV. JUAN DE ARONA 706A INT. 203 ZONA COBA I RIVERA NAVARRETE SAN ISIDRO - LIMA - LIMA					
Fecha de Emisión:	2019-2019				
Nombre(s):	GRUPO ES CONSULTORES SOCIEDAD ANONIMA				
RUC:	CERRADA				
Dirección del Cliente:	Dpto. 1596 LIMA-LIMA-LIMA				
Tipo de Moneda:	SOLES				
Observación:					
<b>Cantidad Unidad Medida</b>	<b>Descripción</b>	<b>Valor Contable</b>	<b>ICBPER</b>		
1.00 UNIDAD	ESCALA DE DEBASTE OCUPACIONAL - EDO	388.00	0.00		
1.00 UNIDAD	EVALUACION PSICOLOGICA DEL ESTRÉS POR INESTABILIDAD LABORAL - IEMPEL	221.00	0.00		
Valor de Venta de Operaciones Gravadas: S/ 0.00				<b>Sub Total Ventas:</b>	<b>S/ 624.00</b>
				Anticipos:	S/ 0.00
				Descuentos:	S/ 0.00
				<b>Valor Venta:</b>	<b>S/ 624.00</b>
				ISC:	S/ 0.00
				IGV:	S/ 0.00
				<b>ICBPER:</b>	<b>S/ 0.00</b>
				Otros Cargos:	S/ 0.00
				Otros Tributos:	S/ 0.00
				<b>Importe Total:</b>	<b>S/ 624.00</b>
<b>SON: SEISCIENTOS VEINTICUATRO Y 00/100 SOLES</b>					
Esto es una representación impresa de la factura electrónica, generada en el Sistema de ECGAT. Puede verificarse utilizando su clave SOL.					

Certificado de originalidad y distribución Autorizada

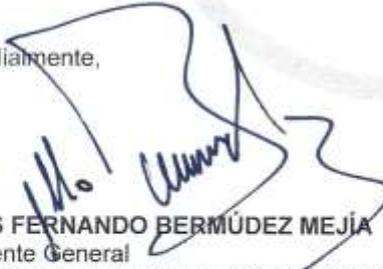


## CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD Y DISTRIBUCION AUTORIZADA

Certificamos que los Instrumentos de Evaluación Psicológica que comercializamos a través de nuestros distribuidores autorizados, son productos originales y cuentan con la certificación ISO 9001 para los procesos de edición y producción.

**El Instituto Peruano de Psicología y Educación – IPPSE** en Lima – Perú, es uno de los distribuidores autorizados para la comercialización de estos instrumentos de evaluación y cuentan con la capacidad y la experiencia exigida para esta actividad.

Cordialmente,



**LUIS FERNANDO BERMÚDEZ MEJÍA**  
Gerente General  
EDITORIAL EL MANUAL MODERNO (COLOMBIA) S.A.S.  
NIT: 800.177.584-1  
Tel: 2110519 – 211 2989  
Bogotá - Colombia

Anexo 9: Asentimiento informado verbal para participación en la investigación

**CONSENTIMIENTO INFORMADO VERBAL PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

<b>(Adultos)</b>	
<b>Título del estudio</b> :	Estrés por inestabilidad laboral y desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro ventas de ropa en el Cercado de Lima, 2020
<b>Investigador (a)</b> :	Pezo Arteaga, Erik
<b>Institución</b> :	Universidad Cesar Vallejo

**Propósito del estudio:**

Lo estamos invitando a participar en un estudio para conocer el número de personas que presentan estrés por inestabilidad laboral y desgaste ocupacional en las MiPYME del rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Cesar Vallejo y la Escuela de Psicología.

En la actualidad, se percibe que este es un problema a nivel nacional porque es posible que no se hayan determinado las causas y factores que contribuyen a su aparición.

Es por ello que se creyó necesario investigar más en este tema y abordarlo con la importancia que amerita, dado que a través del desarrollo de la investigación se advertirá a las MiPyME las causas del aumento intencional de la inseguridad laboral entre sus empleados, así mismo proporcionará información detallada que permitirá saber qué factores influyeron en el síndrome de desgaste ocupacional que sus trabajadores estén manteniendo, de esta manera los empleadores tomaran las medidas pertinentes ante un posible escenario en donde sus colaboradores no

quieran hacer su trabajo, pero lo tienen que hacer, y por parte de los empleados se generará una comprensión más objetiva de lo que están sintiendo y el por qué lo están sintiendo, de esta manera se estará proveyendo de un importante aporte en el estudio de las variables estrés por inestabilidad laboral y desgaste ocupacional. En consecuencia, el estudio tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el estrés por inestabilidad laboral y el desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro de ventas de ropa en el Cercado de Lima 2020.

### **Procedimientos:**

Si decide participar en este estudio se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde le tomaremos datos personales y algunas preguntas sobre el estrés por inestabilidad laboral y desgaste ocupacional.
2. Esta encuesta tomará un tiempo aproximado de 40 a 60 minutos y cuando usted así lo autorice, en el caso de que usted no desee ser grabado se tomarán notas en una libreta.

***Usted autoriza la grabación de la entrevista Sí ( ) No ( )***

Usted no podrá nombrar a personas, instituciones y cualquier información que pudieran afectar la dañar la honra de terceros, durante la entrevista, en caso que esto sucediera se tendrá que eliminar esa información del archivo en presencia de usted (*en caso no vaya a existir grabación eliminar esta oración*).

### **Riesgos:**

No existe ningún riesgo al participar de este trabajo de investigación. Sin embargo, algunas preguntas le pueden causar incomodidad. Usted es libre de responderlas o no.

**Beneficios:**

Se le informará de manera confidencial los resultados que se obtengan de la encuesta y/o test de evaluación. Recibirá un tríptico con información sobre el tema del estudio.

**Costos y compensación**

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, solo una compensación por gastos de transporte y/o un refrigerio por el tiempo brindado.

**Confidencialidad:**

Le podemos garantizar que la información que usted brinde es absolutamente confidencial, ninguna persona, excepto el investigador que manejará la información obtenida codificará las encuestas.

Usted puede hacer todas las preguntas que desee antes de decidir si desea participar o no, las cuales responderemos gustosamente. Si, una vez que usted ha aceptado participar, luego se desanima o ya no desea continuar, puede hacerlo sin ninguna preocupación, no se realizarán comentarios, ni habrá ningún tipo de acción en su contra.

**Derechos del participante:**

Si decide participar en el estudio, puedes retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio o llame al Sr Pezo Arteaga, Erik al teléfono 976443266.

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

**Declaración del Investigador:**

Yo declaro que el participante ha leído la descripción del proyecto, he aclarado sus dudas sobre el estudio, y ha decidido participar voluntariamente en él. Se le ha informado que los datos que provea se mantendrán anónimos y que los resultados del estudio serán utilizados para fines de investigación.

Anexo 10: Resultados del Piloto

**Inventario de estrés por Inestabilidad Laboral**

**Tabla 13.**

*Evidencias de validez de contenido por método de jueces expertos del Inventario de estrés por Inestabilidad Laboral*

Ítems	Pertinencia						Relevancia						Claridad						V-Aiken general	
	J1	J2	J3	J4	J5	V	J1	J2	J3	J4	J5	V	J1	J2	J3	J4	J5	V	Valor	Cualidad
Ítem 001	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 002	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 003	1	1	1	0	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	0	1	0.80	0.87	Válido
Ítem 004	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 005	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 006	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 007	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 008	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 009	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	0	1	1	0.80	0.93	Válido
Ítem 010	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 011	1	0	1	1	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido
Ítem 012	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 013	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 014	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 015	1	1	1	0	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido
Ítem 016	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 017	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 018	1	1	1	1	1	1.00	1	0	1	1	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido
Ítem 019	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 020	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 021	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido

<b>Ítem 022</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 023</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	0	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido
<b>Ítem 024</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	0	0	1	1	0.60	0.87	Válido
<b>Ítem 025</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 026</b>	1	1	1	0	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido
<b>Ítem 027</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	0	1	0.80	0.93	Válido
<b>Ítem 028</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 029</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 030</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 031</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 032</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 033</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 034</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 035</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 036</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 037</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 038</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 039</b>	1	0	1	1	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido
<b>Ítem 040</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 041</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 042</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	0	1	1	0.80	0.93	Válido
<b>Ítem 043</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 044</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 045</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 046</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	0	1	1	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido
<b>Ítem 047</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 048</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido

<b>Ítem 049</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 050</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 051</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	0	1	1	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido
<b>Ítem 052</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 053</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 054</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 055</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 056</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 057</b>	1	1	1	0	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido
<b>Ítem 058</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 059</b>	1	0	1	1	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido
<b>Ítem 060</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 061</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 062</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 063</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 064</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 065</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 066</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	0	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido
<b>Ítem 067</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 068</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 069</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 070</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 071</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 072</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 073</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 074</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 075</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido

<b>Ítem 076</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 077</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 078</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 079</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 080</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 081</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 082</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	0	0.80	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido
<b>Ítem 083</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 084</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 085</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 086</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 087</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 088</b>	1	1	1	0	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido
<b>Ítem 089</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 090</b>	1	0	1	1	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido
<b>Ítem 091</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 092</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 093</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	0	1	0.80	0.93	Válido
<b>Ítem 094</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	0	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido
<b>Ítem 095</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 096</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 097</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 098</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 099</b>	1	1	1	0	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	0	1	0.80	0.87	Válido
<b>Ítem 100</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	0	1	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido
<b>Ítem 101</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido

---

### Escala de desgaste ocupacional

**Tabla 14.**

*Evidencias de validez de contenido por método de jueces expertos de la Escala de desgaste ocupacional*

Ítems	Pertinencia						Relevancia						Claridad						V-Aiken general	
	J1	J2	J3	J4	J5	V	J1	J2	J3	J4	J5	V	J1	J2	J3	J4	J5	V	Valor	Cualidad
Ítem 001	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 002	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	0	1	1	1	1	0.80	0.93	Válido
Ítem 003	1	1	0	1	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido
Ítem 004	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 005	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 006	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 007	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	0	0.80	0.93	Válido
Ítem 008	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 009	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 010	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 011	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	0	1	1	0.80	0.93	Válido
Ítem 012	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 013	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 014	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 015	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 016	1	1	1	1	0	0.80	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido
Ítem 017	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 018	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 019	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
Ítem 020	1	1	1	1	1	1.00	1	1	0	1	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	0.93	Válido

<b>Ítem 021</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 022</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 023</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	0	1	0.80	0.93	Válido
<b>Ítem 024</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 025</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 026</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 027</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 028</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido
<b>Ítem 029</b>	1	0	1	1	1	0.80	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	0	1	0.80	0.87	Válido
<b>Ítem 030</b>	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Válido

