



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrés laboral y resiliencia en periodo de pandemia del COVID-19 en enfermeras de una clínica privada de Lima Norte, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Terrones Marchena, Natali (ORCID: 0000-0002-5575-9992)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres y hermanos por brindarme su apoyo en todos los proyectos que he venido realizando en el transcurso de mi vida y a mis hermanos mayores que siempre estarán conmigo velando por mi bienestar hasta el fin de mi existencia. A mis abuelos que aun con su partida siguen enseñándome cómo encaminar mi vida a ser una mujer de bien como ellos lo han sido.

Agradecimiento

Agradezco a la universidad por brindarme la oportunidad de formarme como profesional, así desempeñar el rol profesional de la Carrera de Psicología con ética y valores. Este trabajo se llevó a cabo gracias a los asesores de la institución, quienes con sus conocimientos me brindaron pautas para poder culminar con éxito.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice.....	iiv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	111
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	111
3.2 Operacionalización de las variables.....	111
3.3 Población, muestra y muestreo.....	123
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	144
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de datos.....	188
3.7 Aspectos éticos	199
IV. RESULTADOS.....	200
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	322
VII. RECOMENDACIONES	333
REFERENCIAS.....	344
ANEXOS	342

Índice de Tablas

		Pág
Tabla 1.	Prueba de normalidad Shapiro-Wilk	21
Tabla 2.	Correlación entre estrés laboral y resiliencia con sus dimensiones	22
Tabla 3.	Correlación entre resiliencia y las dimensiones del estrés laboral	23
Tabla 4.	Correlación entre las dimensiones de la primera variable con la segunda variable	24
Tabla 5.	Describir los niveles de estrés laboral y resiliencia	28

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre estrés laboral y resiliencia en periodo de pandemia del COVID- 19 en enfermeras de una clínica privada de Lima Norte, 2021. El tipo de estudio fue correlacional-descriptivo y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 112 enfermeras, de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 22 y 60 años. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la Escala de Resiliencia (ER). Los resultados arrojaron que el estrés laboral y la resiliencia se relacionan de manera significativa e inversa ($r=-.31$, $p<.05$), asimismo, se demostró que el estrés laboral y las dimensiones de la resiliencia, expresados en satisfacción personal, confianza en sí mismo, sentirse bien solo y perseverancia presentan una correlación inversa y significativa, ($r=-.33$, $p<.05$), ($r=-.35$, $p<.05$), ($r=-.21$, $p<.05$), ($r=-.21$, $p<.05$), excepto la dimensión ecuanimidad, que presenta una correlación inversa no significativa ($r=-.17$, $p>.05$), de igual manera, se encontró que la resiliencia se relacionan de manera inversa y significativa con las dimensiones de estrés laboral, expresados en clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo, ($r=-.22$, $p<.05$), ($r=-.31$, $p<.05$), ($r=-.34$, $p<.05$), ($r=-.30$, $p<.05$), ($r=-.22$, $p<.05$), ($r=-.39$, $p<.05$), ($r=-.26$, $p<.05$).

Palabras clave: estrés laboral, resiliencia, enfermeras.

Abstract

The present research study aimed to identify the relationship between work stress and resilience in the COVID-19 pandemic period in nurses from a private clinic in Lima Norte, 2021. The type of study was correlational-descriptive and non-experimental design. The sample consisted of 112 nurses, of both sexes, aged between 22 and 60 years. The instruments used were the ILO-WHO Work Stress Scale and the Resilience Scale (ER). The results showed that work stress and resilience are significantly and inversely related ($r = -.31, p < .05$), likewise, it was shown that work stress and the dimensions of resilience, expressed in personal satisfaction, self-confidence, feeling good alone and perseverance present an inverse and significant correlation, ($r = -.33, p < .05$), ($r = -.35, p < .05$), ($r = -.21, p < .05$), ($r = -.21, p < .05$), except for the equanimity dimension, which presents a non-significant inverse correlation ($r = -.17, p > .05$), in the same way, it was found that resilience is inversely and significantly related to the dimensions of work stress, expressed in organizational climate, organizational structure, organizational territory, technology, leader influence, lack of cohesion and group support, ($r = -.22, p < .05$), ($r = -.31, p < .05$), ($r = -.34, p < .05$), ($r = -.30, p < .05$), ($r = -.22, p < .05$), ($r = -.39, p < .05$), ($r = -.26, p < .05$).

Keywords: work stress, resilience, nurses.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo entero el estrés laboral es considerado un problema alarmante cuyas consecuencias son cada vez más graves. Es común y frecuente escuchar sobre trabajadores que no están contentos con su empleo, donde irónicamente pasan más tiempo y se supone que les debe agradar, ya que se especializan en ello porque les gusta lo que hacen, en la realidad es todo lo contrario, ya que se sabe que la mayoría de trabajadores de distintos rubros y empresas se estresa fácilmente, esto es debido a la presión del trabajo, falta de recreación u óseo, jornadas muy largas y estresantes, las condiciones de trabajo y los salarios tienen mucho que ver con dicho problema (Santiago et al., 2015).

Por ello, Roza et al. (2019) manifestaron que el estrés, en condiciones normales es una reacción que implica un proceso biológico y psicológico ante la tensión, lo cual es preciso para la persistencia de los seres vivos. No obstante, la reacción recurrente y crónica se torna dañina lo cual puede afectar gravemente la funcionalidad en la vida.

En América Latina sucede algo similar ya que el estrés laboral es una realidad que afecta a muchas personas, las cifras son muy altas y casi en todos los casos son sus jefes o los altos mandos los que generan este problema en sus empleados a cargo, en muchas ocasiones este problema termina en despidos masivos, abandono de trabajo, faltas injustificadas y renunciaciones. Según las estadísticas llevadas a cabo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) manifestó en su estudio realizado en Centroamérica, de 9 a 13 % de los sujetos evaluados presentan depresión o tristeza, mientras que el 13 a 19 expresan insomnio por las preocupaciones que pueden obtener en el contexto laboral, asimismo, que el 12 a 16% muestra frecuentemente estrés y tensión.

En el Perú, el estrés laboral es un problema muy común ya que aqueja a un número muy significativo de personas en las distintas empresas, los empleadores en lugar de buscar una solución para este problema lo que hacen es sancionar drásticamente a los trabajadores, que en muchos casos se ven obligados a renunciar por la presión del trabajo y esto genera una rotación constante de recurso humano. El país atraviesa complicaciones debido a la pandemia, por ello, en el ámbito de la salud está causando un gran impacto en el bienestar del personal

dentro de esta área, expresándose de formas traumáticas, por ello, la mejor alternativa para que pueda afrontar estas situaciones adversas es reforzar la capacidad de resiliencia con el apoyo emocional (Gazzo et al., 2020).

Por otro lado, Choroco (2019) afirmó que el estrés laboral es recurrente, lo cual trae secuelas de gran impacto que perturban a los individuos en su bienestar psicológico y físico. En tanto, el estrés laboral en un ambiente organizacional, influenciará una carencia entre las presiones y requerimientos del lugar de trabajo, influirá en un desenvolvimiento laboral deficiente del empleado, ya que, la sobrecarga laboral inquietaría al trabajador saludable.

En Lima también sucede algo similar, las distintas entidades tanto públicas como privadas tienen muy instalado en sus trabajadores el estrés laboral, esto les ocasiona un gasto innecesario, ya que tienen que contratar nuevamente, pagar por otras evaluaciones, creando un mal clima laboral, ausentismo y en ocasiones abandono de trabajo, en lo cual Velásquez, Loli y Sandoval (2019) identificaron que 12% del personal de salud que se ausenta presentan dificultades en el área de trabajo, mientras que el 20% tiene ausentismo por conflicto laboral, Además que el personal de salud está expuesto a situaciones que le puede causar un daño físico, por ello los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI (2014) mencionaron que el 30,6% de los enfermeros presentan ocasionalmente exposición o contacto con sustancias, mientras que el 30,4% ocasionalmente tiene exposición a personas con enfermedades muy contagiosas que pueden afectar su salud, lo cual es alarmante debido al nuevo virus que ha puesto en cuarentena al mundo entero, debido a la coyuntura global salieron los trabajadores de distintas entidades a reclamar por falta de protección e insumos, ya que hay empresas que obligan a sus trabajadores a seguir cumpliendo con su trabajo sin la indumentaria correcta. Es verdad que la complejidad que se está dando a causa del contexto sanitario global dentro del ambiente laboral, como la exposición al contagio o presentando situaciones adversas con los pacientes le puede causar un impacto psicológico, por ello es importante brindar un soporte y optimizar a los trabajadores para que desarrollen fortalezas y habilidades para afrontar diferentes escenarios complejos (Villamarin, et al., 2020).

Asimismo, en el distrito de Independencia en una clínica privada, ocurre algo semejante, debido a la coyuntura, la demanda de pacientes y a las grandes ofertas laborales de las entidades públicas, la clínica sufrió una baja muy significativa en su personal asistencial, esto generó acumulación y sobrecarga laboral en el personal que se quedó al frente, los cambios drásticos de implementos para el trabajo que se tuvo que utilizar, generó en el personal un gran nivel de ansiedad, estrés, irritabilidad, poca tolerancia y ausentismo laboral, sin embargo, se puede observar que no todos los trabajadores abandonaron la entidad, hay muchos de ellos que luchan día a día para salvar vidas y sacar a flote a la empresa. Por ello, el estudio está enfocado en una población de trabajadores de salud, Marquina y Adriazola (2020) manifestaron que el ambiente laboral influye en la salud del individuo quien puede sufrir reacciones físicas causadas por estrés, estas pueden ser debilidad, inapetencia, insomnio, entre otras, asimismo, no solo impacta en la parte biológica, también en la salud mental, creando complicaciones en el trabajo.

El problema central es el estrés laboral, que causa exceso de trabajo, cambios drásticos de horario, cambios de implementos de trabajo, trabajo bajo presión. Presentando consecuencias como el ausentismo laboral, abandono de trabajo, renuncias masivas, estrés, poca tolerancia a la frustración y resiliencia.

Las deliberaciones expuestas nos llevan a proponer la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre estrés laboral y resiliencia en periodo de pandemia del COVID-19 en enfermeras de una clínica privada de Lima Norte 2021?

En tanto la justificación, en parte a la relevancia es beneficioso, ya que, reconoce examinar el estrés laboral y resiliencia en personal asistencial de una clínica privada, por lo cual, es un tema con escasas investigaciones con insuficiente profundidad por los estudiosos de nuestra localidad. Es de gran importancia realizar investigación, debido a que la crisis sanitaria está influyendo en el aumento progresivo de estresores laborales en personal sanitario. La repentina llegada de la pandemia tomó por sorpresa a la mayoría de las instituciones, que está teniendo pérdidas significativas de recursos humanos y económicos, ocasionando un nivel alto de estrés en sus trabajadores que ahora tienen más carga laboral que lo habitual. Es de gran relevancia desarrollar investigación ya que, la carencia de presupuesto de salarios, conflictos al interior de los servicios, la carga de trabajo y

otras particularidades de organización, conllevan al incremento de estrés laboral, ocasionando consecuencias como manifestar síntomas físicos o emocionales, como también hacer cometer errores laborales al personal de la salud (Álvarez, et al., 2020; Monterrosa, et al., 2020; Muñoz, et al., 2020).

En tanto, metodológicamente la investigación ayudará a reforzar el conocimiento que brindará las pruebas que son ejecutadas, con la finalidad de relacionar las variables mencionadas dentro del estudio y conceptos (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otro lado, en la justificación teórica, pueden tomarse en consideración para futuras investigaciones que pretendan solventar problemas que recojan analogía con este estudio.

Por lo dicho anteriormente, la investigación pretende alcanzar el objetivo general, identificar la relación entre el Estrés laboral y Resiliencia en periodo de pandemia del COVID- 19 en enfermeras de una clínica privada de Lima Norte, 2021. En tanto, los objetivos específicos; en primer lugar, identificar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de la resiliencia en las enfermeras de una clínica privada, en segundo lugar, identificar la relación entre la resiliencia y las dimensiones de estrés laboral en las enfermeras de una clínica privada, en tercer lugar, identificar la relación de las dimensiones de la primera variable con la segunda variable, por cuarto lugar, describir los niveles de estrés laboral en las enfermeras de una clínica privada, por quinto lugar, describir los niveles de resiliencia en las enfermeras de una clínica privada.

Por otro lado, en esta investigación se propone la hipótesis general: existe correlación significativa y directa entre Estrés laboral y Resiliencia en periodo de pandemia del COVID- 19 en enfermeras de una clínica privada de Lima Norte, 2021. En lo referente a las hipótesis específicas de la investigación se propone de la manera siguiente: existe una correlación significativa y directa entre estrés laboral y las dimensiones de la resiliencia en las enfermeras de una clínica privada, existe una correlación significativa y directa entre la resiliencia y las dimensiones de estrés laboral en las enfermeras de una clínica privada, existe una correlación significativa y directa entre las dimensiones de la primera variable con la segunda variable.

II. MARCO TEÓRICO

Miranda (2021) realizó un estudio, con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y resiliencia en empleados administrativos de un municipio de Arequipa. Presentó una muestra de 162 trabajadores, se utilizó los instrumentos de la escala laboral de la OIT – OMS y la escala de resiliencia de Wagnild y Young, de tipo descriptivo y diseño no experimental. Obtuvo como resultados que hay una relación entre las variables ($r=-.16$, $p<.05$), el nivel que predominó fue el nivel alto y en el estrés laboral predominó el nivel bajo. Asimismo, se determinó que existe relación significativa entre ambas.

Gutiérrez (2020) elaboró un estudio con la finalidad de analizar la relación del estrés laboral y la resiliencia en empleados suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica. Tipo cuantitativa y correlacional con una muestra de 40 individuos, se empleó el cuestionario de estrés laboral JSS y la escala de resiliencia de Wagnild y Young. Como resultados se determinó que hay una relación entre las variables ($r=.33$, $p=.05$), en la parte descriptiva, presentó que los policías presentan un nivel alto con 60% en la resiliencia, mientras que en el estrés un nivel alto con 60%. Por conclusión se manifestó que ambas variables presentan una correlación directa y significativa.

García et al. (2020) ejecutaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el estrés percibido y la resiliencia en estudiantes de Obstetricia en Lima. En tanto su diseño fue correlacional, analítico y transversal. Los instrumentos empleados fueron la escala de percepción global de estrés y de resiliencia. En los resultados se observó que hay una relación negativa entre las variables ($r=-.50$, $p<.00$), además se observó que los estudiantes presentaron un nivel alto de 48,3 % de estrés percibido y con una capacidad media de 25,8% de resiliencia. En conclusión, se evidencia que hay una relación directa y significativa entre el estrés percibido y la resiliencia.

Bautista (2021) llevó a cabo una investigación, el objetivo fue determinar la relación de la resiliencia y estrés laboral en los bomberos de Lambayeque. Presentó un diseño no experimental y tipo cuantitativo con una muestra de 70 individuos. Se utilizó la escala de la resiliencia de Wagnild y Young y la escala laboral de la OIT.