---

**Tabla 15.***Análisis descriptivo de los ítems de la Escala IMPIL (np 101)*

Indicadores	Ítems	M	DS	g1	g2	IHC	h2
Problemas Interpersonales	1	2.83	1.224	.100	-.864	.838	.888
	2	2.93	1.233	.074	-.776	.892	.875
	3	2.87	1.157	.201	-.674	.816	.783
	4	2.95	1.199	-.145	-.901	.878	.817
	5	3.05	1.294	-.096	-1.047	.891	.863
	6	2.87	1.157	.201	-.674	.832	.812
	7	2.78	1.075	.197	-.409	.805	.794
	8	2.73	1.118	.554	-.308	.794	.852
	9	2.90	1.298	.191	-1.046	.856	.825
	10	2.77	1.280	.455	-.652	.865	.829
Competencias Personales	11	2.67	1.160	.287	-.726	.825	.767
	12	2.93	1.133	-.155	-.715	.809	.848
	13	3.00	1.262	.052	-.956	.856	.852
	14	2.83	1.181	.207	-.738	.850	.856
	15	2.75	1.019	.230	-.309	.790	.733
	16	2.83	1.122	.266	-.394	.865	.862
	17	2.73	1.071	.389	-.426	.809	.787
	18	2.90	1.160	-.069	-.913	.856	.816
	19	2.88	1.136	.308	-.471	.838	.776
	20	2.95	1.141	-.112	-.616	.850	.830
	21	2.78	1.091	-.037	-.577	.834	.775
	22	2.90	1.189	.262	-.858	.823	.739
	23	2.77	1.155	.340	-.504	.822	.799
	24	2.87	1.112	.119	-.811	.842	.756
	25	2.85	1.176	.042	-.785	.805	.816
	26	2.92	1.169	.035	-.677	.845	.838
	27	2.85	1.246	.076	-1.000	.881	.871
	28	2.92	1.154	.167	-.783	.847	.846
	29	2.83	1.210	.391	-.706	.885	.864
	30	2.83	1.152	-.006	-.790	.884	.855
	31	2.88	1.106	.082	-.475	.879	.850
Preocupaciones Por la Salud	32	2.95	1.294	-.147	-1.168	.879	.874
	33	2.95	1.281	.096	-1.140	.848	.800
	34	2.87	1.096	-.046	-.477	.839	.797
	35	2.85	1.313	.147	-1.081	.910	.893
	36	2.83	1.210	.153	-.846	.907	.885
	37	2.82	1.228	.135	-.886	.868	.852
	38	2.92	1.239	-.003	-1.032	.853	.810

	<b>39</b>	2.98	1.334	.076	-1.182	.896	.841
	<b>40</b>	2.85	1.117	.080	-.451	.837	.836
	<b>41</b>	2.93	1.205	.012	-.919	.845	.796
	<b>42</b>	2.83	1.237	.217	-.881	.877	.842
Molestias	<b>43</b>	2.98	1.097	-.205	-.542	.805	.796
Medios	<b>44</b>	2.87	1.334	-.014	-1.179	.899	.843
Ambientales	<b>45</b>	2.97	1.193	-.120	-.731	.817	.798
	<b>46</b>	2.83	1.210	.212	-.706	.836	.849
	<b>47</b>	2.78	1.236	.206	-.920	.837	.803
	<b>48</b>	2.88	1.290	.175	-.930	.875	.843
<hr/>							
	<b>49</b>	2.75	1.230	.102	-.911	.836	.818
	<b>50</b>	2.85	1.246	.131	-.878	.891	.843
	<b>51</b>	2.92	1.197	.227	-.704	.855	.807
	<b>52</b>	2.72	1.195	.081	-.863	.850	.784
	<b>53</b>	2.82	1.282	.156	-1.012	.861	.806
Preocupaciones	<b>54</b>	2.85	1.176	.172	-.714	.810	.791
Económicas	<b>55</b>	2.95	1.141	-.112	-.616	.853	.814
	<b>56</b>	2.95	1.213	.040	-.851	.851	.804
	<b>57</b>	2.82	1.186	.116	-.842	.830	.832
	<b>58</b>	2.87	1.214	.146	-.958	.823	.839
	<b>59</b>	2.93	1.191	.008	-.606	.879	.825
	<b>60</b>	3.03	1.248	.043	-.974	.861	.832
<hr/>							
	<b>61</b>	2.88	1.236	.117	-.898	.880	.907
	<b>62</b>	2.97	1.314	.063	-1.006	.909	.853
Preocupaciones	<b>63</b>	2.73	1.118	.253	-.327	.822	.866
por el futuro	<b>64</b>	2.75	1.035	.148	-.736	.797	.805
	<b>65</b>	2.92	1.139	.382	-.480	.851	.843
<hr/>							
	<b>66</b>	2.82	1.097	.218	-.687	.817	.817
	<b>67</b>	2.88	1.316	.130	-1.016	.888	.858
	<b>68</b>	2.88	1.223	.115	-1.014	.834	.842
	<b>69</b>	2.85	1.039	.311	-.510	.801	.828
	<b>70</b>	2.98	1.228	.033	-.840	.872	.859
	<b>71</b>	2.87	1.295	.256	-1.008	.868	.846
	<b>72</b>	2.85	1.205	.238	-.758	.841	.771
Molestias	<b>73</b>	2.77	1.079	.319	-.522	.803	.778
emocionales	<b>74</b>	2.77	1.226	.351	-.759	.830	.854
	<b>75</b>	2.78	1.043	.175	-.517	.821	.788
	<b>76</b>	2.85	1.132	-.202	-.731	.838	.758
	<b>77</b>	2.92	1.253	.109	-.894	.839	.869
	<b>78</b>	2.90	1.231	.027	-.791	.876	.858
	<b>79</b>	2.90	1.203	.198	-.859	.865	.827
	<b>80</b>	2.92	1.124	-.053	-.782	.882	.845

	<b>81</b>	3.00	1.289	-.197	-1.023	.866	.817
	<b>82</b>	2.90	1.231	.083	-.869	.867	.839
	<b>83</b>	2.88	1.166	-.031	-.709	.845	.872
	<b>84</b>	2.88	1.121	.237	-.526	.837	.774
	<b>85</b>	2.97	1.288	-.133	-1.203	.865	.808
	<b>86</b>	2.90	1.258	-.017	-1.065	.900	.847
	<b>87</b>	3.00	1.179	.064	-.614	.862	.865
	<b>88</b>	2.77	1.170	.211	-.719	.807	.822
	<b>89</b>	2.95	1.199	-.084	-.999	.845	.814
	<b>90</b>	2.78	1.106	.214	-.641	.845	.808
	<b>91</b>	2.87	1.255	.047	-1.049	.872	.849
	<b>92</b>	2.83	1.210	.094	-.987	.878	.877
	<b>93</b>	2.77	1.198	.042	-.940	.841	.818
Molestias cognitivas	<b>94</b>	2.77	1.170	.277	-.783	.824	.798
	<b>95</b>	2.80	1.117	-.042	-1.042	.807	.807
	<b>96</b>	2.90	1.217	.489	-.740	.827	.820
	<b>97</b>	2.83	1.137	.124	-.601	.827	.780
	<b>98</b>	2.73	1.148	.201	-.748	.838	.860
	<b>99</b>	2.85	1.246	.131	-.878	.877	.857
	<b>100</b>	2.83	1.122	-.106	-.773	.810	.767
	<b>101</b>	2.73	1.087	.313	-.467	.849	.822

*Nota.* M: Media; DS: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida; h2: Comunalidad

En la tabla 15 se puede apreciar que según el análisis estadístico y descriptivo de los ítems todos los mencionados tienen un IHC > 0.20, lo cual según el criterio de Kline (1993), encuadran en una categoría de aceptable.

**Tabla 16.***Análisis descriptivo de los ítems de la Escala EDO (np 30)*

Indicadores	Ítems	M	DS	g1	g2	IHC	h2	
<b>Agotamiento</b>	<b>2</b>	2.63	1.193	.509	.397	.404	.834	
	<b>4</b>	3.47	1.535	.240	-.860	.642	.820	
	<b>5</b>	3.43	1.630	.062	-	1.248	.658	.842
	<b>6</b>	3.65	1.560	.057	-.988	.580	.838	
	<b>14</b>	4.58	1.406	-.877	.014	.668	.674	
	<b>19</b>	4.77	1.184	-	1.049	1.098	.647	.635
	<b>20</b>	4.65	1.087	-.893	1.439	.671	.725	
	<b>26</b>	4.77	.981	-.400	.194	.302	.629	
	<b>27</b>	4.75	1.068	-	1.205	3.224	.441	.719
<b>Despersonalización</b>	<b>3</b>	2.82	1.242	.361	-.449	.522	.805	
	<b>7</b>	3.83	1.628	-.063	-	1.230	.631	.792
	<b>9</b>	4.13	1.610	-.451	-.838	.715	.738	
	<b>16</b>	4.55	1.358	-	1.138	1.106	.720	.782
	<b>18</b>	4.65	1.162	-.881	.931	.633	.759	
	<b>21</b>	4.72	1.166	-	1.079	1.916	.605	.701
	<b>22</b>	4.57	.963	-.902	2.478	.324	.701	
	<b>23</b>	4.80	.971	-.846	2.361	.464	.733	
	<b>29</b>	4.90	.877	.044	-	1.386	.251	.740
<b>Insatisfacción de Logro</b>	<b>1</b>	2.53	.676	-.125	-.110	.420	.791	
	<b>8</b>	3.87	1.546	-.112	-.967	.711	.800	
	<b>10</b>	4.15	1.516	-.534	-.594	.750	.790	
	<b>11</b>	4.30	1.430	-.769	-.041	.650	.848	
	<b>12</b>	4.48	1.600	-.894	-.220	.750	.815	
	<b>13</b>	4.45	1.466	-.966	.182	.708	.829	
	<b>15</b>	4.45	1.383	-.628	-.143	.638	.708	
	<b>17</b>	4.70	1.280	-	1.318	1.744	.572	.833
	<b>24</b>	4.77	.963	-.450	.385	.392	.599	
	<b>25</b>	5.15	.988	-	1.509	3.780	.419	.660
	<b>28</b>	4.98	.983	-	1.185	2.969	.245	.661
<b>30</b>	4.87	.812	-.533	1.113	.416	.519		

*Nota.* M: Media; DS: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida; h2: Comunalidad

En la tabla 16 se puede apreciar que según el análisis estadístico y descriptivo de los ítems todos los mencionados tienen un IHC > 0.20, lo cual según el criterio de Kline (1993), encuadran en una categoría de aceptable.

**Tabla 17.**

*Análisis de validez de constructo de correlación dimensión-test de Pearson de la escala de Estrés por Inestabilidad Laboral*

---

Dimensiones	Correlación total de elementos corregida
Problemas Interpersonales	,979
Competencias Personales	,989
Preocupaciones Por la Salud	,972
Molestias medios ambientales	,986
Preocupaciones Económicas	,988
Preocupaciones por el futuro	,953
Molestias Emocionales	,991
Molestias cognitivas	,983

---

**Tabla 18.**

*Análisis de confiabilidad con la prueba Alfa de Cronbach del cuestionario Estrés por inestabilidad laboral*

Variable	Dimensión	Alfa de Cronbach $\alpha$	Omega de McDonald's $\omega$	N de elementos
Estrés por inestabilidad laboral	Problemas Interpersonales	0,900	0,940	10
	Competencias Personales	0,896	0,939	21
	Preocupaciones Por la Salud	0,907	0,940	6
	Molestias Medios Ambientales	0,897	0,939	11
	Preocupaciones Económicas	0,896	0,939	12
	Preocupaciones por el futuro	0,911	0,941	5
	Molestias emocionales	0,897	0,939	21
	Molestias cognitivas	0,894	0,939	15

**Tabla 19.**

*Análisis total de la confiabilidad con la prueba Alfa de Cronbach y Omega de McDonald's del cuestionario Estrés por inestabilidad laboral*

Variable	Alfa de Cronbach $\alpha$	Omega de McDonald's $\omega$	N de elementos
Estrés por inestabilidad laboral	0,996	0,996	101



**Tabla 21.**

*Análisis de confiabilidad con la prueba Alfa de Cronbach del cuestionario Desgaste Ocupacional*

Variable	Dimensión	Alfa de Cronbach $\alpha$	Omega de McDonald's $\omega$	N de elementos
Desgaste ocupacional	Agotamiento	0,928	0,964	9
	Despersonalización	0,929	0,965	9
	Insatisfacción de Logro	0,934	0,965	12

**Tabla 22.**

*Análisis total de la confiabilidad con la prueba Alfa de Cronbach y Omega de McDonald's del cuestionario Desgaste Ocupacional*

Variable	Alfa de Cronbach $\alpha$	Omega de McDonald's $\omega$	N de elementos
Desgaste ocupacional	0,918	0,952	30

**Tabla 23.**

*Percentiles variable desgaste ocupacional*

		Agotamiento	Despersonalización	Insatisfacción de logros
N	Válido	60	60	60
	Perdidos	0	0	0
Percentiles	1	19,0000	18,0000	25,0000
	10	25,2000	29,1000	34,1000
	20	30,0000	34,2000	44,4000
	30	33,0000	37,0000	52,3000
	40	35,0000	39,0000	55,0000
	50	37,0000	41,0000	56,0000
	60	40,6000	41,6000	58,0000
	70	42,0000	43,0000	59,0000
	80	44,0000	44,0000	60,0000
	90	46,0000	46,9000	61,0000
	99	.	.	.

**Tabla 24.**

*Percentiles variables estrés por inestabilidad laboral y desgaste ocupacional*

		IMPIL	EDO
N	Válido	60	60
	Perdidos	0	0
Percentiles	1	101,00	63,00
	10	137,10	91,10
	20	168,20	111,20
	30	245,20	125,60
	40	269,40	128,80
	50	299,00	134,00
	60	322,00	139,00
	70	349,90	142,70
	80	382,60	147,80
	90	432,80	150,90
	99	.	.

**Tabla 25**

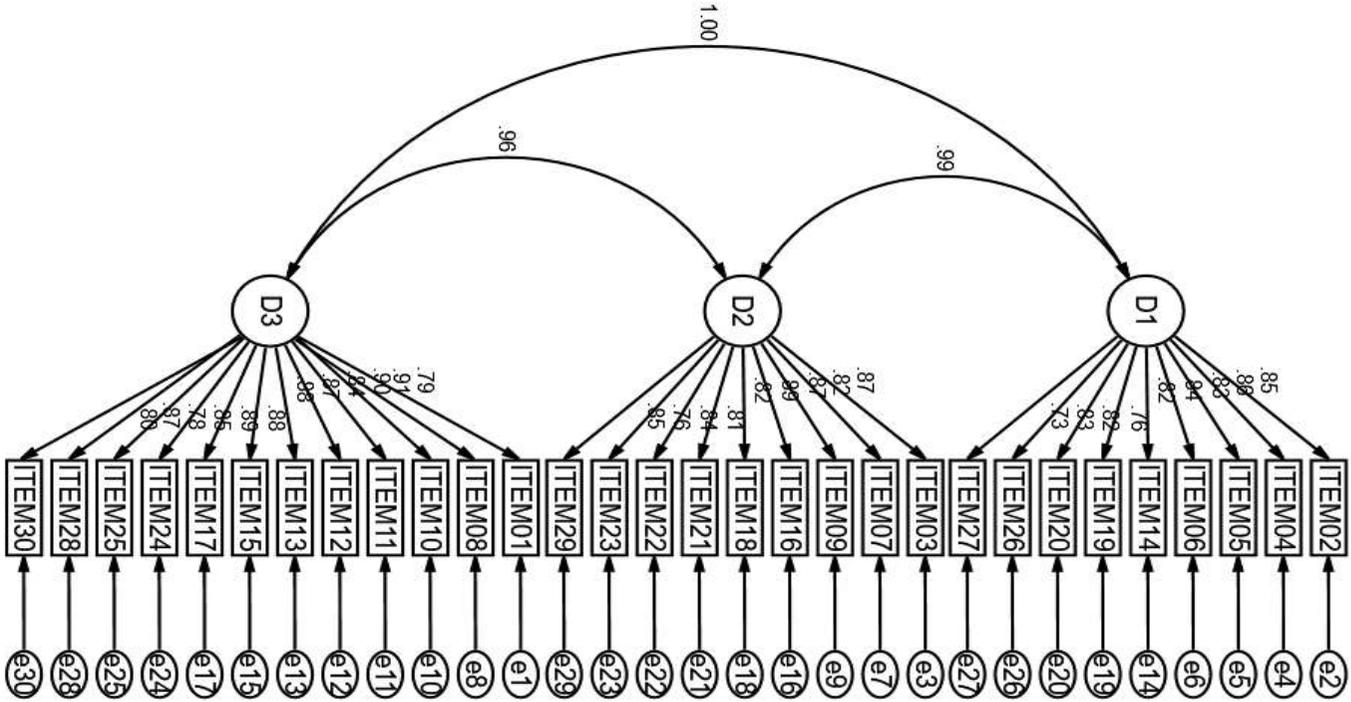
*Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio del nuevo modelo de la Escala desgaste ocupacional (np=100)*

Índices de Ajuste		Modelo I	Índices Óptimos	Autor	Aceptable
<b>Ajuste Absoluto</b>					
X <sup>2</sup> /gl	Razón chi cuadrado/ grados libertad	1.561	≤ 2.00	(Escobedo et al., 2016)	SÍ
GFI	Índice de bondad de ajuste	0.728	≥ 0.90	(Escobedo et al., 2016)	SÍ
RMSEA	Índice de bondad de ajuste ajustado	0.075	≤ 0.05	(Escobedo et al., 2016)	NO
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	0.034	Cerca de 0	(Escobedo et al., 2016)	SÍ
<b>Ajuste Comparativo</b>					
CFI	Índice de ajuste comparativo	0.934	≥ 0.90	(Schreider et al., 2006)	SÍ
TLI	Índice de Tucker – Lewis	0.928	≥ 0.95	(Ruiz, Pardo, San Martín, 2010)	NO
<b>Ajuste Parsimonioso</b>					
AIC	Criterio de información de Akaike	753.696	Cerca de 0	(Escobedo et al., 2016)	SÍ

Nota: X<sup>2</sup>/gl: Razón chi cuadrado/ grados libertad, GFI: Índice de bondad de ajuste, RMSEA: Índice de bondad de ajuste ajustado, SRMR: Residuo estandarizado cuadrático media, CFI: Índice de ajuste comparativo, TLI: Índice de Tucker – Lewis, AIC: Criterio de información de Akaike.

Figura 2.

Análisis factorial confirmatorio de las 3 dimensiones de la escala Desgaste ocupacional con 30 ítems



CFI = .934; RMSEA = .705  
GFI = .728; TLI = .728; AIC = 753.696  
Chi-square/df = 1.561; cmin = 627.696; p = .000; df = 402

**Tabla 26**

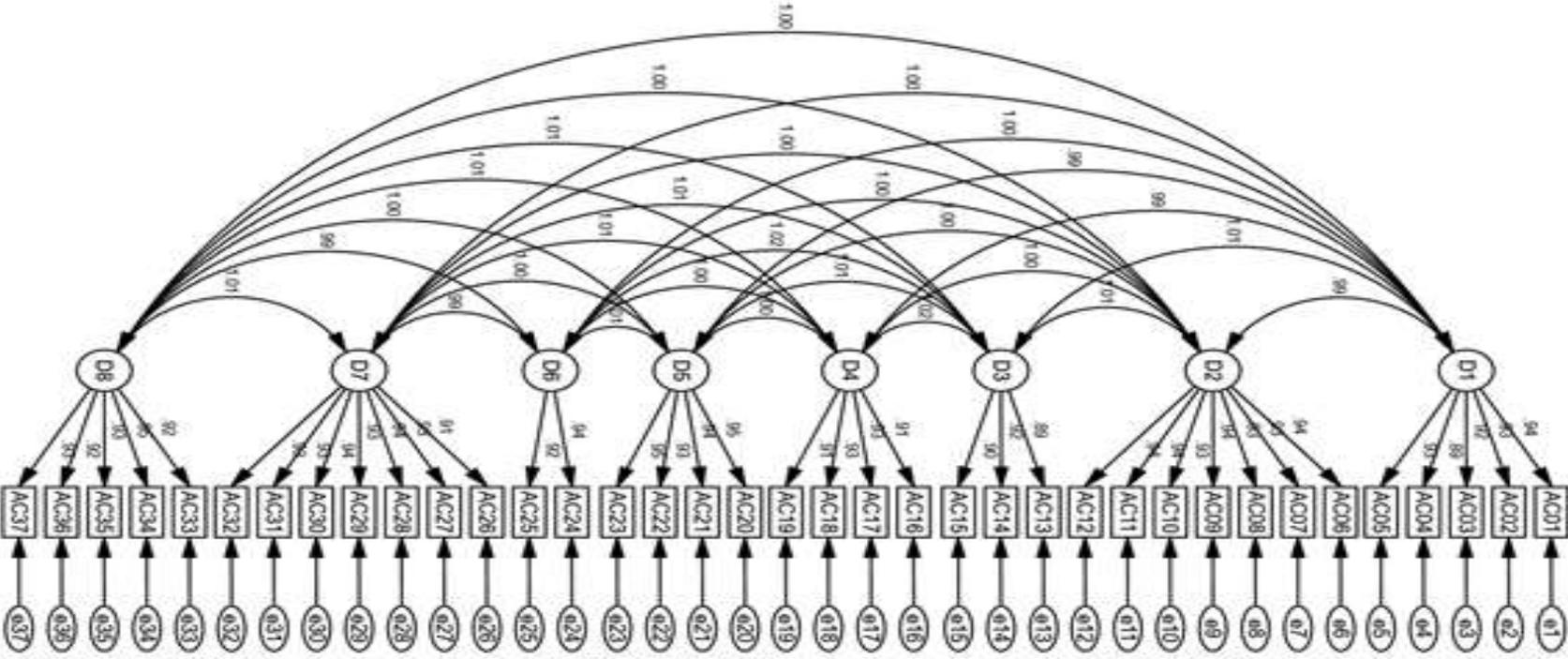
*Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio del nuevo modelo de la Escala Estrés por Inestabilidad Laboral (np=100)*

Índices de Ajuste		Modelo I	Índices Óptimos	Autor	Aceptable
<b>Ajuste Absoluto</b>					
X <sup>2</sup> /gl	Razón chi cuadrado/ grados libertad	1.349	≤ 2.00	(Escobedo et al., 2016)	SÍ
GFI	Índice de bondad de ajuste	0.721	≥ 0.90	(Escobedo et al., 2016)	SÍ
RMSEA	Índice de bondad de ajuste ajustado	0.059	≤ 0.05	(Escobedo et al., 2016)	NO
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	0.0141	Cerca de 0	(Escobedo et al., 2016)	SÍ
<b>Ajuste Comparativo</b>					
CFI	Índice de ajuste comparativo	0.97	≥ 0.90	(Schreider et al., 2006)	SÍ
TLI	Índice de Tucker – Lewis	0.967	≥ 0.95	(Ruiz, Pardo, San Martín, 2010)	NO
<b>Ajuste Parsimonioso</b>					
AIC	Criterio de información de Akaike	1014.987	Cerca de 0	(Escobedo et al., 2016)	SÍ

Nota: X<sup>2</sup>/gl: Razón chi cuadrado/ grados libertad, GFI: Índice de bondad de ajuste, RMSEA: Índice de bondad de ajuste ajustado, SRMR: Residuo estandarizado cuadrático media, CFI: Índice de ajuste comparativo, TLI: Índice de Tucker – Lewis, AIC: Criterio de información de Akaike.