En los resultados se observó que existe relación significativa ($r = .24$, $p < .05$) entre las variables, asimismo, mostraron que gran parte de la población presentó un nivel alto en resiliencia y un nivel bajo en estrés laboral.

Salazar (2021) efectuó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la resiliencia y estrés laboral en tiempos de pandemia en personal médico de un hospital regional. Tipo y diseño es correlacional descriptivo y no experimental. Los participantes se conformaron por 138 médicos. Los instrumentos usados fueron la escala de resiliencia ER-25 y la escala de estrés de la OIT-OMS. En los resultados se observó una relación negativa de ambas variables ($r = -.44$, $p < .05$) mientras tanto el estrés laboral y las dimensiones de la resiliencia, presenta una relación negativa ($r = -.49$, $p < .05$), ($r = -.27$, $p < .05$), ($r = -.45$, $p < .05$), ($r = -.30$, $p < .05$) y ($r = -.25$, $p < .05$) respectivamente. Se concluyó que a mayor estrés laboral menor es la resiliencia y viceversa.

Reyes et al. (2017) hicieron una investigación que presentó como objetivo determinar la relación entre el consumo de alcohol, el estrés laboral y la resiliencia en empleados de una industria del acero de Nuevo León, México. Presentó diseño correlacional, muestreo probabilístico con 224 obreros y administrativos. Se empleó la escala de medición de la resiliencia y el inventario de estrés laboral. En los resultados se observó una correlación negativa entre la resiliencia y la intensidad de estrés laboral ($r = -.13$, $p = .05$). Se concluye que la resiliencia y estrés laboral influyen en el consumo de alcohol.

Ferro da Silva y Cavalcanti (2015) realizaron un estudio entre la resiliencia y el estrés laboral entre profesionales. La muestra la conformaron 92 profesionales de diferentes categorías, los instrumentos que se utilizaron fueron el Inventarios de resiliencia, Job stress scale y el cuestionario sociodemográfico y ocupacional. En los resultados, los integrantes mostraron control en la actividad laboral bajo el estrés ocupacional. Entre los indicadores de resiliencia, se destacó la satisfacción en el trabajo, empatía, tenacidad, innovación y competencia emocional.

Maya et al. (2019) ejecutaron una investigación cuyo objetivo fue explorar la relación entre la resiliencia y los niveles de estrés mediante el uso del teléfono móvil en estudiantes hindúes de enfermería. En su metodología presentó corte

transversal con una muestra de 102 estudiantes de enfermería. Los instrumentos utilizados fueron The Connor-Davidson resiliencia scale (CD-RISC), percibed stress scale (PSS) y mobile phone involvement questionnaire (MPIQ). En los resultados se evidencia la relación negativa entre las variables de resiliencia y estrés ($r=-.20$, $p<.05$), asimismo, el 20.6% presentó una alta capacidad de resiliencia, de lo cual el 25.5% era usuarios frecuentes a un dispositivo móvil, mientras que el 77.5% de los estudiantes tenía una percepción de estrés entre moderada y alta.

Arrogante (2014) elaboró una investigación, el objetivo fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y la resiliencia, en una muestra de personal de Enfermería. Presentó un método correlacional, muestreo probabilístico con una muestra de 194 profesionales de enfermería. Los instrumentos fueron SF-12v1, 10-Item CD-RISC y MBI-HSS. En los resultados se obtuvo que las dimensiones de burnout y la resiliencia tiene una relación negativa ($r=-.49$, $p<.05$). En conclusión, se presentó que la resiliencia es importante para minimizar las consecuencias negativas del estrés laboral.

León et al. (2019) desarrollaron un estudio, el objetivo fue explorar si la autoeficacia, el estrés y el rendimiento académico son variables relacionadas con la resiliencia. Fue de método correlacional con una muestra de 288 estudiantes de una universidad pública. Los cuestionarios empleados fueron la escala de autoeficacia en conductas académicas, el cuestionario de resiliencia y el inventario de estrés académico. En los resultados se observó que las correlaciones son moderadas, y significativas ($r=.19$, $p<.05$), se observó niveles de estrés académico moderado. Se concluye que cuando se presenta un aumento en los niveles estrés académico disminuye la resiliencia.

Seguidamente, se estudiará el aporte de distintos autores sobre el concepto del estrés. De esta manera, tendremos más información sobre el significado de nuestra primera variable, por lo cual Bastidas de Miguel (2011) manifestó que el estrés se puede activar mediante situaciones o acontecimientos adversos o complejos que el sujeto puede percibir como estímulos amenazantes, por otro lado, los colaboradores de la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2016) expresaron que el estrés laboral, depende de la exigencia de la organización, pero en ciertos

trabajadores no presentan dichas capacidades, lo cual se sienten presionados, ya que las funciones que exige la organización, excede a sus capacidades.

Según estas teorías el sujeto advierte cuando su entorno puede ser amenazado y cambiar en algo dañino para su salud. Por otro lado, Robbins y Judge (2009) señalaron que el estrés se puede considerar un estado en la que el sujeto afronta con una oportunidad, además es usual analizar el estrés en un entorno negativo.

Por otro lado, Morrison y Bennett (2008) manifestaron que el estrés se forma como un estímulo de manera externa de un sujeto, un episodio psicológico entre que se manifiesta como estímulo, las particularidades emocionales y cognitivas del sujeto.

Según los expertos del Ministerio de Salud (MINSA, 2009) indicaron que las apreciaciones simultáneas por los participantes de una organización, a relación con las actividades, el clima concreto donde se manifiesta, las relaciones sociales que presenta como el entorno, las diferentes regulaciones informales y formales influyen de una manera negativa al trabajo.

Horna (2016) manifestó que podemos ver que es una patología que se extiende a nivel mundial, efecto de los constantes cambios del mundo social y económico. Por otro lado, Palomino (2017) expresó que el estrés laboral podría ser transitorio manifestándose de forma breve y circunstancial, también podría ser habitual, es decir que se expresa de manera frecuente.

El estrés laboral puede generar un impulso en la actividad, es decir que los sujetos que experimenten un trabajo bajo presión, pueden tener resultados favorables, pero cuando el entorno excede a las capacidades del trabajador, genera conflictos en su adaptación y respuesta laboral, causando frustración y estrés (Fuertes y Forneiro, 2007). Por ello, Slipack (1996) clasificó en dos tipos de estrés, el primero es estrés episódico, es decir que está presente en un corto tiempo, generado por estímulos particulares y el estrés crónico, se expresa de manera frecuente y permanece durante un tiempo largo, originado por el sometimiento a eventos o situaciones estresantes que son constantes.

En tanto, con la variable de resiliencia, de acuerdo a los expertos de la Real Academia Española (RAE, 2014) el término resiliencia es una expresión que se conceptualiza como la inteligencia que posee un sujeto para adaptarse y enfrentar un suceso adverso. También nombra como definición la capacidad intelectual del ser humano para enfrentar situaciones hostiles durante el transcurso de la vida. En tanto, García y Barbera (2013) manifestaron que la resiliencia es la habilidad que se posee para retornar al equilibrio de inicio, habilidad que hace posible crecer personalmente luego de hacer frente a momentos difíciles.

Con respecto a los conceptos antes mencionados la resiliencia tiene como particularidad de ser una capacidad que presentan los individuos para enfrentar las adversidades que se le presentan y superar con éxito todo lo negativo que le suceda en sus actividades, asimismo salir fortalecido.

Paniamor (1998) expresó la resiliencia a través de cuatro maneras, empezando por la primera, como el sujeto se relaciona con su ambiente, esto es, un sujeto consigue ser resiliente con su entorno y consigo mismo. El puesto dos, nombra la habilidad dominante lo cual dependerá de las situaciones si son favorables o desfavorables habrá más riesgo para el sujeto; así también el puesto tres, la inteligencia global, cualquier ser humano posee habilidades para solucionar cualquier tipo de problemas, por el lugar número cuatro se nombra a todo lo que se asocia a lo vivido y entorno del sujeto, es decir que conoce el problema existente en su entorno y conoce todas las herramientas para salir de ello.

Según Salcedo (2019) manifestó que la resiliencia se concentra en dos modelos, la primera es centrada en las variables y la segunda es centrados en el sujeto, el primer modelo, intenta medir el nivel de dificultades e investigan las variables que se presentan en esas situaciones de complicaciones, mientras que el segundo modelo, es centrado en las personas, procura saber qué características de los sujetos resilientes confronta a eventos adversos y como que variables se observa en su proceso.

Asimismo, Salcedo (2019) manifestó que hay dos tipos de apoyo, uno es de Yo tengo, es decir el apoyo externo, individuos lejanos a un entorno familiar del sujeto, que le apoyan y que quieren buenas cosas, tanto en ámbito académico, humano,

que le coloca límites y explican pautas para que consiga los logros precisos. Por otro lado, el Yo soy, que es la fuerza interior, un sujeto que se hace responsable por sus acciones, se presenta como optimista y seguro.

El enfoque cognitivo conductual menciona que la resiliencia es un término tradicional, aunque en la actualidad ha cobrado más impacto. Se debe a que muchos estudios durante años, indican que no necesariamente el lugar y las circunstancias donde se desarrolla el individuo son detonantes para que este fracase en su vida, al contrario, se muestra a personas que a pesar de haber pasado por situaciones y contextos muy hostiles en la actualidad no desarrollaron ningún problema mental, no cayeron en ningún vicio y por el contrario son personas muy prósperas y resilientes (Bandura, 1977).

En este contexto, la resiliencia se plantea en un entorno donde la salud se relaciona con el concepto de la salud mental, que tiene vínculo de dos modelos, donde el primero manifiesta que es la prevención a las adversidades y el segundo la promoción vinculada con el bienestar de la persona (Ballesteros y García, 2005).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo

El estudio es de tipo correlacional, este tipo de investigación tiene como propósito suministrar generalidades que relacionan variables, pues esta forma de investigaciones pretende implantar la relación entre una o más variables, sin determinar a una como causa de la otra (Hernández y Mendoza, 2018; Bernal, 2006).

Diseño

La investigación fue no experimental de corte transversal, ya que se adquirieron los datos concisamente de los individuos en una sola ocasión y lugar determinado, no se ejerce control de las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: estrés laboral

Definición conceptual: Los expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT-2016) afirmaron que el estrés que se encuentra ligado al trabajo sucede cuando las cargas de trabajo sobrepasan la capacidad del sujeto, herramientas del participante o las habilidades y destrezas cognitivas de un participante o grupo que sirve para hacer frente a las exigencias no son iguales a lo esperado por la cultura de una empresa.

Definición operacional: Se medirán la conducta de estrés laboral mediante el instrumento de OIT-OMS que contiene siete dimensiones relacionado con el ámbito organizacional con 25 ítems de puntaje directo.

Dimensiones: La variable uno está conformado por siete dimensiones que contienen 25 ítems: Clima Organizacional (ítems 1, 10, 11, 20), Estructura organizacional (ítems 2, 12, 16, 24), Territorio organizacional (ítems 3, 15, 22), Tecnología (ítems 4, 14, 25), Influencia del líder (ítems 5, 6, 13, 17), Falta de cohesión (ítems 7, 9, 18, 21), Respaldo del grupo (ítems 8, 19, 23).

Escala de medición: Es de tipo ordinal, consta de siete alternativas que son: Siempre (7), generalmente (6), frecuentemente (5), algunas veces (4), ocasionalmente (3), raras veces (2), nunca (1).

Variable 2: resiliencia

Definición conceptual: Cyrulnik (2005), mencionó que la resiliencia es la competencia que nos permite sobrellevar un dolor psicológico pues produce un impulso a la compensación psíquica, el mismo que tiene el individuo. En todo dolor a lo largo de la vida del ser humano la misma que se da por muertes o pérdidas, nos permite un florecimiento individual en donde asimilamos que vivir de nuevo es como volver a empezar, superando los dolores y problemas que hemos padecido por un tiempo determinado. En este espacio de oscuridad y luz, es momento en el que debemos reaprender a vivir una vida distinta, dirigido a un nuevo aprendizaje de vida, dirigido, a vivir en sociedad y armonía.

Definición operacional: Será medida a través de la Escala de Resiliencia–ER que mide la conducta de resiliencia, contando con cinco dimensiones distribuidas entre los 25 ítems con puntaje directo.

Dimensiones: La segunda variable se conforma por cinco dimensiones que contienen 25 ítems: Satisfacción Personal (16, 21, 22, 25), Ecuanimidad (7, 8, 11, 12), Confianza en sí mismo (6, 9, 10, 13, 17, 18, 24) Sentirse bien sólo (5, 3, 19), Perseverancia (1, 2, 4, 14, 15, 20, 23).

Escala de medición: Es de tipo ordinal, teniendo en cuenta 7 alternativas: mayor desacuerdo (1), mayor acuerdo es (7).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Ventura y Caycho (2017) refirieron que es un conjunto de personas que tienen en común características que se desean investigar en el estudio. Se trabajó con adultos de 22 a 60 años, del distrito de Independencia. Según reporte del jefe de recursos humanos y la jefa de enfermeras de dicha institución hay 300 individuos con el cargo de enfermeras que laboran en dicha organización. Se consideró únicamente al personal asistencial, ya que es esta población la que está más en contacto directo con los pacientes, es el personal que está constantemente monitoreando, cuidando, medicando y calmando tanto su dolor físico como emocional del paciente y es por este motivo que es el más afectado por las circunstancias.

Muestra

Es un fragmento de la población general, es decir, son los individuos que respondan a los cuestionarios de esta investigación y está representó al universo o población, de forma que se obtuvieron resultados representativos (Bernal, 2010; Carrasco 2014). Para el análisis del estudio, se empleó una correlación bivariada, la muestra se estableció utilizando un modo de cálculo con un nivel de significancia de .05 y una potencia estadística de .90 para conseguir correlaciones significativas mediante el programa G*Power 3.1 (Leongómez, 2020; Vinuesa, 2016). Sumado a ello, se consideró un tamaño de efecto de .30 (Vinuesa, 2016). De esta manera, se estableció una muestra formada por 112 enfermeras que trabajan en dicha institución.

Muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico, ya que, consiste en seleccionar individuos con características determinadas por el investigador (Sánchez et al., 2018). Asimismo, fue por conveniencia ya que se podrá elegir a las personas con su consentimiento (Otzen y Manterola, 2017).

Criterios de inclusión

- Participación voluntaria
- Trabajadores de una clínica
- Personal asistencial
- Adultos de 22 a 60 años.

Criterios de exclusión

- Quien no desea participar voluntariamente
- Quien no sea personal asistencial
- Quien no se trabajador de dicha institución
- Quienes no oscilan sus edades de 22 a 60 años.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada es la encuesta debida que es eficiente para recolectar los datos en un ámbito de investigación (Ato y Vallejo, 2015; Hernández y Mendoza, 2018). Las encuestas de manera virtual presentan ventaja para obtener información de manera rápida y sin perder datos importantes generando un menor costo al investigador (Díaz, 2010).