**Figura 3.**

Análisis factorial confirmatorio de las 8 dimensiones de la escala Estrés por inestabilidad laboral con 37 ítems agrupados



CFI = .970; RMSEA = .059  
GFI = .721; TLI = .967; AIC = 1014.987  
Chi-square/df = 1.349; cmin = 810.987; p = .000; df = 601)

## Agrupación de ítems

De acuerdo con Morales (2012) el número de sujetos debe ser el doble que el número de variables, sin embargo, para el presente análisis la muestra se encontró conformada por 100 vendedores, lo cual se considera muy poco porque la cantidad de ítems son 101, en consecuencia lo que recomienda la teoría al tener un número de variables excesivo relación al tamaño de la muestra es reducir el número de ítems agrupándolos, de esta forma se constituye una nueva variable y el número de sujetos aumentara proporcionalmente. En este sentido no se altera el constructo del instrumento, dado que, miden lo mismo de diferentes formas y al agruparlos se establece un promedio para un mejor análisis estadístico de validez en muestras pequeñas. (pp. 14-15)

En la siguiente tabla se describen los ítems agrupados

**Tabla 27**

*Agrupación de ítems de la escala Estrés por Inestabilidad laboral*

---

AC01(1,2)	AC20(49,50,51)
AC02(3,4)	AC21(52,53,54)
AC03(5,6)	AC22(55,56,57)
AC04(7,8)	AC23(58,59,60)
AC05(9,10)	AC24(61,62,63)
AC06(11,12,13)	AC25(64,65)
AC07(14,15,16)	AC26(66,67,68)
AC08(17,18,19)	AC27(69,70,71)
AC09(20,21,22)	AC28(72,73,74)
AC10(23,24,25)	AC29(75,76,77)
AC11(26,27,28)	AC30(78,79,80)
AC12(29,30,31)	AC31(81,82,83)
AC13(32,33)	AC32(84,85,86)
AC14(34,35)	AC33(87,88,89)
AC15(36,37)	AC34(90,91,92)
AC16(38,39,40)	AC35(93,94,95)
AC17(41,42,43)	AC36(96,97,98)
AC18(44,45,46)	AC37(99,100,101)
AC19(47,48)	

---

## Anexo 11: Criterio de jueces

**Tabla 28.**

*Tabla de juicio de expertos*

<b>JUEZ</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>N° COLEGIATURA</b>	<b>GRADO</b>	<b>CARGO</b>
1	Karen Vanessa Goicochoa Inuma	34633	Licenciada en Psicología	Coordinadora Macro-Regional, Jefe de Practica
2	Oscar Roberto Reategui Garcia	17080	Magister en educación, Magister en	Docente universitario Psicólogo Clínico
3	Esteban Renzo Felipe Carranza	17119	Investigación y docencia universitaria	
4	Ricardo Alberto Gomez Paredes	5896	Magister	Psicólogo
5	De La Cruz Valdiviano, Carlos Bacilio	4004	Dr.En salud Pública	Docente universitario

Nota. Se consideró la participación de 5 jueces expertos para que brinden las validaciones respectivas de los instrumentos empleados en la presente investigación.

# Inventario de Estrés por Inestabilidad Laboral

## Juez 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO..... Impel.....

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable |  Aplicable después de corregir |  No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Lic: Goicoechea Inuma Karen Vanessa  
 DNI: 73072592

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<u>Pontificia Universidad Católica del Perú</u>	<u>Psicología Educativa</u>	<u>2013 - 2018</u>
02			

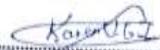
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<u>Fundación Telefónica</u>	<u>Coord. Macro-Prog.</u>	<u>Lima - Metropolitana y Oriente</u>	<u>febrer 2019 - Actualidad</u>	<u>Gestiona, asesora, dirige, diseña y implementa Talleres de capacitación.</u>
02	<u>Pontificia Universidad Católica del Perú</u>	<u>Sepe de Prácticas</u>	<u>Lima</u>	<u>Marzo 2019 - Actualidad</u>	<u>Docente Universitaria</u>
03					

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

  
 KAREN V. GOICOECHEA INUMA  
 PSICÓLOGA  
 C.P.S. N° 2-033

03 de Noviembre del 2019

## Juez 2

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Oscar Roberto Reátegui García

DNI: 942908592

#### Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología Educativa	2013 - 2014
02	Universidad César Vallejo	Psicólogo	2004 - 2010

#### Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	C.S.N.A	Psicólogo	Tarapoto	Abril 2014 - Actualidad	- Servicio de Orientación, Consejería e Intervención Breve
02	U.C.V	Docente	Caralochi	2016 - Actualidad	Docencia Universitaria
03	UPEU	Docente	Morales	2016 - Actualidad	Docencia Universitaria

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

  
Mg. Oscar Roberto Reátegui García  
R. 01234567  
C.P. 17000

de Noviembre de 2019

### Juez 3

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable |  Aplicable después de corregir |  No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Cerraza Esteban Rivas Felipe  
DNI: 42930202

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Ricardo Palma	Mg Investigación de operaciones	2013-2014
02	Universidad Ricardo Palma	Psicólogo	2002-2003

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Ricardo Palma	Docente	Tempele	2012 a actualidad	Docente
02					
03					

\*Pertinencia: El tem corresponde al concepto técnico formulado.

Relevancia: El tem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

  
Mg. Esteban Rivas Felipe  
C.R.P. 1018

de Noviembre de 2019

## Juez 4

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable |    Aplicable después de corregir |    No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Gómez Paredes Ricardo Alberto

DNI: 06050170

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<u>Un. César Vallejo - Tarapoto</u>	<u>Mg. en Educación</u>	<u>2013 - 2014</u>
02	<u>Univ. Inca Garcilazo de la Vega</u>	<u>Licenciado</u>	<u>1992</u>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<u>UCV</u>	<u>Docente</u>	<u>Tarapoto</u>	<u>2010 - Actualidad.</u>	<u>Docencia Universitaria.</u>
02	<u>UPU</u>	<u>Docente</u>	<u>Tarapoto</u>	<u>2010 - Actualidad.</u>	<u>Docencia Universitaria.</u>
03					

\***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

  
Mg. Ricardo Alberto Gómez Paredes  
PSICÓLOGO  
C. Ps. P. 5896

de Noviembre de 2019

## Juez 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... Impi

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. De la Cruz Valdiviano Carlos Baicho

DNI: 06873136

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Nacional Federico Villarreal	Doctor en Salud Pública	Fecha de Diploma 04/10/12
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Univ. Nac. Federico Villarreal	Psicología Acad. de Clínica	Lima	2011 - Actualidad	encargado de la coordinación de todas las funciones del psicólogo clínico de la UG
02	Univ. Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2008 - 2019	Decano Universitario
03	Univ. Nacional de Ingeniería	Docente	Lima	2002 - Actualidad	Docente Universitario

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

  
Dr. Carlos de la Cruz Valdiviano  
PSICÓLOGO CLÍNICO  
C. P. N. 0004  
08 de Noviembre del 2019

## Escala de Desgaste Ocupacional (EDO)

### Juez 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....EDO.....

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable |  Aplicable después de corregir |  No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Lic. Garcoscha Inuma Karen Vanessa  
 DNI: 73972592

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Pontificia Universidad Católica del Perú	Psicología Educativa	2013 - 2018
02			

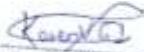
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Fundación Telefónica	Coord. Muro - Proj	Lima - Metropolitanos y Oriente	Febrero 2019 - fecha	Creación, Asesoría, diseño, ejecución e implementación de Talleres de capacitación.
02	Pontificia Universidad Católica del Perú	Jefe de Prácticas	Lima	Marzo 2019 - actualidad	Docente Universitaria
03					

\***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

\***Cantidad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

  
 Karen Vanessa Inuma  
 PSICÓLOGA  
 C.P.S.P. N° 30423

03 de Noviembre del 2019

## Juez 2

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Oscar Roberto Reátegui García

DNI: 942908592

13	Directo	Si encontrara un empleo motivador de mis intereses personales, no dudaria en dejar el actual.	X		X		X	
15	Directo	Siento que mis habilidades y conocimientos están desperdiciados en mi trabajo.	X		X		X	
17	Directo	Aunque me esfuerzo al realizar mi trabajo no logro sentirme satisfecho con ello.	X		X		X	
24	Directo	Mi trabajo es tan poco interesante que me es difícil realizarlo bien.	X		X		X	
25	Directo	Mis actividades de trabajo han dejado de parecerme importantes.	✓		X		X	
28	Directo	No me siento contento con mi trabajo y eso me ha ocasionado problemas con mis compañeros.	✓		X		X	
30	Directo	En mi trabajo he llegado a un momento en que actúo únicamente por lo que me pagan.	✓		X		X	

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Oscar Roberto Reátegui García

DNI: 942908592

### Juez 3

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable |  Aplicable después de corregir |  No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Cerraza Esteban Rivas Felipe

DNI: 42920202

#### Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Peruana Unios	Mg. Investigacion y desarrollo Unios	2013 - 2014
02	Universidad Peruana Unios	Biologo	2002 - 2003

#### Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Peruana Unios	Docente Biología	Tampala	2012 a actualidad	Docente
02					
03					

**Relevancia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

de Noviembre de 2019

## Juez 4

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable |  |    Aplicable después de corregir |  |    No aplicable |  |

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Gómez Paredes Ricardo Alberto

DNI: 06050170

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<u>Un. César Vallejo - Tarapoto</u>	<u>Mg. en Educación</u>	<u>2013 - 2014</u>
02	<u>Univ. Inca Garcilazo de la Vega</u>	<u>Licenciado</u>	<u>1992</u>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<u>UCV</u>	<u>Docente</u>	<u>Tarapoto</u>	<u>2010 - Actualidad</u>	<u>Docencia Universitaria</u>
02	<u>UPEU</u>	<u>Docente</u>	<u>Tarapoto</u>	<u>2010 - Actualidad</u>	<u>Docencia Universitaria</u>
03					

\***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

  
Mg. Ricardo Alberto Gómez Paredes  
PSICÓLOGO  
C. Ps. R. 5896

de Noviembre de 2019

## Juez 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... Edo .....

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable  |    Aplicable después de corregir  |    No aplicable  |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. De la Cruz Valdiviano Carlos Basilio .....

DNI: 06873136 .....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Nacional Federico Villarreal	Doctor en Salud Pública	Fecha de Diploma 04/10/12
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Univ. Nac. Federico Villarreal	Psicólogo y Coord. de Clínica	Lima	2011 - Actualidad	Encargado de la coordinación de todas las Funciones del Psicólogo Clínico de la Inst.
02	Univ. Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2008 - 2014	Docente Universitario
03	Univ. Nacional de Ingeniería	Docente	Lima	2002 - Actualidad	Docente Universitario

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado

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

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

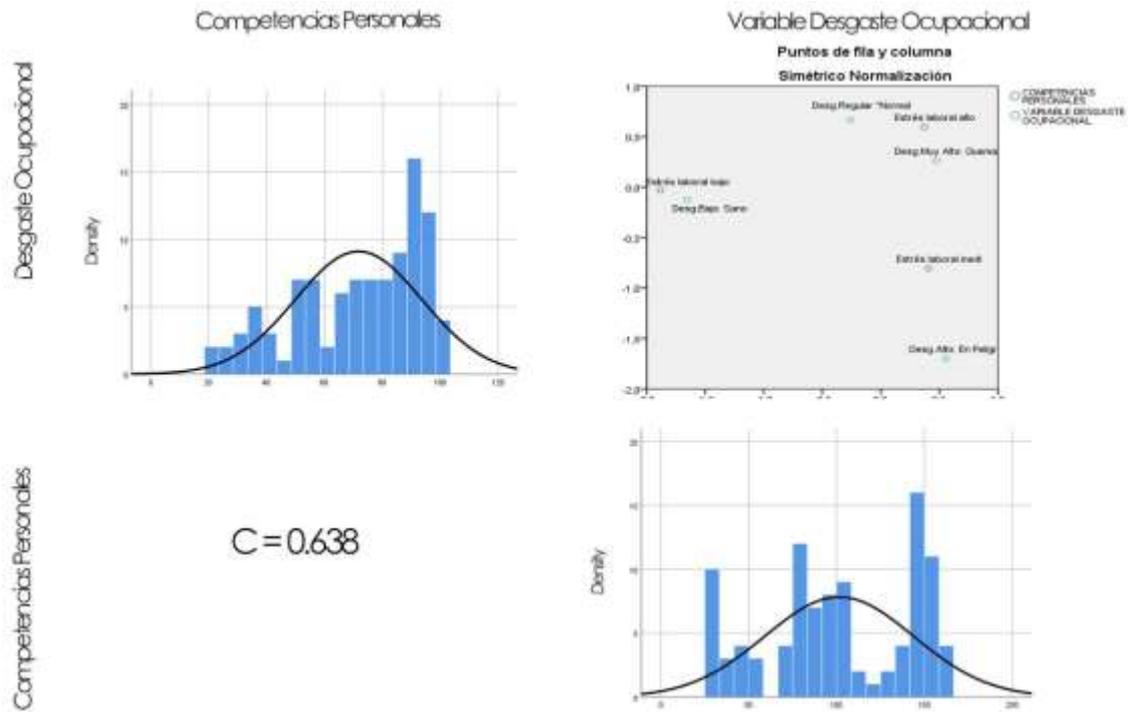
*Carlos Valdiviano*  
 DE LA CRUZ VALDIVIANO  
 PSICÓLOGO CLÍNICO  
 C. P. N. 404

08 de Noviembre del 2019



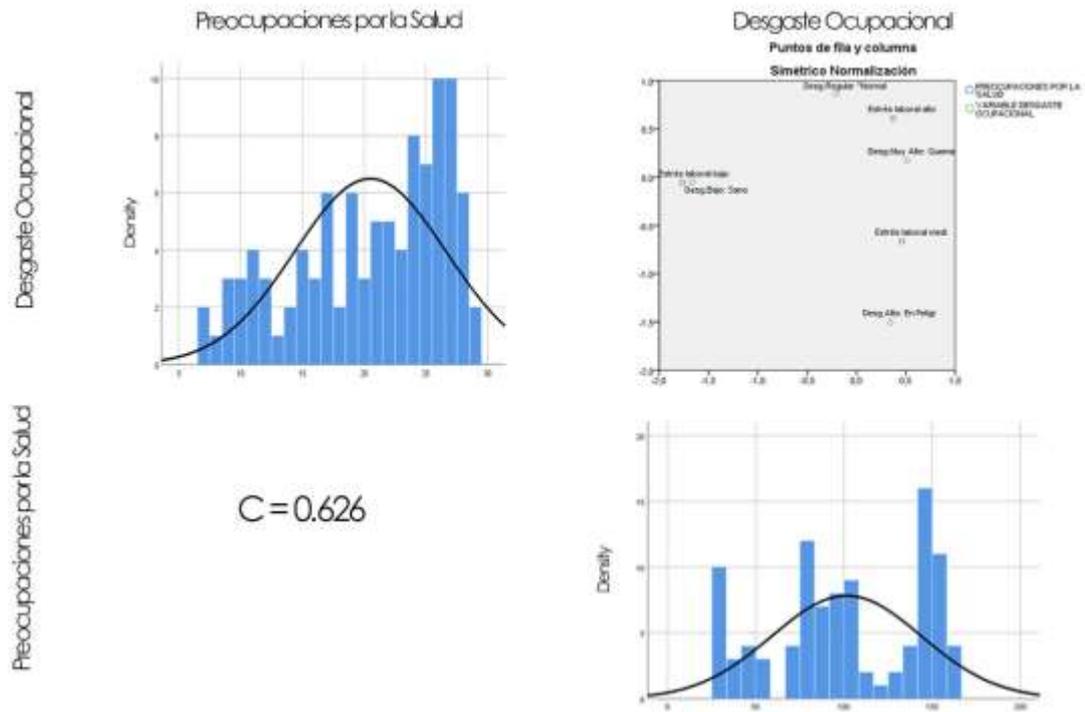
**Figura 5.**

Matriz de correlación entre las competencias personales y el desgaste ocupacional



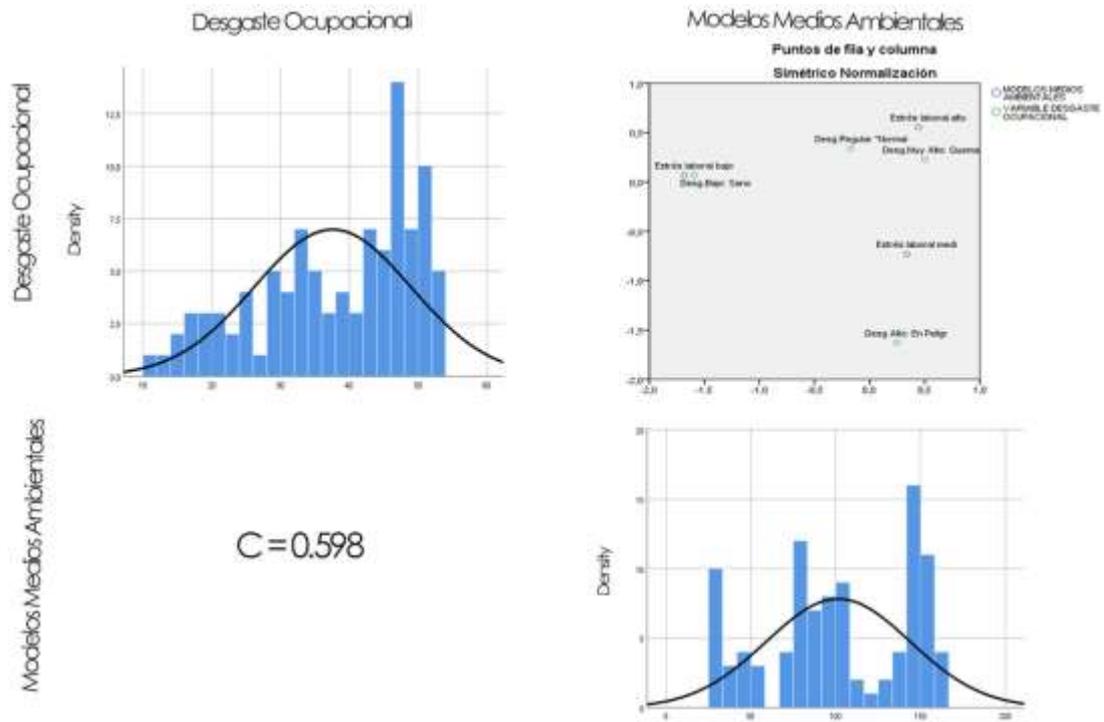
**Figura 6.**

Matriz de correlación entre las preocupaciones por la salud y el desgaste ocupacional



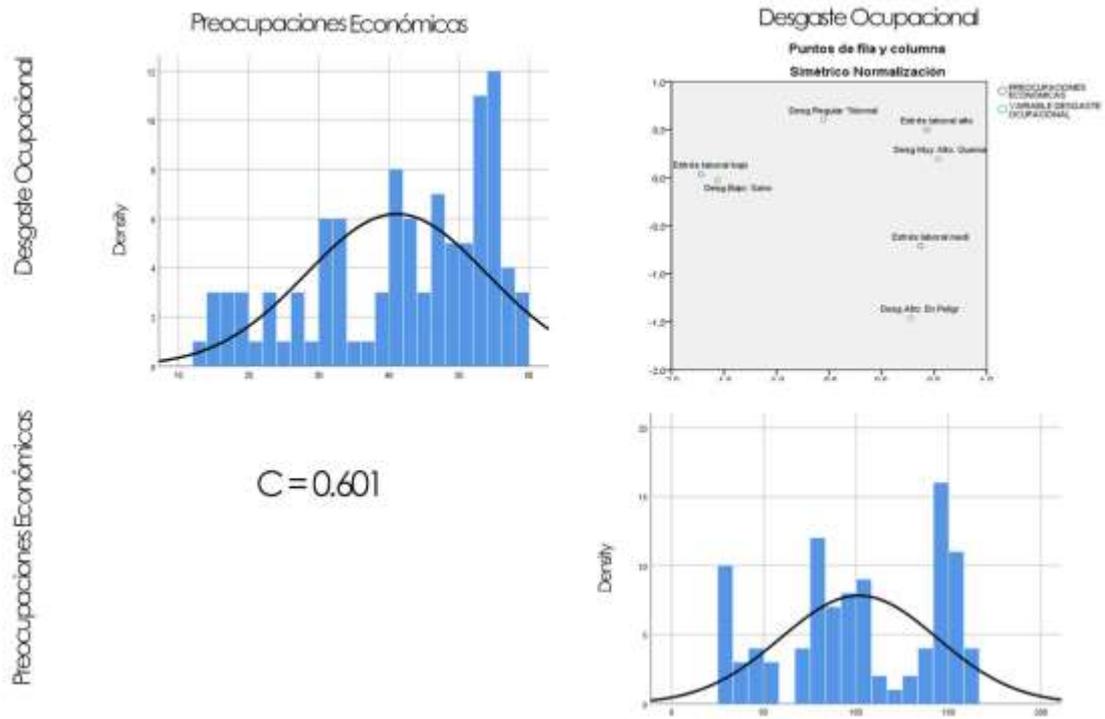
**Figura 7.**

Matriz de correlación entre los modelos medio ambientales y el desgaste ocupacional



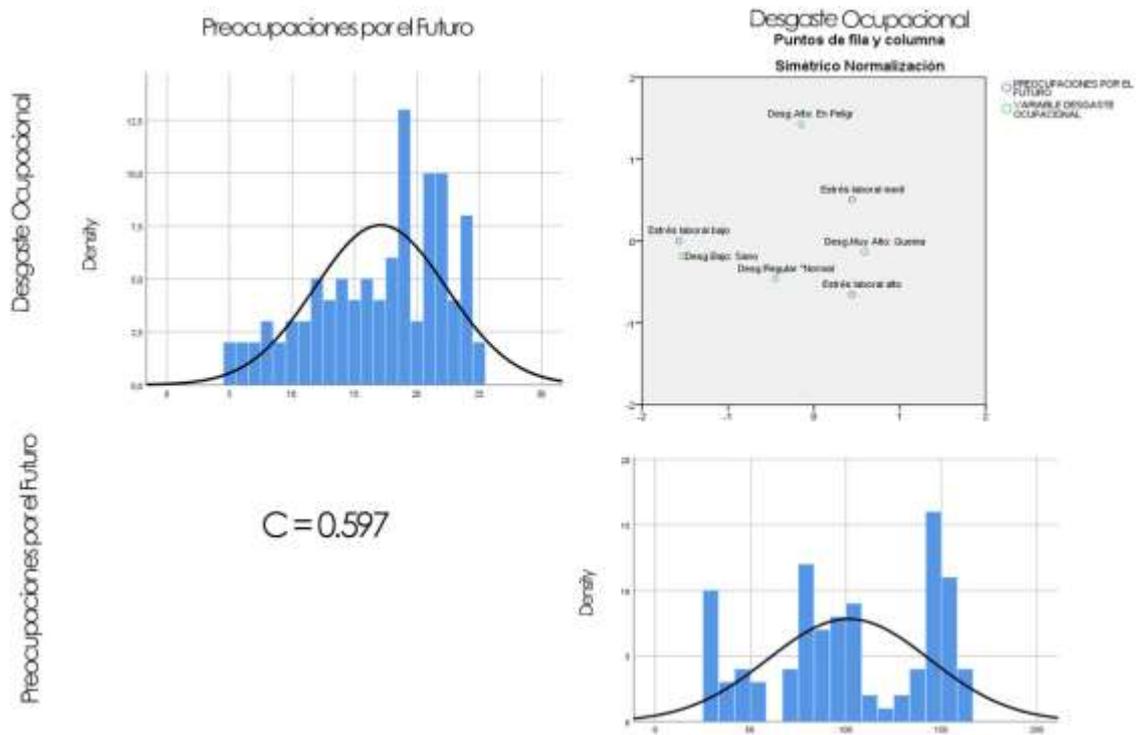
**Figura 8.**

Matriz de correlación entre las preocupaciones económicas y el desgaste ocupacional