INSTRUMENTOS

Ficha técnica 1

Nombre de la prueba	: Escala de Estrés Laboral OIT-OMS
Autores	: Ivancevich y Matteson
Procedencia	: Estados Unidos - 1987
Tipo de aplicación	: Individual y colectivo
Tiempo	: 15 min.
Estructuración	: 25 ítems -7 dimensiones
Aplicación	: Adultos

Consigna de aplicación:

Para efectuar la aplicación de este instrumento, serían de dos maneras, de manera personal o grupal, la prueba tiene un tiempo límite de 15 minutos, para ello se necesita que los participantes lean bien y elijan la opción con la que se identifican.

Calificación del instrumento

Se realiza la suma de las respuestas elegidas por los participantes, de esta manera tener el puntaje directo, lo cual será convertido a percentiles, logrando así obtener el nivel general.

Reseña histórica:

La OIT presenta respaldo de la OMS, lo cual tiene a cargo programas ocupacionales a nivel mundial, por ello, se presentó la necesidad de crear una escala para medir el estrés en trabajadores, Matteson e Ivancevich crearon en 1987 la escala de estrés laboral, posteriormente la OIT envió a Venezuela para su traducción al idioma español a cargo de Fledman y Díaz en 1996. En México fue realizada su confiabilidad y validez por Medina, Preciado y Pando. En Perú en 2009 el investigador Rivero lo orientó para trabajadores del área de salud (Huamán, 2020; Suárez, 2013).

Propiedades psicométricas originales

Kaiser, Meyer y Olkin realizaron las pruebas psicométricas que presentó ($r = .95$) lo que evidencia correlación adecuada entre los ítems, en tanto la prueba de esfericidad de Bartlett presentó 2581,93 y una significancia de .00. Asimismo, los ítems fueron de valor factorial que supera a .37 y una validez de 65%, las dimensiones de la escala muestran una validez relevante, en tanto la confiabilidad fue de .92 que le atribuye a una alta adecuación.

Propiedades psicométricas peruanas

La Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Fue adaptada con una muestra de 203 colaboradores que ejercían el cargo de asesores telefónicos, donde 89 colaboradores son del área de Atención al Cliente y 114 de Ventas de un Contact Center de Lima. Los datos obtenidos como resultado señalan que la Escala tiene propiedades psicométricas adecuadas, confiabilidad igual a .972 obtenida por el Alfa de Cronbach, y validez de contenido y constructo. Como punto final se llevaron a cabo los baremos en la muestra total (Suarez, 2013).

Propiedades psicométricas del piloto

Se evaluó a 70 personas, con los resultados obtenidos se analizó el coeficiente de confiabilidad, el Alfa de Cronbach, obteniendo resultados óptimos. De igual manera, su índice de homogeneidad corregida presentó valores adecuados (Kline,2005) en tanto en las comunalidades, presentaron valores adecuados, exceptos, los ítems 5, 6, 9, 10, 11 , 12 , 17, 18 y 23 que no supera el .40 (Detrinidad, 2016)

Ficha técnica 2

Nombre de la prueba	: Escala de Resiliencia (ER)
Autores	: Gail M. Wagnild & Heather M. Young
Procedencia	: Estados Unidos- 1993
Tipo de aplicación	: A una sola persona o de forma grupal
Tiempo	: 25 a 30 min
Estructuración	: 25 ítems - 5 dimensiones
Aplicación	: Adolescentes y adultos

Consigna de aplicación:

Se utiliza de dos formas distintas, ya sea grupal o personal, tiempo de aplicación de 25 a 30 minutos, para lo cual se necesita que los participantes lean las instrucciones y seleccionen la opción con la que se identifican más.

Calificación del instrumento

El total de 25 ítems en escala de tipo Likert de 7 puntos donde: 1, es el más alto desacuerdo; 7, significa mayor acuerdo. Los individuos que participan señalan la medida en la que están de acuerdo con el ítem; y a cada una de las calificaciones positivas que oscilan entre 25 a 175 serán puntuaciones que indican mayor grado de resiliencia. Para la ejecución de la calificación de la escala es de manera directa, es decir que a más puntaje en la prueba, mayor será el nivel de resiliencia en los individuos.

Reseña histórica:

El cuestionario fue creado en 1988 por Wagnild y Young, los autores hicieron una revisión en 1993. Se conforma por 25 ítems, en escala tipo Likert de 7, dando 1 como desacuerdo, y 7 como máximo acuerdo. Los individuos que participan son los que señalan la conformidad con el ítem, es sabido que los ítems en su totalidad tienen una calificación 6 positivamente; las puntuaciones más elevadas indican mayor resiliencia, los rangos varían de 25 a 175 puntos.

Propiedades psicométricas originales

Los autores Wagnild & Young (1993) desarrollaron una investigación usando como muestra 810 mujeres mayores de edad de una sociedad determinada, asimismo también puede ser usado por el género opuesto y con un gran abanico de edades.

Propiedades psicométricas peruanas

En 2004 se realizó una adaptación más reciente de la Escala de Resiliencia a cargo de expertos de la Facultad de Psicología Educativa de la casa de estudio UNMSM llevada a cabo con 400 alumnos que hicieron de muestra de ambos sexos oscilantes entre 13 y 18 años de terceros años de media UGEL 03, se halló una confiabilidad de .83 usando el coeficiente Alfa de Cronbach (Novella, 2002).

Propiedades psicométricas del piloto

En el piloto se trabajó con 70 individuos, con los resultados obtenidos se analizó el coeficiente de confiabilidad, el Alfa de Cronbach, adquiriendo resultados óptimos. De igual manera, su índice de homogeneidad corregida presentó valores adecuados (Kline,2005) en tanto en las comunalidades, presentaron valores adecuados, exceptos, los ítems 6, 8, 9,10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19 y 28 que no supera el .40 (Detrinidad, 2016)

3.5 Procedimientos

Se solicitó la autorización para recolectar la muestra en el centro de salud, lo cual se brindó acceso y los correos del personal de la organización, posteriormente se adaptó los instrumentos para medir la resiliencia y el estrés laboral en un formulario virtual, lo cual se envió correo. Con la base de datos recolectados se utilizaron los programas SPSS IBM 24, JAMOVI 1.1.9 para realizar las correlaciones y tamaño de efecto de las variables y JASP 0.14.1.0 para encontrar el intervalo de confianza y presentar resultados completos.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para obtener los resultados de los objetivos planteados en la investigación lo primero que se utilizó fue el software G*Power 3.1 para determinar la población. (Cárdenas y Arancibia, 2014). Además, se verificó la confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach, ya que, se puede estimar a partir de una administración forma única de elementos o tareas puntuables con cualquier patrón de puntuación (Almehrizi, 2013). Seguidamente, después de obtener información a través de los dos instrumentos, se realizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, ya que es la prueba más poderosa y establecida de desviación de la normalidad (Mendes y Pala, 2003). De esta manera, se obtuvo como resultado que no presentó una distribución normal, siendo adecuado a ello se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, de esta manera se estableció la relación entre ambas variables y entre sus dimensiones (González et al., 2017). Por otro lado, se realizó un análisis descriptivo de las variables, que establecieron los niveles de

estrés y resiliencia en la muestra, que fueron organizados en porcentajes y frecuencias.

3.7 Aspectos éticos

En esta investigación se tomaron en consideración los principios siguientes de ética por Beauchamp y Childress (2011) que instauraron cuatro principios de bioética, siendo a) Beneficencia: que se define como la importancia de la participación voluntaria de cada individuo, sin exponerlos a ninguna forma de riesgo, b) Autonomía: referente a los valores y a la elección libre de los individuos. Establecer el consentimiento informado para que el sujeto pueda tener la opción de elegir libremente, c) No maleficencia: consiste básicamente en no ocasionar nada que genere o cause daño a ningún individuo, d) Justicia: permite no ir en contra de la vida, libertad y derecho de los individuos interesados en participar (citado por Gómez, 2009).

De acuerdo a lo referido por el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) el conjunto de psicólogos, los propósitos se realizan tomando en cuenta los criterios de beneficencia y no beneficencia. Asimismo, la declaración de Helsinki (1964) menciona a los que participaron del estudio sobre el requerimiento del consentimiento informado y la intención de la investigación, brindándoles la oportunidad de poder realizar interrogantes concernientes y la decisión libre de participar. Asimismo se deja en claro que toda información dada en el cuestionario será confidencial y la identidad no será revelada.

En lo que concierne a la metodología de la investigación se puede evidenciar las referencias bibliográficas de los textos citados, tal como manda el estilo APA. Además se gestionaron los permisos necesarios de los autores de los instrumentos y se validó los instrumentos por medio de jueces expertos en el tema. Asimismo, también se solicitó el permiso del jefe de la organización privada para aplicar los cuestionarios y obtener resultados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

Variables	n	S-W	P
Estrés Laboral	112	.965	.005
Clima Organizacional	112	.951	.000
Estructura Organizacional	112	.946	.000
Territorio Organizacional	112	.948	.000
Tecnología	112	.962	.003
Influencia del Líder	112	.966	.006
Falta de Cohesión	112	.972	.018
Respaldo del grupo	112	.950	.000
Resiliencia	112	.849	.000
Satisfacción Personal	112	.871	.000
Ecuanimidad	112	.979	.073
Confianza en sí mismo	112	.815	.000
Sentirse bien solo	112	.828	.000
Perseverancia	112	.895	.000

Nota: n: muestra; S-W: Shapiro Wilk; p: Nivel de significancia

En la tabla 1, se visualiza que se realizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, (Mendes y Pala 2003) refirieron que dicha prueba mantiene propiedades apropiadas de potencia, independientemente del tamaño de la muestra y del modelo de distribución. Por lo tanto, se manifiesta que los valores de la prueba Shapiro-Wilk señalan que las variables y sus componentes no se ajustan a una distribución normal ($p < .05$), en consecuencia se estableció el uso de estadísticos no paramétricos (González et al., 2017; Flores et al., 2017).

Tabla 2*Correlación entre estrés laboral y resiliencia con sus dimensiones*

		Estrés laboral				
		r	p	TE	IC 95%	
					Lower	Upper
Resiliencia		-.31**	.00	0.1	-.47	-.13
	Satisfacción Personal	-.33**	.00	.11	-.49	-.15
	Ecuanimidad	-.17	.07	.03	-.34	.02
Dimensiones	Confianza en sí mismo	-.35**	.00	.12	-.50	-.17
	Sentirse bien solo	-.21*	.03	.04	-.38	-.02
	Perseverancia	-.21*	.03	.04	-.38	-.02

Nota: r: correlación; p: nivel de significancia; TE: tamaño del efecto; IC: intervalos de confianza

En la tabla 2, se evidencia una correlación inversa y significativa entre las variables ($r = -.31^{**}$; $p < .05$), es decir, que a mayor resiliencia que presente la persona, va a presentar menor estrés laboral (Flores, et al., 2020). Por otro lado, el tamaño del efecto es de .1, lo que muestra que es pequeña (Domínguez, 2017).

Asimismo, se evidencia una correlación inversa y significativa entre el estrés laboral y las dimensiones de la resiliencia ($r = -.33^{**}$, $p < .05$) ($r = -.35^{**}$, $p < .05$) ($r = -.21^*$, $p < .05$) ($r = -.21^{**}$, $p < .05$) excepto la dimensión Ecuanimidad que es una correlación inversa ($r = -.17$, $p > .05$) (Flores, et al., 2020). En tanto a su tamaño de efecto de las correlaciones es menor a 1 lo que indica que es pequeña (Domínguez, 2017).

Tabla 3*Correlación entre la resiliencia y dimensiones del estrés laboral*

Variables	Resiliencia				
	r	p	TE	IC 95%	
				Lower	Upper
Clima Organizacional	-.22*	.02	.05	-.39	-.03
Estructura Organizacional	-.31**	.00	.1	-.47	-.13
Territorio Organizacional	-.34**	.00	.11	-.49	-.16
Tecnología	-.30**	.00	.09	-.46	-.12
Influencia del Líder	-.22*	.02	.05	-.39	-.04
Falta de Cohesión	-.39**	.00	.16	-.54	-.23
Respaldo del grupo	-.26**	.01	.07	-.42	-.08

Nota: r: correlación; p: nivel de significancia; TE: tamaño del efecto; IC: intervalos de confianza

En la tabla 3, se evidencia una correlación significativa e inversa entre la resiliencia y las dimensiones del estrés laboral, lo cual explica que a mayor resiliencia existirá menor clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo, ($r=-.22^*$, $p<.05$), ($r=-.31^{**}$, $p<.05$), ($r=-.34^{**}$, $p<.05$), ($r=-.30^{**}$, $p<.05$), ($r=-.22^*$, $p<.05$), ($r=-.39^{**}$, $p<.05$), ($r=-.26^{**}$, $p<.05$). Por otro lado, se identificó que el tamaño del efecto de las dimensiones clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, Influencia del Líder, falta de cohesión y respaldo del grupo no supera al valor de .30 lo que indica que es pequeña (Domínguez, 2017).

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones de la primera variable con la segunda variable

Variables		Resiliencia				
		Satisfacción Personal	Ecuanimidad	Confianza en sí mismo	Sentirse bien solo	Perseverancia
Clima organizacional	r	-.27**	-.15	-.25**	-.12	-.11
	p	.00	.11	.01	.21	.25
	TE	.07	.02	.06	.01	.01
	IC Lower	-.43	-.33	-.41	-.30	-.29
	95% Upper	-.088	.035	-.064	.068	.077
Estrés laboral	r	-.32**	-.16	-.33**	-.21*	-.21*
	p	.00	.09	.00	.03	.03
	TE	.10	.03	.11	.04	.04
	IC Lower	-.47	-.34	-.48	-.38	-.38
	95% Upper	-.14	.02	-.15	-.02	-.02
Influencia del líder	r	-.25**	-.11	-.28**	-.12	-.16
	p	.01	.25	.00	.22	.10
	TE	.06	.01	.08	.01	.02
	IC Lower	-.41	-.29	-.44	-.30	-.33
	95% Upper	-.06	.08	-.10	.07	.03

Nota: r: correlación; p: nivel de significancia; TE: tamaño del efecto; IC: intervalos de confianza

Estrés laboral	Tecnología	r		-0.36**	-0.15	-0.31**	-0.21*	-0.20*
		p		.00	.12	.00	.03	.03
		TE		.13	.02	.10	.04	.04
		IC	Lower	-0.51	-0.32	-0.47	-0.38	-0.37
		95%	Upper	-0.19	.04	-0.13	-0.02	-0.02
	Falta de Cohesión	r		-0.37**	-0.24**	-0.40**	-0.29**	-0.30**
		p		.00	.01	.00	.00	.00
		TE		.14	.06	.16	.08	.09
		IC	Lower	-0.52	-0.41	-0.55	-0.45	-0.46
		95%	Upper	-0.20	-0.06	-0.23	-0.11	-0.12
	Respaldo del grupo	r		-0.28**	-0.13	-0.31**	-0.21*	-0.13
		p		.00	.16	.00	.03	.16
		TE		.08	.02	.10	.04	.02
		IC	Lower	-0.45	-0.31	-0.47	-0.38	-0.31
		95%	Upper	-0.10	.05	-0.14	-0.02	.05
	Territorio Organizacional	r		-0.30**	-0.19*	-0.37**	-0.23*	-0.26**
p			.00	.05	.00	.01	.01	
TE			.09	.03	.13	.05	.07	
IC		Lower	-0.46	-0.36	-0.52	-0.40	-0.43	
95%		Upper	-0.12	-3.85	-0.19	-0.05	-0.08	

Nota: r: correlación; p: nivel de significancia; TE: tamaño del efecto; IC: intervalos de confianza

En la tabla 4, la dimensión de resiliencia que es satisfacción personal presenta una correlación inversa y significativa con las dimensiones del estrés laboral, que son clima organizacional ($r=-.27^{**}$, $p<.05$), estructura organizacional ($r=-.32^{**}$, $p<.05$), influencia del líder ($r=-.25^{**}$, $p<.05$), tecnología ($r=-.36^{**}$, $p<.05$), falta de cohesión ($r=-.37^{**}$, $p<.05$), respaldo del grupo ($r=-.28^{**}$, $p<.05$), y territorio organizacional ($r=-.30^{**}$, $p<.05$), con un tamaño de efecto menor a .30, es decir ,que es pequeña debido a estar entre los valores .10 a .30 (Domínguez, 2017).