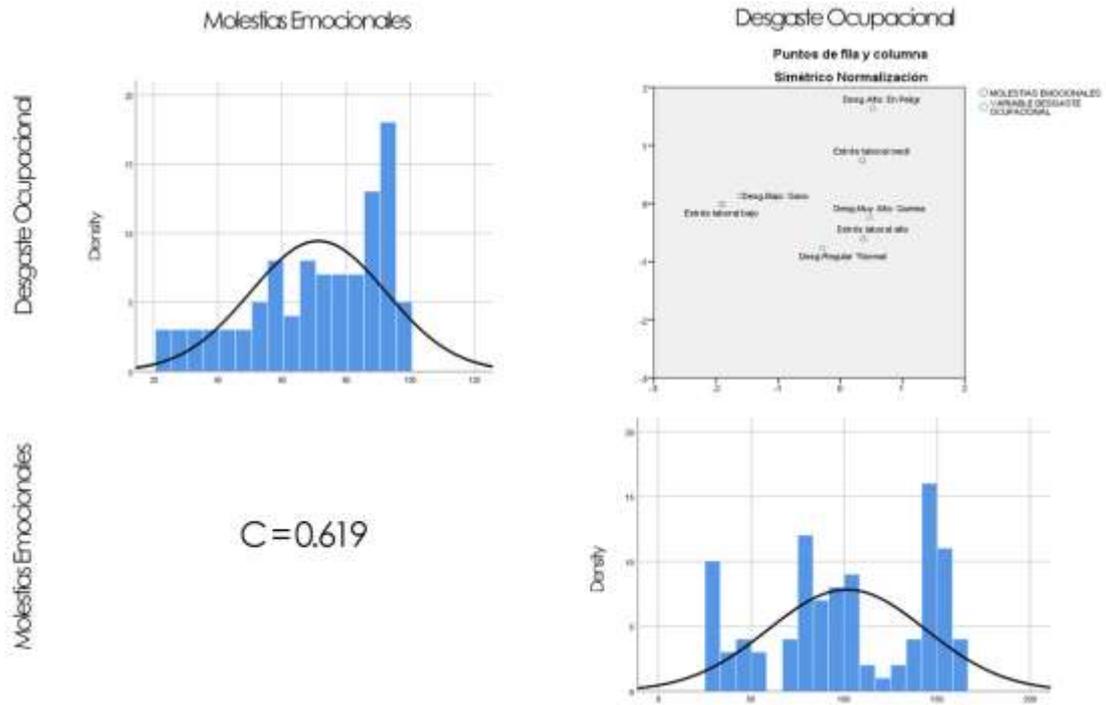
**Figura 9.**

Matriz de correlación entre las preocupaciones por el futuro y el desgaste ocupacional



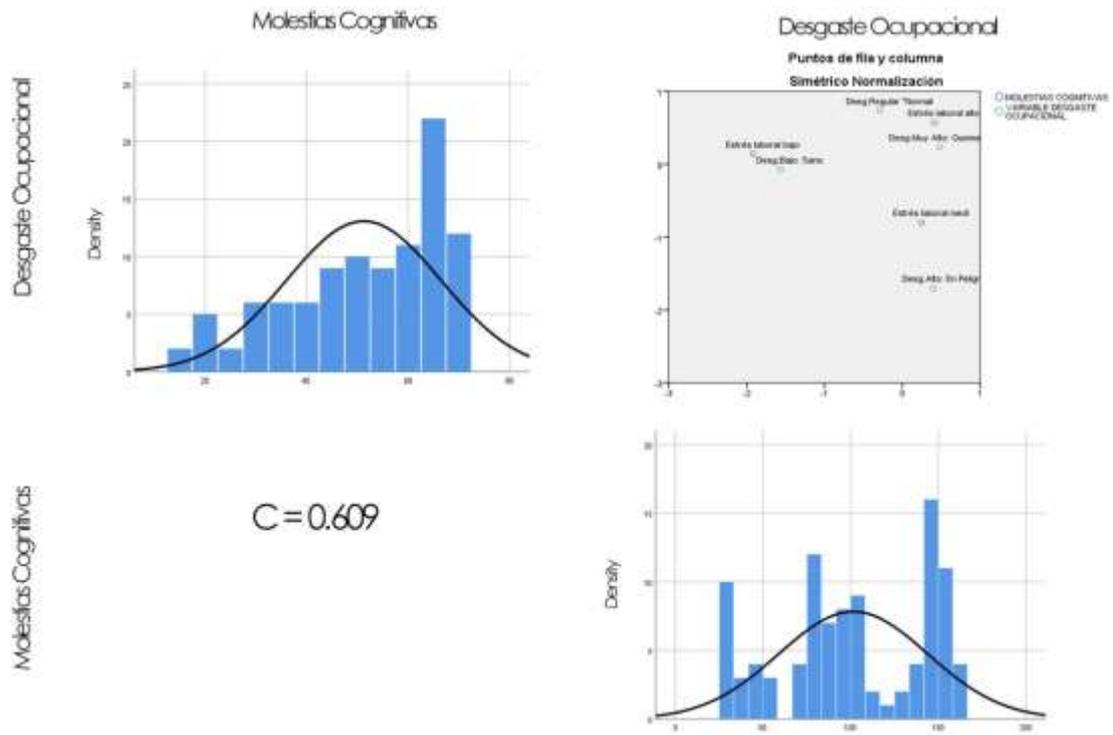
**Figura 10.**

Matriz de correlación entre las molestias emocionales y el desgaste ocupacional



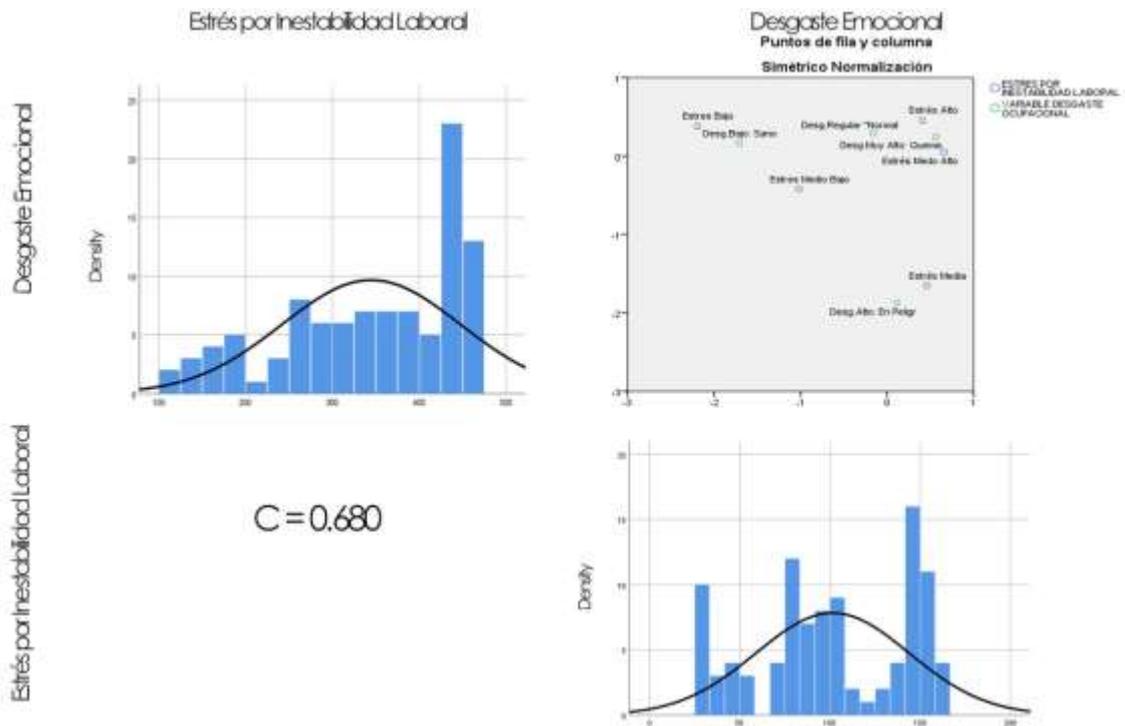
**Figura 11.**

Matriz de correlación entre las molestias cognitivas y el desgaste ocupacional



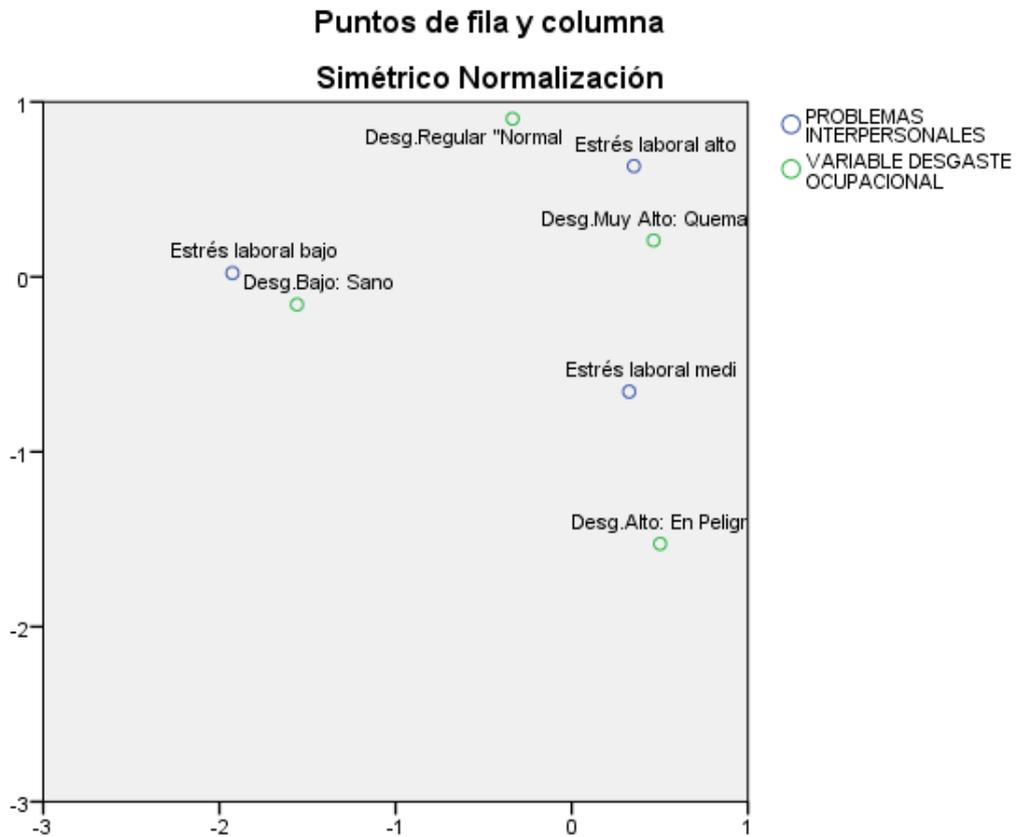
**Figura 12.**

Matriz de correlación entre las variables estrés por inestabilidad laboral y el desgaste ocupacional