Además, la dimensión de ecuanimidad presenta una correlación inversa y significativa con las dimensiones de estrés laboral, que son falta de cohesión ($r=-.24^{**}$, $p<.05$), y territorio organizacional ($r=-.19^{*}$, $p<.05$), excepto las dimensiones clima organizacional, estructura organizacional, influencia del líder, tecnología y respaldo del grupo que presentan una correlación inversa no significativa ($r=-.15$, $p>.05$), ($r=-.16$, $p>.05$), ($r=-.11$, $p>.05$), ($r=-.15$, $p>.05$), ($r=-.13$, $p>.05$), con un tamaño de efecto menor a .30, es decir ,que es pequeña debido a estar entre los valores .10 a .30 (Domínguez, 2017).

Asimismo, la dimensión de resiliencia que es confianza en sí mismo presenta una correlación inversa y significativa con las dimensiones de estrés laboral, que son clima organizacional ($r=-.25^{**}$, $p<.05$), estructura organizacional ($r=-.33^{**}$, $p<.05$), influencia del líder ($r=-.28^{**}$, $p<.05$), tecnología ($r=-.31^{**}$, $p<.05$), falta de cohesión ($r=-.40^{**}$, $p<.05$), respaldo del grupo ($r=-.31^{**}$, $p<.05$), y territorio organizacional ($r=-.37^{**}$, $p<.05$), con un tamaño de efecto menor a .30, es decir ,que es pequeña debido a estar entre los valores .10 a .30 (Domínguez, 2017).

Además, la dimensión de sentirse bien solo presenta una correlación inversa y significativa con las dimensiones de estrés laboral, que son estructura organizacional ($r=-.21^{*}$, $p<.05$), tecnología ($r=-.21^{*}$, $p<.05$), falta de cohesión ($r=-.29^{**}$, $p<.05$), respaldo del grupo ($r=-.21^{*}$, $p<.05$) y territorio organizacional ($r=-.23^{*}$, $p<.05$), excepto las dimensiones clima organizacional ($r=-.12$, $p>.05$), e influencia del líder ($r=-.12$, $p>.05$), con un tamaño de efecto menor a .30, es decir ,que es pequeña debido a estar entre los valores .10 a .30 (Domínguez, 2017).

Además, la dimensión de perseverancia presenta una correlación significativa e inversa con las dimensiones de estrés laboral, que son estructura organizacional, ($r=-.21^*$, $p<.05$), tecnología ($r=-.20^*$, $p<.05$), falta de cohesión ($r=-.30^{**}$, $p<.05$), territorio organizacional ($r=-.26^{**}$, $p<.05$), excepto las dimensiones clima organizacional ($r=-.11$, $p>.05$), influencia del líder ($r=-.16$, $p>.05$) y respaldo del grupo ($r=-.13$, $p>.05$), con un tamaño de efecto menor a .30, es decir, que es pequeña debido a estar entre los valores .10 a .30 (Domínguez, 2017).

Tabla 5

Describir los niveles de estrés laboral y resiliencia

	Estrés		Resiliencia		
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
Bajo nivel de estrés	33	29.5	Bajo	42	37.5
Nivel intermedio	14	12.5	Medio	31	27.7
Estrés	37	33	Alto	39	34.8
Alto nivel de estrés	28	25	Total	112	100
Total	112	100			

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje

En la tabla 5, en cuanto a los niveles de estrés, se visualiza que predomina con mayor porcentaje el nivel estrés, es decir hay un nivel de estrés de 33 % en la población, el menor nivel es de 12.5 % que es un nivel intermedio. En cuanto, a la resiliencia, se observa que predomina con mayor porcentaje el nivel bajo, es decir hay bajo nivel de resiliencia 37.5 % y el menor nivel es de 27.7 % que es un nivel medio.

V. DISCUSIÓN

Este trabajo de investigación y los resultados obtenidos en el mismo, se obtuvieron en base a los objetivos planteados, por consiguiente el objetivo general fue identificar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en periodo de pandemia del COVID- 19 en enfermeras de una clínica privada de Lima Norte, 2021. Luego de llevar a cabo el análisis, se consiguieron los resultados, donde se evidenció que existe una correlación inversa y significativa con intensidad débil entre el estrés laboral y la resiliencia ($r=-.31$, $p<.05$). En tanto coincide con el trabajo de Salazar (2021) que realizó su estudio en personal médico de un hospital regional nivel III obteniendo una correlación significativa e inversa en ambas variables ($r=-.44$, $p<.05$), asimismo, Cárdenas y Quispe (2020), hallaron una correlación baja inversa entre estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un hospital del cusco($r=-.34$, $p<.05$), de igual manera, Miranda (2021) obtuvo una correlación significativa e inversa baja entre resiliencia y estrés laboral ($r=-.16$, $p<.05$) en trabajadores administrativos. Frente a esta conclusión, la teoría de los colaboradores de la (OIT, 2016, P. 62) manifestaron que el estrés laboral, depende de lo que exija la organización, pero en algunos trabajadores no presentan dichas capacidades, los cuales se sienten presionados, ya que los trabajos que pide la organización, sobrepasa a sus capacidades. Además, Robbins y Judge (2009) mencionaron que el estrés puede ser considerado como un condicionante en la cual un sujeto enfrenta una oportunidad, asimismo es usual analizar el estrés en un entorno negativo.

Con respecto a los objetivos específicos, se alcanzó una correlación inversa y significativa y también una correlación inversa no significativa con un rango de intensidad de dos tipos, es decir en un rango débil y en un rango escaso o nulo entre estrés laboral y las dimensiones de la resiliencia, señalado en satisfacción personal ($r=-.33$, $p<.05$), confianza en sí mismo ($r=-.35$, $p<.05$), sentirse bien solo ($r=-.21$, $p<.05$), perseverancia ($r=-.21$, $p<.05$) y ecuanimidad ($r=-.17$, $p>.05$). Los resultados obtenidos coinciden con la investigación de Rugel (2020) que llevó a cabo su estudio entre la resiliencia y el estrés laboral obteniendo una correlación inversa significativa ($r=-.89$; $p<.01$) con intensidad alta en usuarios internos asistenciales en el hospital básico de salitre. Asimismo, Guimarey (2017) encontró

una correlación negativa o inversa significativa ($r = -.90, p < .05$) con intensidad fuerte entre las dos variables en el personal del establecimiento penitenciario Ancón II, además, Napan (2016), encontró que existe correlación positiva o directa significativa ($r = .64, p < .05$) con intensidad moderada en las variables de estrés laboral y resiliencia en los empleados del Despacho Presidencial. Por ello, esto respalda lo que mencionan Morrison y Bennett (2008) que expresaron que el estrés se conforma como un estímulo de forma exterior de un individuo, un capítulo psicológico entre que se manifiesta como estímulo y las particularidades cognitivas y las emociones de la persona. Además, Palomino (2017) expresó que el estrés laboral puede ser temporal manifestándose de forma breve y circunstancial, asimismo podría ser frecuente, es decir que se expresa de modo reiterado.

En lo concerniente a la correlación entre la resiliencia y las dimensiones de estrés laboral, se alcanzó que ambas variables sostienen una correlación significativa e inversa con rango de intensidad de dos tipos, es decir en un rango débil y en un rango escaso o nulo, denominado en clima organizacional ($r = -.22, p < .05$), estructura organizacional ($r = -.31, p < .05$), territorio organizacional ($r = -.34, p < .05$), tecnología ($r = -.30, p < .05$), influencia del líder ($r = -.22, p < .05$), falta de cohesión ($r = -.39, p < .05$) y respaldo del grupo ($r = -.26, p < .05$). Estos resultados coinciden con trabajos anteriores, como es de Valdivia (2018) desarrolló una investigación entre resiliencia y estrés laboral alcanzando una correlación inversa significativa ($r = -.69, p < .05$) con una intensidad moderada en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago, Cusco, mientras que, Huanca (2020) halló una correlación negativa o inversa significativa ($r = -.72, p < .05$) con intensidad alta entre ambas variables en docentes de secundaria en la UGEL 02. En tanto, en la investigación realizada por Salvatierra (2019) se concluyó que existe una correlación significativa e inversa ($r = -.22, p < .05$) de magnitud pequeña entre ambas variables en estudiantes. Es decir lo que expresaron los expertos de la R.A.E (2014) El vocablo resiliencia es una expresión que se entiende como la inteligencia que tiene un sujeto para hacer frente a las adversidades y adaptarse a ellas. Asimismo, García y Barbera (2013) manifestaron que la resiliencia es la capacidad que se posee para volver al equilibrio de inicio, capacidad que hace posible desarrollarnos luego de enfrentar situaciones adversas.

En lo referente a la correlación entre las dimensiones de la primera variable con la segunda variable, se obtuvo que la dimensión de resiliencia que es satisfacción personal presenta una correlación significativa e inversa con dos tipos de rango de intensidad, es decir escaso o nulo y débil, con las dimensiones del estrés laboral, que son clima organizacional ($r=-.27, p<.05$), estructura organizacional($r=-.32, p<.05$), influencia del líder ($r=-.25, p<.05$), tecnología ($r=-.36, p<.05$), falta de cohesión($r=-.37, p<.05$), respaldo del grupo ($r=-.28, p<.05$), y territorio organizacional ($r=-.30, p<.05$). Además, la dimensión de ecuanimidad evidencia dos formas de correlación inversa significativa e inversa no significativa de intensidad escasa o nula, con las dimensiones de estrés laboral, que se denominan falta de cohesión ($r=-.24, p<.05$), territorio organizacional ($r=-.19, p<.05$), clima organizacional ($r=-.15, p>.05$), estructura organizacional ($r=-.16, p>.05$), influencia del líder ($r=-.11, p>.05$), tecnología ($r=-.15, p>.05$) y respaldo del grupo ($r=-.13, p>.05$). De igual manera, la dimensión de confianza en sí mismo presenta una correlación significativa e inversa con rango de intensidad de dos formas, es decir escasa o nula y débil, con las dimensiones clima organizacional ($r=-.25, p<.05$), estructura organizacional($r=-.33, p<.05$), influencia del líder ($r=-.28, p<.05$), tecnología ($r=-.31, p<.05$), falta de cohesión($r=-.40, p<.05$), respaldo del grupo ($r=-.31, p<.05$), y territorio organizacional ($r=-.37, p<.05$). Asimismo, la dimensión de sentirse bien solo evidencia una correlación de dos tipos, inversa significativa e inversa no significativa con rango de intensidad también de dos formas escaso o nulo y rango de magnitud débil, con las siguientes dimensiones, que son estructura organizacional ($r=-.21, p<.05$), tecnología ($r=-.21, p<.05$), falta de cohesión ($r=-.29, p<.05$), respaldo del grupo ($r=-.21, p<.05$), territorio organizacional ($r=-.23, p<.05$), clima organizacional ($r=-.12, p>.05$), e influencia del líder ($r=-.12, p>.05$). De manera similar, la dimensión de perseverancia demuestra una correlación de dos formas, inversa significativa e inversa no significativa con rango de magnitud de dos tipos débil y escaso o nulo, con las dimensiones de estrés laboral, que son estructura organizacional, ($r=-.21, p<.05$), tecnología ($r=-.20, p<.05$), falta de cohesión ($r=-.30, p<.05$), territorio organizacional ($r=-.26, p<.05$), clima organizacional ($r=-.11, p>.05$), influencia del líder ($r=-.16, p>.05$) y respaldo del grupo ($r=-.13, p>.05$). Los resultados alcanzados encajan con la investigación de Bautista (2019) que obtuvo una correlación significativa y directa ($r= .24, p<.05$)

con moderada intensidad entre las variables en bomberos del departamento de Lambayeque. Mientras que, Vivanco (2019) halló en su estudio que existe una correlación significativa y directa ($r = .99$, $p < .05$) con moderada intensidad entre ambas variables en trabajadores de la Corte Superior de Justicia. De manera similar, Maguiña y Sava (2021) hallaron en su investigación que existe una relación significativa e inversamente proporcional moderada ($r = -.43$, $p < .05$), entre las variables en profesionales de centros de salud de Lima. Es decir, lo que manifestó Salcedo (2019) es que la resiliencia se centra en dos modelos distintos, el primer modelo es centrado en las variables y el último es centrado en la persona, el primero mide el nivel de dificultad e investiga las variables, mientras el segundo modelo trata de saber qué características de los sujetos hacen frente a las adversidades. Asimismo, el enfoque cognitivo conductual menciona que la resiliencia es un término muy antiguo, que en la actualidad cobró más importancia, esto debido a que se realizaron diversos estudios en base a este término. Además, Horna (2016) manifestó que el estrés es una patología que se expande a nivel mundial, efecto de los distintos cambios del mundo tanto social como económico, entre otros.

En lo que respecta a describir los niveles de estrés laboral en las enfermeras de una clínica privada, se obtuvo que predomina con mayor porcentaje el nivel estrés, es decir hay un nivel de estrés de 33%, el menor nivel de estrés es de 12.5% que es un nivel intermedio. Los resultados concuerdan con el trabajo de Rugel (2020) que alcanzó el análisis descriptivo, el estrés laboral obtuvo un porcentaje del 29% al 46%, mientras que, Vivanco (2019) halló que el 41.12% de empleados tiene un nivel medio de estrés, el 35.05% tiene un bajo nivel, en tanto que un 23.83% tiene un alto nivel, asimismo, Gutiérrez (2020) obtuvo que el nivel de estrés laboral, es Alto en el 60.0%, Medio en el 30.0%, y Bajo en el 10.0% del total de la muestra. En consecuencia, esto respalda lo que mencionó Bastidas de Miguel (2011) que manifestó que el estrés se podría activar mediante situaciones o acontecimientos adversos que el individuo puede percibir como una amenaza. Asimismo, Morrison y Bennett (2008) manifestaron que el estrés se crea como un estímulo de forma externa de un individuo, un capítulo psicológico entre que se presenta como estímulo y las emociones cognitivas particulares del sujeto.

Asimismo, se describieron los niveles de resiliencia en las enfermeras de una clínica privada, hallándose que predomina con mayor porcentaje el nivel bajo, es decir hay bajo nivel de resiliencia 37.5 % y el menor nivel es de 27.7 % que es un nivel medio. Los resultados obtenidos se ajustan con la investigación de Rugel (2020) que alcanzó el análisis descriptivo, la resiliencia obtuvo un porcentaje de 54% al 71%, mientras tanto, Gutiérrez (2020) encontró que el nivel de resiliencia en los policías, es alto en el 60.0%, moderado en el 35.0%, y bajo en el 5.0% de la totalidad de la muestra, asimismo, Vivanco (2019) obtuvo que referente a la resiliencia los resultados fueron que el 60.75% evidencia un nivel medio, 22.43% un bajo nivel y un 16.82% un alto nivel. Por ello, esto respalda lo que expresaron García y Barbera (2013) afirmaron que la resiliencia se entiende como la capacidad que se tiene para volver al equilibrio inicial, esta habilidad es que hace posible el crecimiento personal luego de enfrentarse a situaciones difíciles y superarlas.

Este trabajo de investigación ha cumplido el objetivo propuesto ya que guarda similitud con los resultados de otras publicaciones analizadas, por lo tanto se puede afirmar que a mayor carga de estrés, la población estudiada presenta mayor resiliencia.

Por último, la limitación presentada para esta investigación, fue que no hay suficientes estudios con esta misma población.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluyó que una persona que afronta su vida de forma positiva y perseverante, es muy posible que tenga menor estrés y sepa enfrentar todos los retos y obstáculos que se le presenten a lo largo de su vida de manera asertiva.

SEGUNDA: Se encontró que cuando una persona tiene mayor confianza en sí mismo, mayor satisfacción personal y es más perseverante, entonces seguramente va a resistir mejor situaciones estresantes y adversas que se le presenten en el día a día.

TERCERA: Se encontró que la persona que posee más resiliencia será capaz de enfrentar mejor todo lo que implica el estrés laboral, como la falta de cohesión y un ambiente hostil que se le presente en su vida tanto personal como laboral.

CUARTA: Se encontró que las personas que poseen mayor confianza en sí mismas, son más satisfechas y se sienten bien solas, se enfrentan de forma más asertiva a las dificultades laborales y cotidianas.

QUINTA: En cuanto a los niveles de estrés laboral, se estableció que en las enfermeras prevalece con mayor porcentaje el nivel estrés, es decir hay un nivel de estrés de 33 % en la población, así se halló que el menor nivel es de 12.5 % que es un nivel intermedio.

SEXTA: En lo que respecta a los niveles de resiliencia, se identificó que en las enfermeras predomina el nivel bajo de resiliencia 37.5 %, asimismo, el menor nivel es de 27.7 % que es un nivel medio.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Ahondar en la investigación tomando en cuenta realizarla en regiones distintas del país, para ofrecer mayor aporte científico, debido que se hallan estudios limitados que investigan de manera conjunta a ambas variables a lo largo del país.

SEGUNDA: Llevar a cabo estudios que se adapten a un muestreo probabilístico, ya que hacen posible realizar generalizaciones de los resultados que se obtengan con un alto grado de confianza.

TERCERA: Estudiar el funcionamiento de las variables sociodemográficas en función del cargo que ocupa y lugar, además explorar otras variables sociodemográficas.

CUARTA: Se recomienda trabajar programas y/o talleres, que tengan la posibilidad de desarrollar la capacidad de adaptación y así mejorar el clima organizacional en profesionales de la salud, personal administrativo y autoridades de la empresa.

QUINTA: Se recomienda ejecutar talleres, que mejoren la capacidad de confianza en sí mismo de los individuos, para de esa manera adaptarse mejor a la organización y mejorar el desempeño laboral y el clima de la organización de una manera más asertiva.

SEXTA: Es recomendable que las autoridades de la empresa organicen y lleven a cabo programas de motivación para el personal, así potencializar su adaptación al medio laboral, mediante la formación de equipos de trabajo que puedan servir como redes de apoyo, para asegurar más resistencia al estrés laboral, en relación con los demás integrantes que forman parte del grupo de trabajo.

REFERENCIAS

- Almehrizi, R. (2013) Coefficient alpha and reliability of scale scores. *Applied Psychological Measurement*, 37 (6), 142-147.
<https://doi.org/10.1177/0146621613484983>
- Álvarez, P., Castiblanco, F., Correa, A. y Guío, A. (2020). COVID-19: médicos, gastroenterología y emociones. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcg/v35s1/0120-9957-rcg-35-s1-00064.pdf>
- Arrogante, O. (2014). Mediación de la resiliencia entre burnout y salud en el personal de Enfermería. *Enfermería Clínica*, 24(5), 283-289.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.enfcli.2014.06.003>
- Ato, G. M. y Vallejo, S. G. (2015). *Diseños de investigación en psicología*. Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S.A.).
- Ballesteros, D. D. y García, P. J. (2005). Resiliencia: estado actual y enfoques. 1998-2004. *Revista Tendencias & Retos*, 10(1) 87-98.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4929372>
- Bandura, A. (1977) Teoría del aprendizaje social. Madrid: España.
<https://www.actualidadenpsicologia.com/bandura-teoria-aprendizaje-social>
- Bastidas (Febrero y Marzo del 2011). Psicoterapia aplicada a un caso de terrores nocturnos con ansiedad generalizada provocada por multitud de fobias. [Discurso principal]. Conferencia del 12º Congreso Virtual de Psiquiatría.
- Bautista, M. (2019). *Estrés Laboral y Resiliencia en Bomberos del Departamento de Lambayeque 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán].
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/6286>
- Beauchamp, T, & Childress, J. (2011). *Principles of biomedical ethics [Principios de ética biomédica]*. *Bioética y Debat*. 17(64), 1-20.
http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/facultad_agronomia/Produccion_Animal/Produccion_Animal/Bioetica.pdf
- Bernal, C. (2006). *Metodología de investigación*. (2a ed.) .Pearson.
- Bernal, C. A. (3.a ed.). (2010). *Metodología de la Investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Prentice Hall.

- Cárdenas, M., y 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 y sociedad*, 5(2), 210-244. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475006.pdf>
- Cárdenas, P. y Quispe, Y. (2020). *Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un hospital del Cusco, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/879>
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la investigación científica* (2da ed.). Editorial San Marcos.
- Choroco, S. (2019). *Motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de San Borja -2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3164>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (21 de diciembre de 2017). *Código de ética y deontología. Consejo Directivo Nacional*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Cyrułnik, B. (2005). *Bajo el signo del vínculo una historia natural del apego*. Gedisa.
- Declaración de Helsinki. Asamblea Médica Mundial. Helsinki 1964, Tokio 1975, Venecia 1983 y Hong Kong 1989.
- Díaz, V. (2010). Eficacia de las encuestas por internet: un estudio. *Revista Española de Sociología*, 13 49-79. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3252886.pdf>
- Domínguez, S. (2017) Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación Médica*, 19 (4), 251-254. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>
- Ferro da Silva, V. & Cavalcanti, T. (2015). El Estrés en el Trabajo y Resiliencia de los Profesionales de la Salud. *Psicología: Ciencia e profissão*, 35(3), 900-915. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-370300452014>
- Flores, E., Miranda, M. y Villasís, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial*. Revista Alergia México, 64(3), 364-370.
- Flores, F. A., Lavín, V. J. y Castillo, H. L. (2020). El capital estructural y relacional en el desempeño organizacional del sector público en el estado de Tamaulipas

- (México): Un análisis factorial exploratorio y correlacional usando Rho de Spearman. *Acta Universitaria.*, 31(1) 1-16 doi.org/10.15174/au.2021.2810
- Fuertes, R. J. y Forneiro, F. J. (2007). La salud mental en los tribunales 2da edición. Arán Ediciones.
- García, M. y Barbera, M. (2013). Introducción a la resiliencia en contextos operativos. *Revista del Ejército*, 1 (863), 36-41. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/1091-2015-05-20>
- García, R.; Salazar, E. y Barja, J. (2020). Resiliencia y estrés percibido en estudiantes de Obstetricia de una universidad pública de Lima, Perú. *Fundación y educación médica*, 24(2), 95-99. <https://scielo.isciii.es/pdf/fem/v24n2/2014-9832-fem-24-2-95.pdf>
- Gazzo, S., León, E. y Rehder, I. (2020). Pensando la resiliencia en tiempos de pandemia. *Revista Psicoanálisis*, publicación de la sociedad Peruana de psicoanálisis afiliada a la asociación psicoanalítica internacional.
- Gómez, P. (2009). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de ginecología y Obstetricia*, 4, 230-233. <https://doi.org/10.31403/rpgo.v55i297>
- Gonzáles, F., Escoto, M. y Chávez, J. (2017). *Estadística aplicada en psicología y ciencias de la salud*. Editorial El Manual Moderno.
- Guimarey, M. (2017). *Resiliencia y estrés laboral en el personal del establecimiento penitenciario Ancón II, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19126>
- Gutiérrez, C. (2020). *“Resiliencia y Estrés laboral en policías de la unidad de protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020”*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/850>
- Hernández, S. R. y Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la investigación: rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw Hill interamericana editores, S.A. de CV.
- Horna-Horna, F. (2016). *Satisfacción laboral y estrés laboral en trabajadores de una institución de salud en la ciudad de Trujillo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Antenor Orrego]. <http://200.62.226.186/bitstream/upaorep/2458/1/>

- Huamán, Ch. L. (2020). Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de la red de salud Conchucos Sur - Huari, 2019. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43544>
- Huanca, L. (2020). *Síndrome de Burnout y resiliencia en docentes de secundaria en la UGEL 02, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51308>
- Ivancevich, J. y Matesson, M. (1989). *Estrés y trabajo una perspectiva Gerencial*. (p. 267) 2da edición. Trillas.
- León, A.; González, S.; González, N. y Barcelata, B. (2019). Estrés, autoeficacia, rendimiento académico y resiliencia en adultos emergentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 17(1), 129-148. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v17i47.2226>
- Leongómez, J. (08 septiembre, 2020) Análisis de poder estadístico cálculo de tamaño de muestra en R: Guía práctica
file:///C:/Users/usuari0/Downloads/AnlisisdePoderenR%20(1).pdf
- Maguiña, Y. y Sava, K. (2021). *Desgaste laboral y resiliencia en profesionales de centros de salud de Lima, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59484>
- Marquina, L. R. y Adriazola, C. R. (2020). Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. *ACC CIETNA para el cuidado de la salud*, 7(2) 35 - 42. <https://doi.org/10.35383/cietna.v7i2.391>
- Maya, S.; Sailaxmi, G.; Manoj, S. & Marimuthu, P. (2019). Estrés percibido y resiliencia y su relación con el uso del teléfono móvil en estudiantes de enfermería. *Investigación y Educación en Enfermería*, 37 (3), <http://dx.doi.org/10.17533/udea.iee.v37n3e05>
- Medina, A. S., Preciado, S. M. y Pando, M. M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores de Mexicanos. Departamento de Salud Pública., 8(4) 7-10. www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=18657
- Mendes, M. & Pala, A. (2003). Type I error rate and power of three normality tests. *Pakistan Journal of Information and Technology*, 2(2), 135-139.

https://www.researchgate.net/profile/Akin_Pala/publication/26556526_Type_I_Error_Rate_and_Power_of_Three_Normality_Tests/links/0046352d4e5f57e58d000000/Type-I-Error-Rate-and-Power-of-Three-Normality-Tests.pdf

Merino, C. y Livia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice de validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de Psicología*, 25(1), 169-171. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16711594019.pdf>

Ministerio de Salud (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. MINSA

Miranda, L. (2021). *Resiliencia y estrés laboral en trabajadores administrativos de una Municipalidad de la Provincia de Islay, Arequipa 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59143>

Monterrosa, A; Dávila, R; Mejía, A; Contreras, J; Mercado, M y Flores, C (agosto - noviembre 2020) *Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en Médicos generales colombianos*. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>

Morrison, V. y Bennett, P. (2008). *Psicología de la salud*. 1ra Edición. Pearson <https://es.scribd.com/doc/309575070/Psicologia-de-la-salud-pdf>

Muñoz, S; Molina, D; Ochoa, R; Sánchez, O y Esquivel, J (13 de mayo, 2020) *Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19*. <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>

Napan, J. (2016). *Estrés laboral y Resiliencia laboral en los trabajadores del Despacho Presidencial- Lima, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6693>

Novella, A. (2002) *Incremento de la resiliencia luego de la aplicación de un programa de psicoterapia breve en madres adolescentes*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3293>

- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo un reto colectivo*. editorial OIT. <http://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/download/2487/2277/0#page=60>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palomino, S. (2017). *Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA – 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3164>
- Paniamor, F. (1998). *Las Bases del Paradigma de la Resiliencia. Código de la niñez y la adolescencia*. Fundación Paniamor Publicaciones.
- Real Academia Española (2014). Definición de Resiliencia, *Diccionario de la lengua española*, 23 (4), <https://dle.rae.es>
- Reyes, A.; Rodríguez, L.; López, K.; Guzmán, F. & Alonso, M. (2017). Estrés laboral, resiliencia y consumo de alcohol en trabajadores de la industria del acero de nuevo león, México. *Health and addictions salud y drogas*, 18(1), 29-37. <https://dx.doi.org/10.21134/haaj.v18i1.330>
- Robbins, S y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. Pearson. 1-755 https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rozo, J., Parra, C., Urrego, G., y Castillo, C. (2019). Estrés en el colegio. Dos variables para reflexionar *. *Tesis Psicológica*, 14 (1), 30-46. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1390/139063846003>
- Rugel, M. (2020). *Resiliencia y estrés laboral en tiempos de Covid 19 en usuarios internos asistenciales en el Hospital Básico de Salitre, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56653>
- Salazar, J. (2021). *Estrés laboral y resiliencia en tiempos de pandemia en personal médico de un hospital regional nivel III de la ciudad de Arequipa, 2021*. [Tesis de

- Salcedo, A. (2019). La Metodología aprendizaje servicio como factor educativo de resiliencia. *Revista Internacional de Psicología del Desarrollo y la Educación*, 4 (1), 255-266. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3498/349861666025>
- Salvatierra, L. (2019). *Resiliencia y estrés académico en estudiantes de un conservatorio de música público de Trujillo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37985>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma.
- Santiago, M. M., Castro, B. C., Pardiñas, A. M., Mirón, R. L. y Ponte, F. D. (2015). *Estrés laboral y burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Diaz de Santos.
- Slipack, O. (1996). *Conceptos de estrés*. EcuRed
- Suárez, T. Á. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact central de Lima. *PsiqueMag.*, 2(1) 33-50. https://www.academia.edu/download/49893195/Adaptacion_de_la_Escala_de_estres_Laboral_de_la_OIT-OMS.pdf
- Valdivia, Y. (2018). *Resiliencia y Estrés Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago, Cusco- 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35663>
- Vargas, Z. (2009). La Investigación Aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista de Educación*, 33(1), 155-165 en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Ventura, J. y Caycho, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la fiabilidad [carta al Editor]. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15, 625-627. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- Villamarin, V. W., Arteaga, F. R., Álvarez, C. C. y Mero, Ch. U. (2020). Resiliencia empresarial: su incidencia en el desarrollo socioeconómico de la provincia de Manabí – Ecuador. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*.