**Figura 13.**

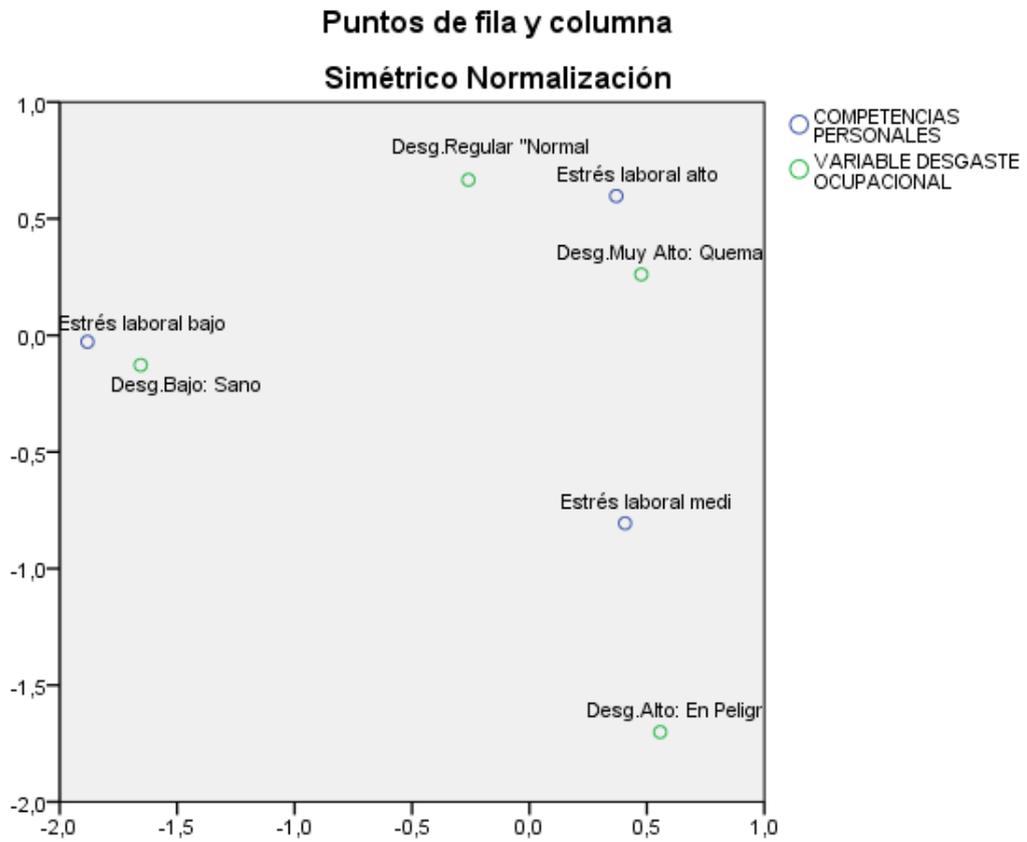
Análisis de correspondencia entre los problemas interpersonales y el desgaste ocupacional



Nota: La relación entre los problemas interpersonales y el desgaste ocupacional fue significativa al 0,000 y tuvieron un coeficiente de relación igual a 0.597

**Figura 14.**

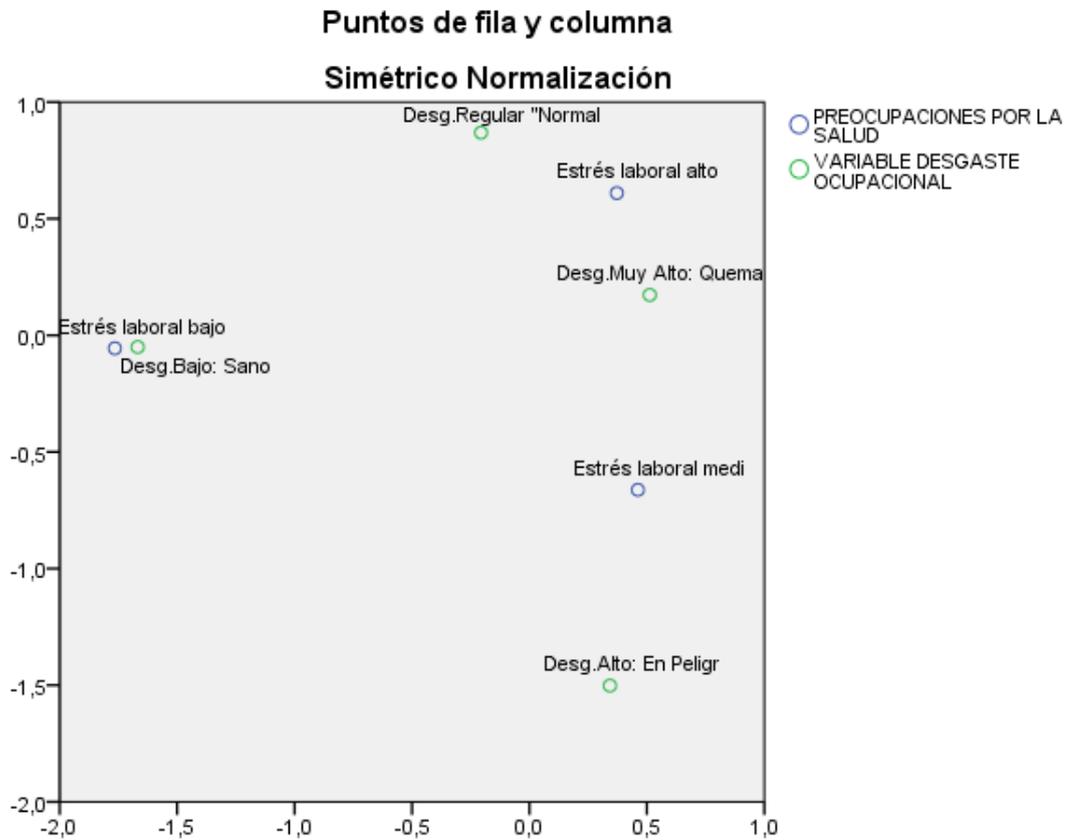
Análisis de correspondencia entre las competencias personales y el desgaste ocupacional



Nota: La relación entre las competencias personales y el desgaste ocupacional fue significativa al 0,000 y tuvieron un coeficiente de relación igual a 0.638

**Figura 15.**

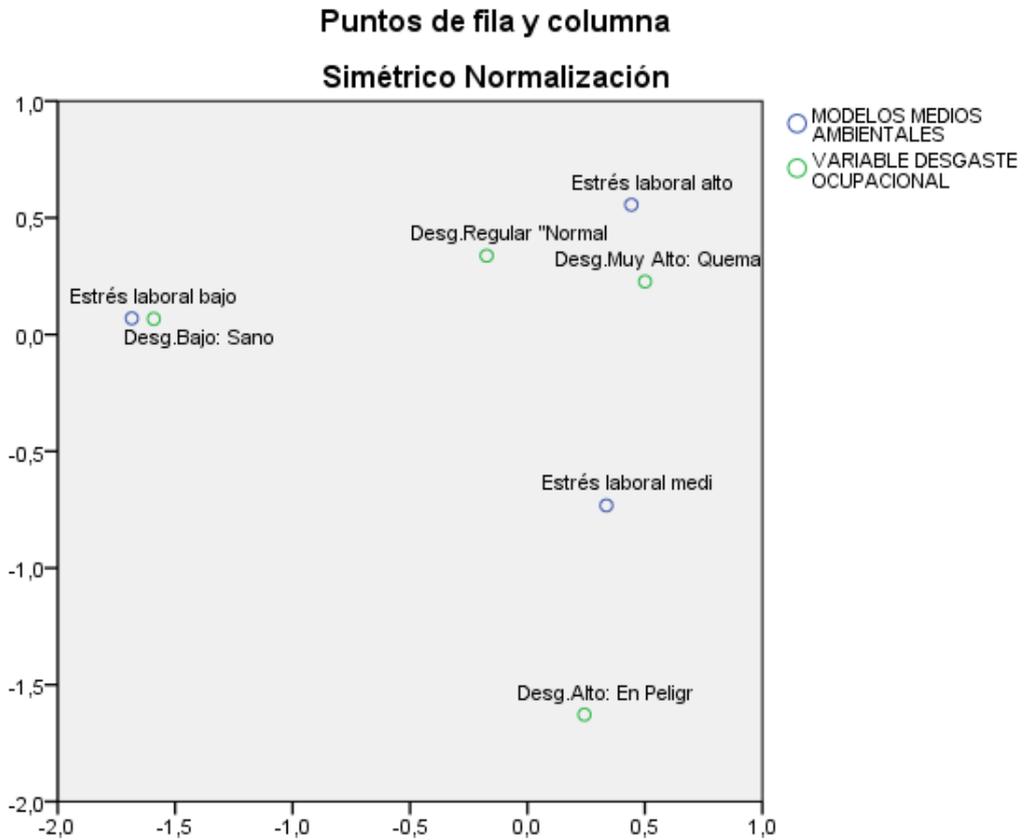
Análisis de correspondencia entre las preocupaciones por la salud y el desgaste ocupacional



Nota: La relación entre los problemas por la salud y el desgaste ocupacional fue significativa al 0,000 y tuvieron un coeficiente de relación igual a 0.626

**Figura 16.**

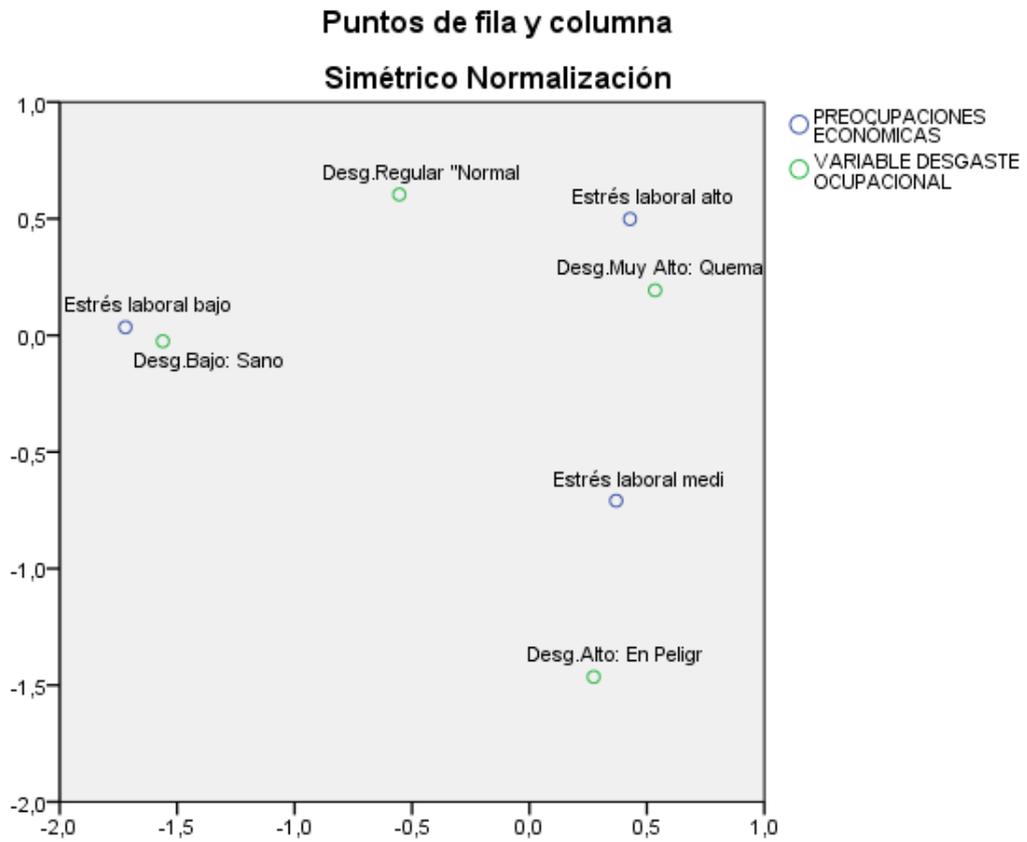
Análisis de correspondencia entre las molestias medioambientales y el desgaste ocupacional



Nota: La relación entre los problemas por la salud y el desgaste ocupacional fue significativa al 0,000 y tuvieron un coeficiente de relación igual a 0.598