- Vinuesa, P. (14 de octubre, 2016) Tema 8 - Correlación: teoría y práctica.
file:///C:/Users/usuari0/Downloads/Tema 8 Correlacion.pdf
- Vivanco, R. (2019). *Diseño de un programa de resiliencia para atenuar el estrés laboral de trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo].
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14388>
- Wagnild, G. & Young, H. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*. 1, (165-178)
file:///C:/Users/usuari0/Downloads/1054-wagnild_1993_resilience_scale_2.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informativa. (2014). *Profesionales de la salud médicos y enfermeras/os*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1192/cap02.pdf
- Velasquez, R., Loli, R. y Sandoval, M. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revista cubana de enfermería*, 35 (4).
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268/498>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E ÍTEMS		METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la resiliencia en periodo de pandemia del COVID-19 en enfermeras de una clínica privada de Lima Norte 2021?	General	General	Variable 1: Estrés laboral		Tipo: Aplicada
	Identificar la relación entre estrés laboral y resiliencia en periodo de pandemia del COVID- 19 en enfermeras de una clínica privada de Lima Norte, 2021	Existe correlación directa y significativa entre estrés laboral y resiliencia en periodo de pandemia del COVID-19 en enfermeras de una clínica privada de Lima Norte, 2021.	Dimensiones	Ítems	
	Específicos	Específicas	Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo	1 al 25	
	1, Identificar la relación entre estrés laboral y la satisfacción personal en las enfermeras de una clínica privada	H1. Existe correlación significativa y directa entre estrés laboral y la satisfacción personal en las enfermeras de una clínica privada.	Variable 2: Resiliencia		POBLACIÓN MUESTRA-MUESTREO
	2, Identificar la relación entre estrés laboral y sentirse bien solo en las enfermeras de una clínica privada	H2. Existe una correlación significativa y directa entre estrés laboral y sentirse bien solo en las enfermeras de una clínica privada.	Dimensiones	Ítems	N= 300 n= 112

	3, Identificar la relación entre estrés laboral y la confianza en sí mismo en las enfermeras de una clínica privada	H3. Existe una correlación significativa y directa entre estrés laboral y la confianza en sí mismo en las enfermeras de una clínica privada.	Satisfacción personal Ecuanimidad Confianza en sí mismo Sentirse bien solo Perseverancia	1 al 25	Muestreo: no probabilístico y por conveniencia
	4, Describir los niveles de estrés laboral en las enfermeras de una clínica privada				
	5, Describir los niveles de resiliencia en las enfermeras de una clínica privada.				
INSTRUMENTOS		INSTRUMENTO 1: Escala de estrés laboral de la OIT/OMS	Tiene las siguientes propiedades psicométricas en la original, confiabilidad igual a 0.972 obtenido por el Alfa de Cronbach.		
		INSTRUMENTO 2: Escala de resiliencia (ER)	Tiene las siguientes propiedades psicométricas, en el original se aplicó el Alfa de Cronbach, con un valor de 0.83.		

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Estrés laboral	Según la OIT-OMS (2004) es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos, capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (p.56)	Se establece a través de los puntajes logrados del instrumento OIT-OMS. El cual consta de 25 ítems.	Clima Organizacional	Misión y metas de la Organización Estrategia de la Organización Las políticas generales dirección y objetivos	1, 10, 11, 20	Ordinal
			Estructura organizacional	Rendir informes Control sobre el trabajo La estructura formal La cadena de mando	2, 12, 16, 24	
			Territorio Organizacional	Espacio privado de trabajo	3, 15, 22	
			Tecnología	Conocimiento técnico Uso de tecnología	4, 14, 25	
			Influencia del líder	Supervisión	5, 6, 13, 17	
			Falta de cohesión	Grupo de trabajo Estatus o prestigio dentro de la Organización	7, 9, 18, 21	
Respaldo del grupo	Respaldo de metas profesionales	8, 19, 23				

Operacionalización de la variable Estrés laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Resiliencia	<p>Para Wagnild y Young (1993), la resiliencia sería una característica de la personalidad que modera el efecto negativo del estrés y fomenta la adaptación. Ello connota vigor o fibra emocional y se ha utilizado para describir a personas que muestran valentía y adaptabilidad ante los infortunios de la vida. La Resiliencia es la capacidad para resistir, tolerar la presión, los obstáculos y pese a ello hacer las cosas correctas, bien hechas, cuando todo parece actuar en nuestra contra (96).</p>	<p>La variable será medida a través de la Escala de Resiliencia-ER. El cual tiene 25 ítems.</p>	Satisfacción Personal	Comprender el significado de la vida y cómo se construye a esta.	16, 21, 22, 25	Ordinal
			Ecuanimidad	Denota una perspectiva de la propia vida y experiencias, toma las cosas tranquilamente y moderando sus actitudes ante la adversidad.	7, 8, 11, 12	
			Confianza en sí mismo	Habilidades para creer en sí mismo en sus capacidades.	6, 9, 10, 13, 17, 18, 24	
			Sentirse sólo bien	Nos da el significado de libertad y que somos únicos he importantes.	5, 3, 19	
			Perseverancia	Persistencia ante la adversidad o el desaliento, tener un fuerte deseo del logro y autodisciplina.	1, 2, 4, 14, 15, 20, 23	

Anexo 3: Instrumentos

(Organización Internacional del trabajo y la Organización Mundial de la salud)

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL (OIT-OMS)

A continuación, se presentan 25 ítems referidos al estrés laboral, por favor conteste a todos ellos con sinceridad, no existen respuestas adecuadas, buenas, inadecuadas o malas. Marca un aspa en el espacio que corresponde a lo que Ud. siente, piensa o hace:

- 1 NUNCA
- 2 RARAS VECES
- 3 OCASIONALMENTE
- 4 ALGUNAS VECES
- 5 FRECUENTEMENTE
- 6 GENERALMENTE
- 7 SIEMPRE

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							

11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?								
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?								
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?								
14	¿El no tener conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?								
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?								
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?								
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?								
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?								
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?								
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?								
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?								
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?								
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?								
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?								
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?								

(Gail M. Wagnild & Heather M. Young)

Escala de Resiliencia (ER) (1993)

Ud. Encontrará 25 ítems, respecto de los cuales deben indicar el grado de aprobación o desaprobación, todos los ítems se basan en una escala de 7 puntos; a partir de 1 “Estar desacuerdo” hasta el 7 “Estar de acuerdo”. Léala atentamente y decida en qué medida cada una de ellas describe su modo de ser.

N°.	ITEMS	Escala de Resiliencia (ER) (1993)						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando planeó algo lo llevó a cabo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Usualmente, consigo lo que deseo de uno u otro modo.	1	2	3	4	5	6	7
3	Me siento capaz de mí mismo (a) más que nadie.	1	2	3	4	5	6	7
4	Para mí, es importante mantenerme interesado (a) en las cosas.	1	2	3	4	5	6	7
5	En caso que sea necesario, puedo estar solo (a).	1	2	3	4	5	6	7
6	Me siento orgulloso (a) de haber conseguido algunas cosas en mi vida.	1	2	3	4	5	6	7
7	Tomo las cosas sin mucha importancia.	1	2	3	4	5	6	7
8	Soy amigo (a) de mí mismo.	1	2	3	4	5	6	7
9	Me siento capaz de llevar varias cosas a la vez.	1	2	3	4	5	6	7
10	Soy decidido (a).	1	2	3	4	5	6	7
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo esto.	1	2	3	4	5	6	7
12	Tomo las cosas día por día.	1	2	3	4	5	6	7
13	Puedo sobrellevar tiempos difíciles, porque ya he experimentado lo que es la dificultad.	1	2	3	4	5	6	7
14	Tengo autodisciplina.	1	2	3	4	5	6	7
15	Me mantengo interesado (a) en las cosas.	1	2	3	4	5	6	7
16	Usualmente, encuentro de qué reírme.	1	2	3	4	5	6	7
17	Puedo sobrellevar el mal tiempo por mi autoestima.	1	2	3	4	5	6	7
18	Las personas pueden confiar en mí en una emergencia.	1	2	3	4	5	6	7
19	Puedo ver una situación desde diferentes puntos de vista.	1	2	3	4	5	6	7
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no lo deseo.	1	2	3	4	5	6	7
21	Mi vida tiene un sentido.	1	2	3	4	5	6	7
22	No me lamento de cosas por las que no puedo hacer nada.	1	2	3	4	5	6	7
23	Puedo salir airoso (a) de situaciones difíciles.	1	2	3	4	5	6	7
24	Tengo la energía suficiente para llevar a cabo lo que tengo que hacer.	1	2	3	4	5	6	7
25	Acepto el que existan personas a las que no les agrado.	1	2	3	4	5	6	7

Formulario virtual para la recolección de datos

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfFLKd-zpkdwrJW0XLOBbLhbIWreE0CrI--4KejQ19nCLB8PBw/viewform?usp=sf_link



ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN PERIODO DE PANDEMIA DEL COVID-19 EN ENFERMERAS DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA NORTE, PERÚ, 2021

Le saluda Natali Terrones Marchena, estudiante del onceavo ciclo de la carrera de psicología, de la Universidad César Vallejo- Lima Norte. Estoy realizando una investigación científica en profesionales de la salud. Dicha investigación me ayudara a obtener el grado de licenciada en psicología. Agradezco su participación.

Anexo 4: Ficha sociodemográfica

FICHA DE DATOS

DNI: _____

Edad: _____

Correo electrónico:

Género:

Femenino (1)

Masculino (2)

Seguidamente va el Instrumento número 1, que tiene como consigna: Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

Finalmente viene el Instrumento número 2, que tiene como consigna: De los 25 ítems presentados, indique el grado de desacuerdo o acuerdo dentro de la escala del 1 al 7 (1: mayor desacuerdo 7: mayor acuerdo). Léala atentamente y decide en qué medida cada una de ellas describe su modo de ser.

Anexo 5: Cartas de presentación para aplicar el estudio piloto



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 28 de septiembre de 2020

CARTA INV.-2020/EP/PSI.UCV.LIMA-LN

Sr. Omar Gálvez Castillo
CARGO Jefe de RR.HH. Y Desarrollo personal
Sra. Gilda Ramos M
CARGO Jefa de Enfermeras
Clínica Jesús del Norte
Av. Carlos Izaguirre # 153 Independencia

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Terrones Marchena Natall** con DNI N° 42985957 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 6700287037 quien desea realizar su trabajo de Investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"Estrés laboral y resiliencia en periodo de pandemia del COVID-19 en enfermeras de una clínica privada de Lima Norte, 2021"** Este trabajo de Investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una Investigación.

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

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



OMAR GÁLVEZ CASTILLO
Jefe de RR.HH. y Desarrollo Personal



Clínica Jesús del Norte
CIMA
Lic. Gilda Ramos M.
CEP. 32120
Jefa De Enfermeras



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

Anexo 6: Cartas de presentación de la escuela firmada para la muestra final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Los Olivos, 18 de mayo de 2021

CARTA INV.N°1844 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. Omar Gálvez Castillo
CARGO Jefe de RR.HH. Y Desarrollo personal
Sra. Gilda Ramos M
CARGO Jefa de Enfermeras
Clínica Jesús del Norte
AV. Carlos Izaguirre # 153 Independencia

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **TERRONES MARCHENA NATALI** con DNI N° 42985957 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 6700287037 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Estrés laboral y resiliencia en periodo de pandemia del COVID- 19 en enfermeras de una clínica privada de Lima Norte, 2021" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología Filial Lima - Campus Lima Norte

OMAR GÁLVEZ CASTILLO
Jefe de RR.HH. y Desarrollo Personal

Clinica JesúsdelNorte
Lic. Gilda Ramos M.
CEP. 32120
Jefa De Enfermeras

Anexo 8: Autorización de uso del instrumento

Print de autorización de libre acceso del instrumento de estrés laboral (OIT-OMS)

Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima

Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima

Mg. Ángela Suárez Tunanña
Docente de la Universidad César Vallejo
asuarez@ucv.edu.pe



Resumen

Se adapta la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. En una muestra de 203 trabajadores que se desempeñan como asesores telefónicos, entre los que se encuentran 89 trabajadores en el área de Atención al Cliente y 114 en el área de Ventas de un Contact Center de Lima. Los resultados indican que la Escala de Estrés Laboral obtiene adecuadas propiedades psicométricas: Confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.972) y la validez de constructo y contenido. Finalmente se realizaron los baremos en la muestra total.

Palabras clave: Adaptación, OIT, OMS, Contact Center, Estrés Laboral

Abstract

Stress Scale of the OIT-OMS was adapted. In a sample of 203 employees who work as telephone assistant, among which 89 are in the Customer Service area and 114 in the area of a Sales Contact Center of Lima. The results indicate that the the Job Stress Scale gets adequate psychometric properties: Reliability through the method of internal consistency (Cronbach's alpha = 0.972) and construct validity. Finally, the scales were performed in the total sample.

Keywords: adaptation, OIT, OMS Contact Center, Work Stress

Liberabit

versão impressa ISSN 1729-4827 versão On-line ISSN 2233-7666

Liberabit v.11 n.11 Lima 2005

ARTÍCULOS

**Métodos e instrumentos para medir la resiliencia:
una alternativa peruana**

**Methods and instruments to measure the resilience: a
peruvian alternative**

Ana Cecilia Salgado Lévano*

Universidad de San Martín de Porres
Escuela Profesional de Psicología

Serviços Personalizados

artigo ▾

- Espanhol (pdf)
- Artigo em XML
- Referências do artigo
- Como citar este artigo
- Tradução automática

Indicadores ▾

- Acessos

Compartilhar ▾

- Google Plus
- Twitter
- Facebook
- LinkedIn
- WhatsApp
- Telegram
- StumbleUpon
- Reddit
- Print
- Permalink

Anexo 9: Consentimiento informado o asentimiento

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **“Estrés laboral y resiliencia en periodo de pandemia del COVID-19 en enfermeras de una clínica privada de Lima Norte, 2021”** Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan los participantes también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Nombre _____ del _____ participante

DNI:.....

FIRMA

Investigadora
Natali Terrones Marchena
DNI: 42985957

Anexo 10: Resultados del piloto

Tabla 6

Confiabilidad de alfa de Cronbach de la variable Estrés laboral

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Estrés laboral	.96	25
Clima Organizacional	.74	4
Estructura organizacional	.79	4
Territorio Organizacional	.67	3
Tecnología	.66	3
Influencia del líder	.87	4
Falta de cohesión	.80	4
Respaldo del grupo	.77	3

En la tabla 6, se observa que el estrés laboral y sus dimensiones tiene una buena fiabilidad ya que el autor (Hernández, 2014, p. 200), indica que este valor es aceptable, y la variable total que es estrés laboral se encuentra en un rango aceptable de .96, asimismo, sus dimensiones están en un nivel de confiabilidad aceptable.