**Figura 17.**

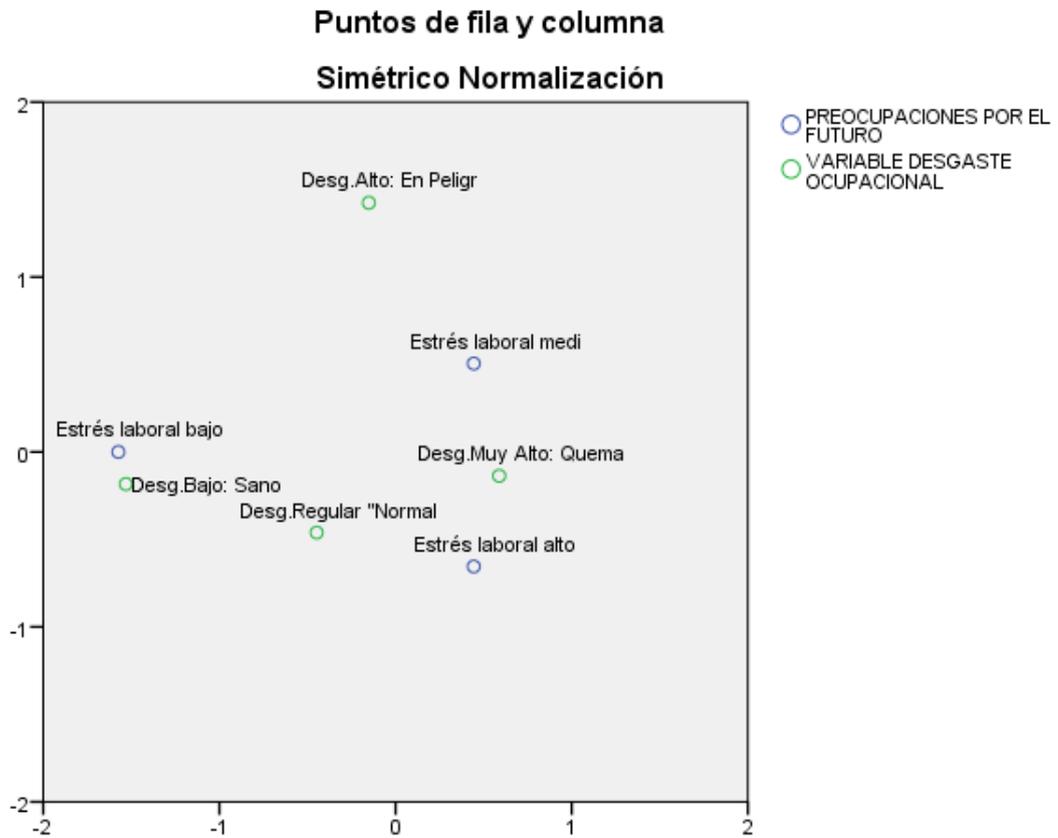
Análisis de correspondencia entre las preocupaciones económicas y el desgaste ocupacional



Nota: La relación entre las preocupaciones económicas y el desgaste ocupacional fue significativa al 0,000 y tuvieron un coeficiente de relación igual a 0.601

**Figura 18.**

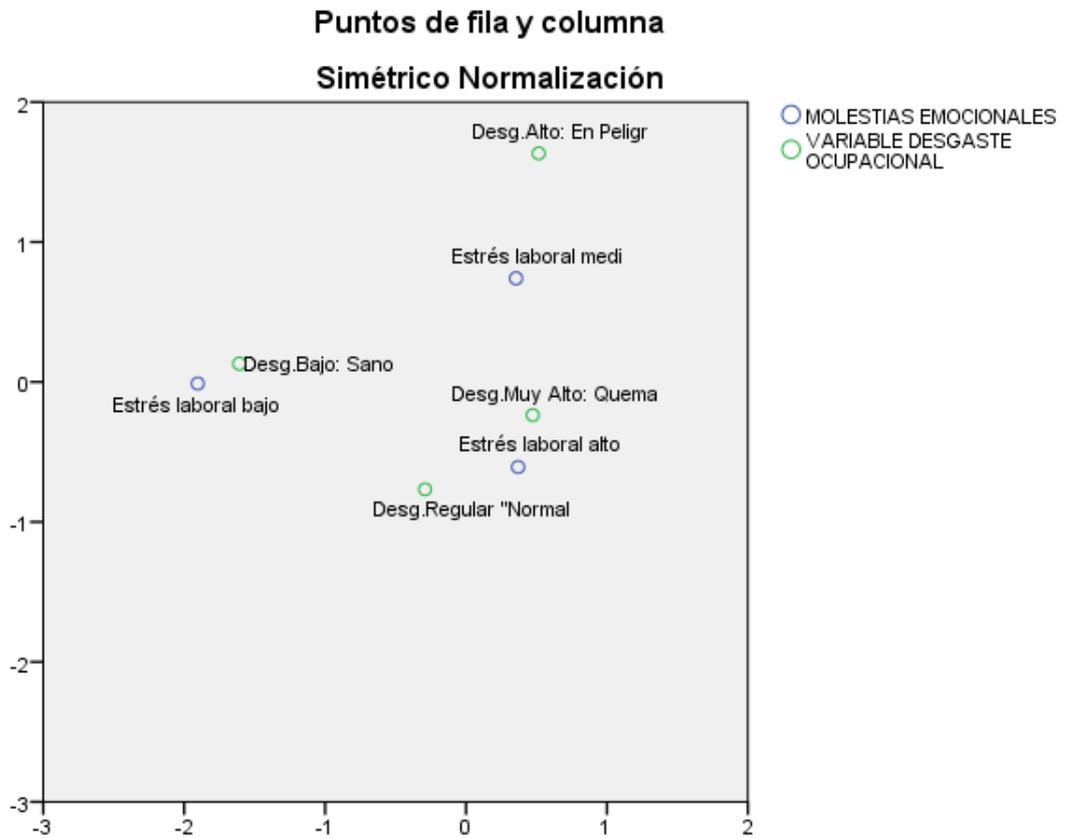
Análisis de correspondencia entre las preocupaciones por el futuro y el desgaste ocupacional



Nota: La relación entre las preocupaciones por el futuro y el desgaste ocupacional fue significativa al 0,000 y tuvieron un coeficiente de relación igual a 0.597

**Figura 19.**

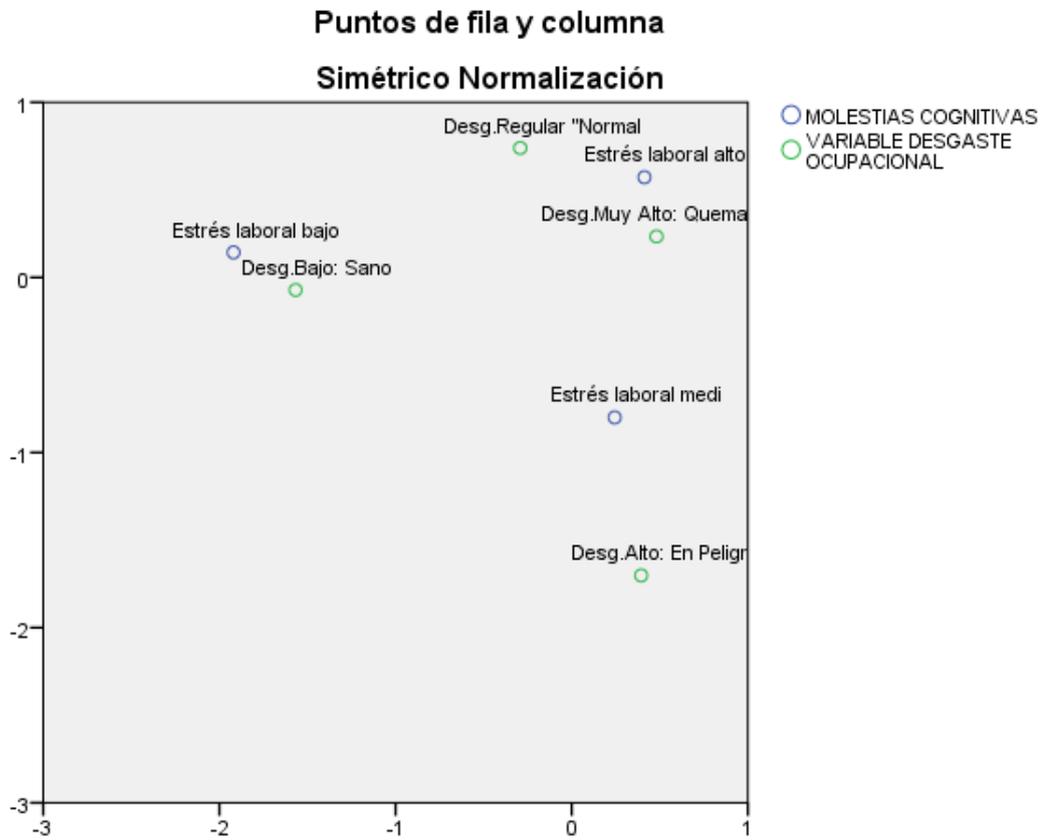
Análisis de correspondencia entre las molestias emocionales y el desgaste ocupacional



Nota: La relación entre los problemas por la salud y el desgaste ocupacional fue significativa al 0,000 y tuvieron un coeficiente de relación igual a 0.619

**Figura 20.**

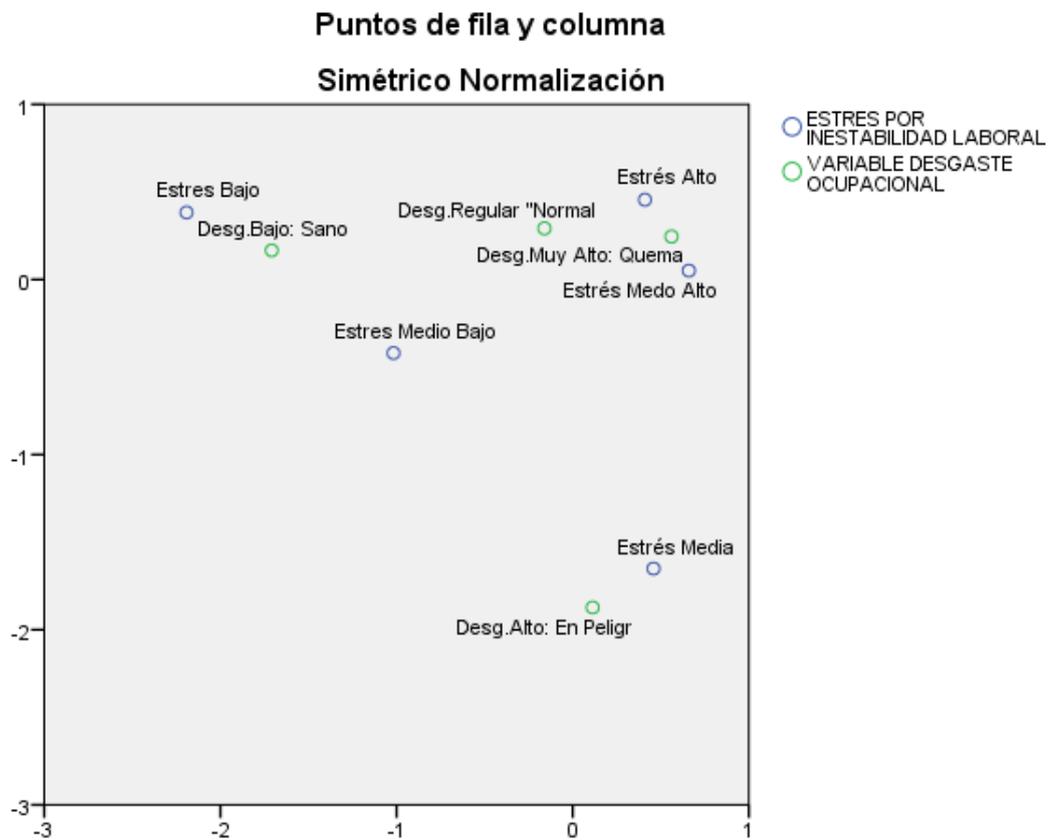
Análisis de correspondencia entre las molestias cognitivas y el desgaste ocupacional



Nota: La relación entre los problemas por la salud y el desgaste ocupacional fue significativa al 0,000 y tuvieron un coeficiente de relación igual a 0.626

**Figura 21.**

Análisis de correspondencia entre las variables estrés por inestabilidad laboral y el desgaste ocupacional



Nota: La relación entre las variables estrés por inestabilidad laboral y el desgaste ocupacional fue significativa al 0,000 y tuvieron un coeficiente de relación igual a 0.680