Tabla 7

Confiabilidad de alfa de Cronbach de resiliencia

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Resiliencia	.94	25
Satisfacción personal	.78	4
Ecuanimidad	.57	4
Confianza en sí mismo	.96	7
Sentirse bien sólo	.7	3
Perseverancia	.81	7

En la tabla 7, se observa que la resiliencia y sus dimensiones tienen una buena fiabilidad, ya que estos valores son aceptables, y la variable total se encuentra en un rango de .94, y sus dimensiones están en un nivel de confiabilidad aceptable según el autor (Hernández, 2014, p. 200).

Tabla 8

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión clima organizacional (OIT)

Ítems	M	DS	g1	g2	h2	IHC
V1. 1	2.67	1.32	.64	.20	.93	.24
V1. 10	3.11	1.92	.84	-.44	.25	.71
V1. 11	3.19	1.86	.60	-.80	.27	.69
V1. 20	3.09	1.79	.46	-.91	.67	.50

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación.

En la tabla 8, los ítems 1, 10, 11 y 20 presentan valores adecuados en la simetría y curtosis tal como lo mencionan (Forero, Maydeu y Gallardo, 2009, p. 631) quienes indican que se encuentra entre $-/+1.5$, a su vez los valores de índice de homogeneidad corregida (IHC) son adecuados de acuerdo a (Kline, 2005), por último, los ítems presentan adecuadas comunalidades, exceptuando los ítems 10 y 11, los cuales no superan el .40 (Detrinidad, 2016).

Tabla 9

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión estructura organizacional (OIT)

Ítems	M	DS	g1	g2	h2	IHC
V1. 2	2.47	1.57	.99	.15	.55	.58
V1. 12	2.80	1.56	.72	-.26	.19	.73
V1. 16	3.09	1.81	.69	-.54	.62	.55
V1. 24	3.56	1.74	.46	-.68	.61	.55

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación.

En la tabla 9, se observan los ítems 2, 12, 16 y 24 que presentan adecuados valores en la asimetría y curtosis así lo menciona (Forero, Maydeu y Gallardo, 2009, p. 631) quienes señalan que se encuentra entre $-/+1.5$. En tanto, el índice de homogeneidad corregida (IHC) son adecuados ya que oscilan entre .26 a .81 según

(Kline, 2005), finalmente, los ítems presentan adecuadas comunalidades, excepto el ítem 12 el cual no supera el .40 (Detrinidad, 2016).

Tabla 10

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión territorio organizacional (OIT)

Ítems	M	DS	g1	g2	h2	IHC
V1. 3	2.94	1.49	.85	.08	.61	.48
V1. 15	3.16	1.76	.54	-.69	.62	.47
V1. 22	2.27	1.41	1.24	1.07	.55	.50

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación.

En la tabla 10, se aprecian los ítems 3, 15 y 22 que presentan adecuados valores en la simetría y curtosis, tal como lo mencionan (Forero, Maydeu y Gallardo, 2009, p. 631) quienes afirman que se encuentra entre $-/+ 1.5$. En tanto, el índice de homogeneidad corregida (IHC) oscila entre .26 a .81 según (Kline, 2005), por último, los ítems presentan comunalidades adecuadas (Detrinidad, 2016).

Tabla 11

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión tecnología (OIT)

Ítems	M	DS	g1	g2	h2	IHC
V1. 4	3.11	1.66	.51	-.45	.41	.54
V1. 14	2.83	1.60	.73	-.11	.67	.45
V1. 25	3.50	1.63	.34	-.64	.69	.44

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación.

En la tabla 11, se puede apreciar que los ítems 4, 14 y 25 presentan adecuados valores en la asimetría y curtosis así lo mencionan (Forero, Maydeu y Gallardo, 2009, p. 631), quienes indican que se encuentra entre $-/+ 1.5$, a la vez los índices de homogeneidad corregida (IHC) son adecuados según (Kline 2005), finalmente, los ítems presentan adecuadas comunalidades, (Detrinidad, 2016).

Tabla 12*Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión influencia del líder (OIT)*

Ítems	M	DS	g1	g2	h2	IHC
V1. 5	3.16	1.74	.43	-.60	.37	.72
V1. 6	3.29	1.91	.45	-.79	.24	.79
V1. 13	3.61	1.95	.37	-1.00	.49	.67
V1. 17	2.96	1.70	.75	-.10	.34	.75

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación.

En la tabla 12, se observa los ítems 5, 6, 13 y 17 que presentan adecuados valores en la asimetría y curtosis tal como lo nombran (Forero, Maydeu y Gallardo, 2009, p. 631), quienes indican que se encuentra entre $-/+ 1.5$, asimismo los valores de los índices de homogeneidad corregida (IHC) son adecuados según (Kline, 2005) quien establece que el valor mínimo para que sea aceptable debe ser .30, por último, los ítems presentan comunalidades adecuadas, exceptuando los ítems 5, 6 y 17, los cuales no superan el .40 (Detrinidad, 2016).

Tabla 13*Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión falta de cohesión (OIT)*

Ítems	M	DS	g1	g2	h2	IHC
V1. 7	2.83	1.69	.87	.00	.47	.65
V1. 9	2.49	1.70	1.29	1.05	.06	.62
V1. 18	3.83	1.86	.36	-.96	.01	.58
V1. 21	3.29	1.57	.41	-.81	.62	.58

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación.

En la tabla 13, se aprecian los ítems 7, 9, 18 y 21 quienes presentan valores adecuados en la asimetría y curtosis tal como lo nombran (Forero, Maydeu y Gallardo, 2009, p. 631), los cuales indican que se encuentra entre $-/+ 1.5$, en tanto los índices de homogeneidad corregida (IHC) son adecuados según (Kline, 2005), por último, los ítems presentan comunalidades adecuadas, excepto los ítems 9 y 18, los cuales no superan el .40 (Detrinidad, 2016).

Tabla 14*Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión respaldo del grupo (OIT)*

Ítems	M	DS	g1	g2	h2	IHC
V1. 8	3.06	1.69	.85	-.23	.68	.51
V1. 19	3.46	1.69	.17	-.99	.52	.59
V1. 23	2.91	1.61	.72	-.36	.11	.71

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación.

En la tabla 14, se aprecian los ítems 8, 19 y 23 los cuales tienen valores adecuados en la asimetría y curtosis tal como lo describen (Forero, Maydeu y Gallardo, 2009, p. 631) quienes indican que se ubican entre $-/+ 1.5$, a su vez los valores de los índices de homogeneidad corregido (IHC) son adecuados según (Kline, 2005), por último, los ítems presentan comunalidades adecuadas, excepto el ítem 23 el cual no supera el .40 (Detrinidad, 2016).

Tabla 15*Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión satisfacción personal (ER)*

Ítems	M	DS	g1	g2	h2	IHC
V2.16	5.47	1.57	-1.09	.62	.28	.70
V2.21	6.09	1.59	-2.06	3.58	.46	.63
V2.22	4.86	1.86	-.61	-.69	.74	.46
V2.25	5.46	1.86	-1.14	.23	.50	.60

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación.

En la tabla 15, se observan los ítems 16, 21. 22 y 25 los cuales presentan adecuados valores en la asimetría y curtosis tal como lo mencionan (Forero, Maydeu y Gallardo, 2009, p. 631) quienes dicen que se encuentra entre $-/+ 1.5$, en tanto los valores de los índices de homogeneidad corregido (IHC) son adecuados según (Kline, 2005), finalmente, los ítems presentan comunalidades adecuadas, excepto el ítem 16, el cual no supera el .40 (Detrinidad, 2016).

Tabla 16*Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión ecuanimidad (ER)*

Ítems	M	DS	g1	g2	h2	IHC
V2.7	3.55	1.95	.35	-.92	.40	.31
V2.8	5.87	1.69	-1.60	1.71	.37	.15
V2.11	4.32	1.81	-.30	-.95	.45	.35
V2.12	4.97	1.58	-.36	-.50	.19	.58

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación.

En la tabla 16, se aprecian los ítems 7, 8, 11 y 12 los cuales presentan valores adecuados en la asimetría y curtosis tal como lo mencionan (Forero, Maydeu y Gallardo, 2009, p. 631), quienes dicen que se ubican entre ± 1.5 , a la vez los valores de los índices de homogeneidad corregido (IHC) son adecuados excepto el ítem 8 de acuerdo con (Kline, 2005) quien estableció que el valor mínimo para que el ítem sea aceptable debe ser .30, finalmente, los ítems presentan adecuadas comunalidades, excepto los ítems 8 y 12, los cuales no superan el .40 (Detrinidad, 2016).

Tabla 17*Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión confianza en sí mismo (ER)*

Ítems	M	DS	g1	g2	h2	IHC
V2.6	6.13	1.74	-2.04	3.00	.17	.89
V2.9	5.70	1.40	-1.12	1.05	.43	.74
V2.10	5.64	1.61	-1.26	1.01	.24	.85
V2.13	5.58	1.66	-1.03	-.04	.14	.91
V2.17	5.48	1.54	-.88	.11	.32	.81
V2.18	5.91	1.58	-1.79	2.81	.14	.91
V2.24	5.78	1.57	-1.62	2.27	.12	.91

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación.

En la tabla 17, se observa a los ítems 6, 9, 10, 13, 17, 18 y 24 quienes presentan valores adecuados en la asimetría y curtosis tal como lo indican (Forero, Maydeu y Gallardo, 2009, p. 631), los cuales mencionan que se encuentran entre ± 1.5 , a la vez los valores de los índices de homogeneidad corregido (IHC) son adecuados

según (Kline, 2005), por último, los ítems presentan adecuadas comunalidades, exceptuando los ítems 6, 10, 13, 17, 18 y 24 los cuales no superan el .40 (Detrinidad, 2016).

Tabla 18

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión sentirse bien solo (ER)

Ítems	M	DS	g1	g2	h2	IHC
V2.5	5.31	1.86	-1.28	.61	.54	.41
V2.3	5.54	1.75	-1.00	-.01	.79	.54
V2.19	5.60	1.68	-1.45	1.53	.19	.63

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación.

En la tabla 18, se aprecia que los ítems 5, 3 y 19 presentan valores adecuados en la asimetría y curtosis tal como lo describen (Forero, Maydeu y Gallardo, 2009, p. 631), quienes afirman que se allá entre $-/+ 1.5$, asimismo los valores de índices de homogeneidad corregida (IHC) son adecuados según (Kline, 2005), finalmente, los ítems presentan adecuadas comunalidades, excepto el ítem 19, el cual no supera el .40 (Detrinidad, 2016).

Tabla 19

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión perseverancia (ER)

Ítems	M	DS	g1	g2	h2	IHC
V2.1	5.46	1.89	-1.28	.49	.52	.62
V2.2	4.94	1.80	-.62	-.65	.57	.61
V2.4	5.51	1.78	-1.25	.63	.49	.64
V2.14	5.70	1.65	-1.28	.84	.13	.82
V2.15	5.77	1.40	-1.26	1.35	.16	.83
V2.20	4.33	1.89	-.41	-.80	1.00	-.03
V2.23	5.67	1.50	-1.51	2.05	.57	.59

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación.

En la tabla 19, se observa que los ítems 1, 2, 4, 14, 15, 20 y 23 presentan valores adecuados en la asimetría y curtosis tal como lo mencionan (Forero, Maydeu y Gallardo, 2009, p. 631), quienes afirman que se ubican entre $-/+ 1.5$, asimismo, los valores de los índices de homogeneidad corregida (IHC) son adecuados según

(Kline, 2005), para finalizar, los ítems presentan comunalidades adecuadas, excepto los ítems 14, 16, los cuales no superan el .40 (Detrinidad, 2016).

Variable 1 estrés laboral

Figura 1

Figura de correlación de la dimensión 1 clima organizacional

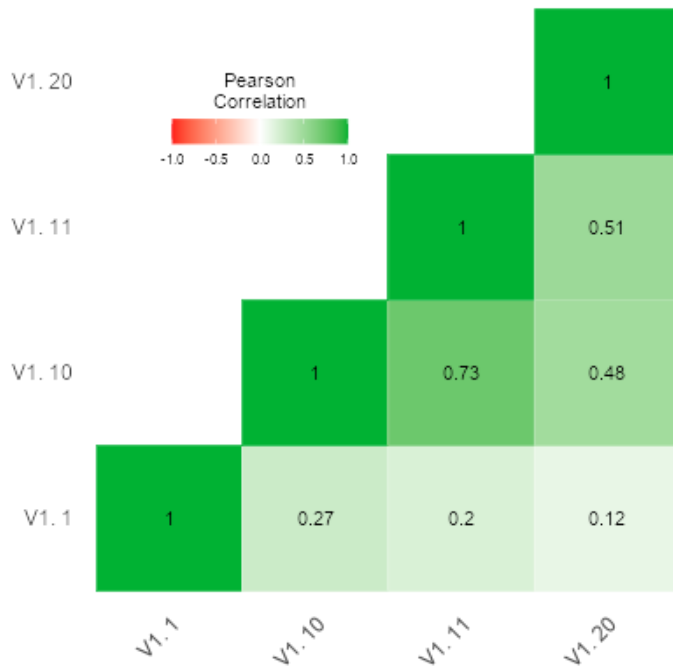


Figura 2

Figura de correlación de la dimensión 2 estructura organizacional

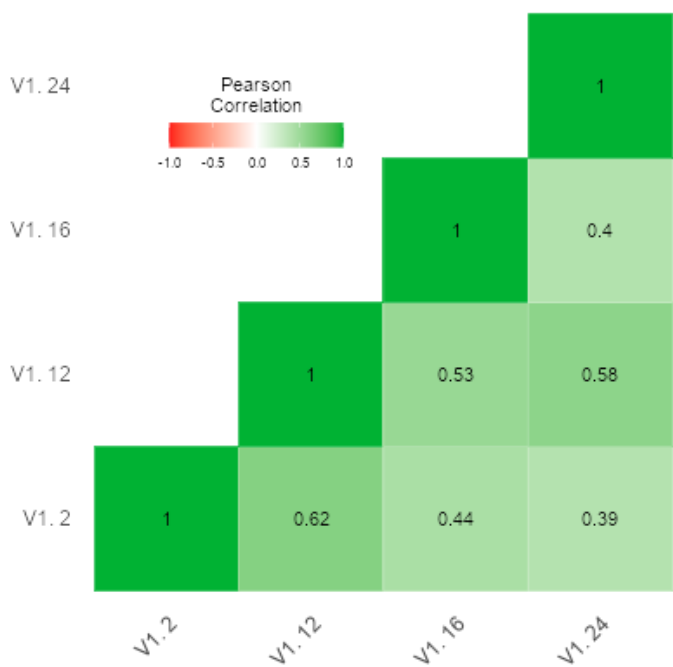


Figura 3

Figura de correlación de la dimensión 3 territorio organizacional

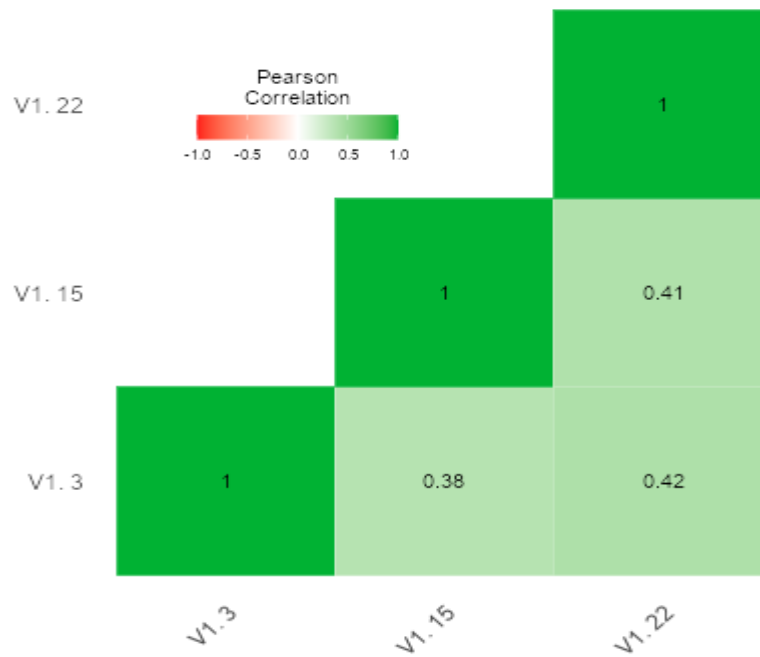


Figura 4

Figura de correlación de la dimensión 4 tecnología

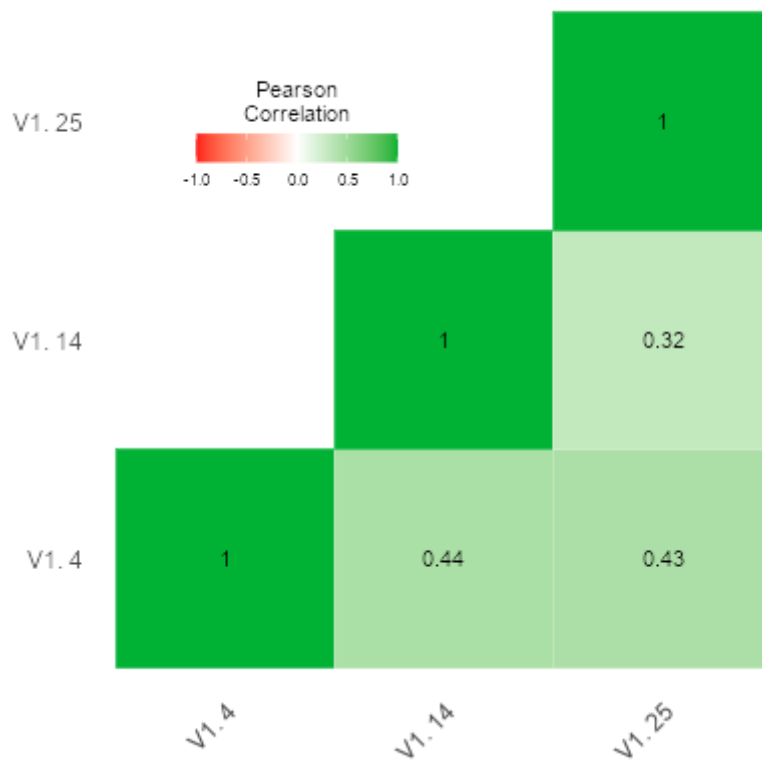


Figura 5

Figura de correlación de la dimensión 5 influencia del líder

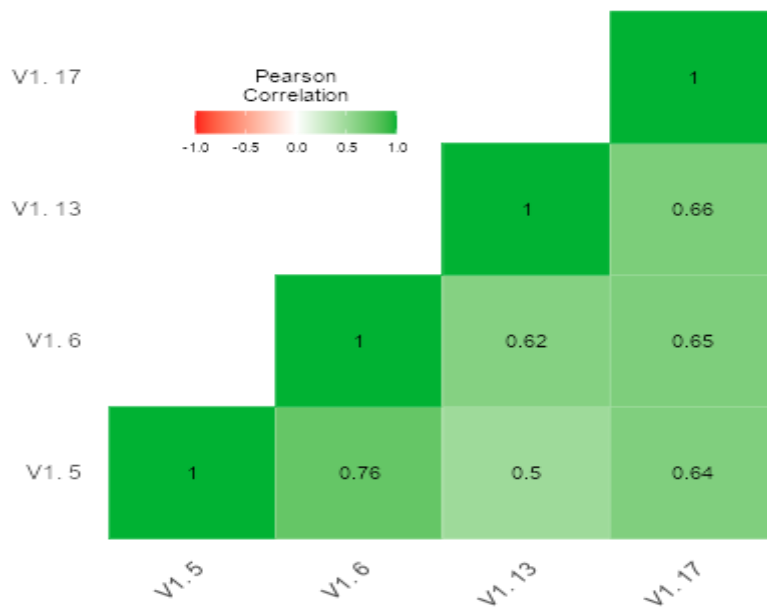


Figura 6

Figura de correlación de la dimensión 6 falta de cohesión

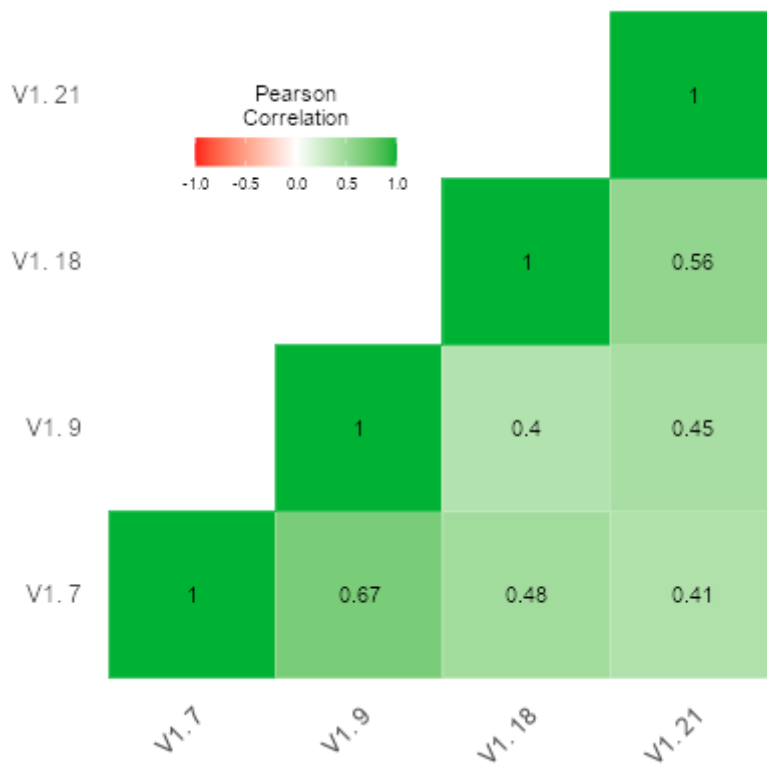
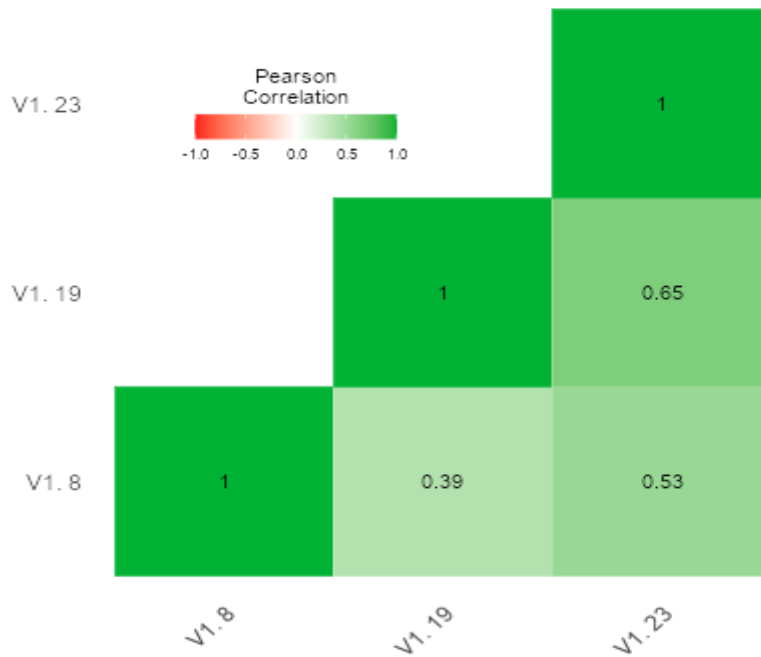


Figura 7

Figura de correlación de la dimensión 7 respaldo del grupo



Variable 2 resiliencia

Figura 8

Figura de correlación de la dimensión 1 satisfacción personal



Figura 9

Figura de correlación de la dimensión 2 ecuanimidad



Figura 10

Figura de correlación de la dimensión 3 confianza en sí mismo

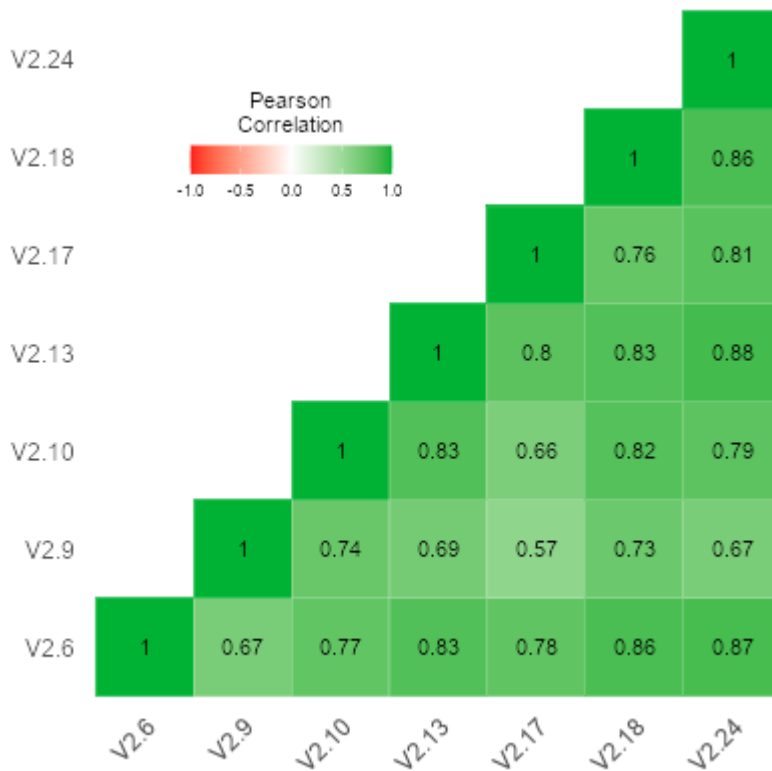


Figura 11

Figura de correlación de la dimensión 4 sentirse bien solo

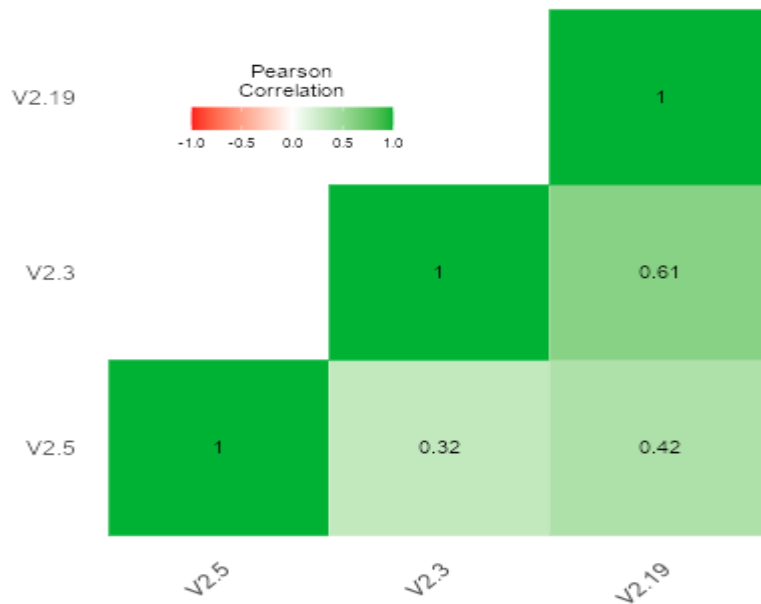


Figura 12

Figura de correlación de la dimensión 5 perseverancias

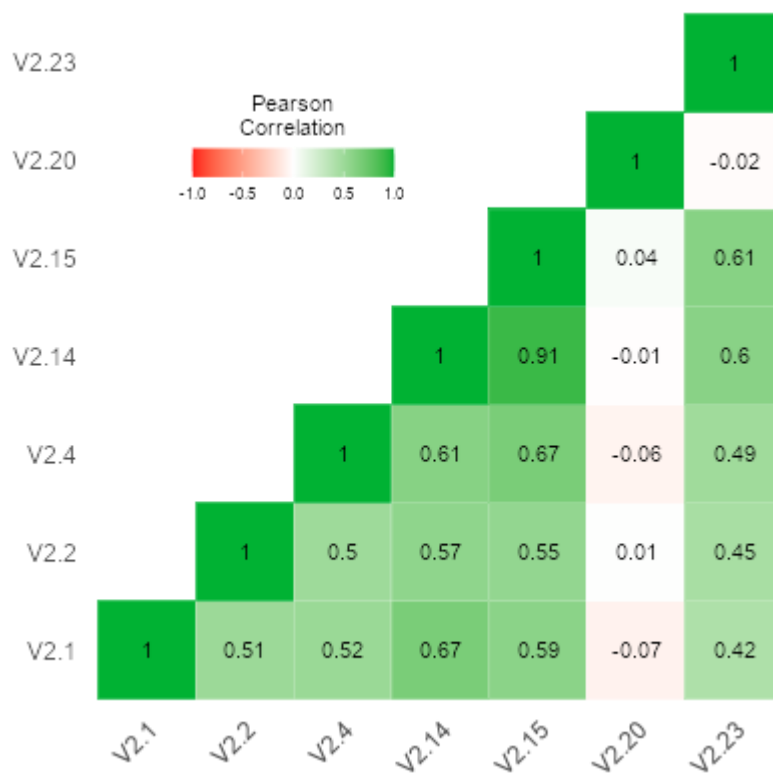


Tabla 20*Tabla de interpretación de los instrumentos de estudio*

Estadísticos					
		Estrés laboral		Resiliencia	
Percentiles	1	25	Bajo nivel de estrés	33	Bajo
	10	45		88	
	20	56		122	
	30	57	Nivel intermedio de estrés	133	Medio
	40	68		134	
	50	69	Estrés	140	Alto
	60	75		149	
	70	104		150	
	80	105	Alto nivel de estrés	155	
	90	124		167	
99	125	168			

Anexo 11: Escaneo de criterio de los jueces (A criterio del asesor)

Jueces expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT/OMS

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg : Roció del Pilar Cavero Reap

DNI: 10628098

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA	1998-2002
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
03	UNIVERSIDA AUTONOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

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 ALAS PERUANAS	ADM	PUEBLO LIBRE	2013-2018	Coordinadora de Escuela de Psicología
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DTP	VILLA EL SALVADOR	2018	Docente de MIC
03	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	Docente de la Escuela de Psicología
04	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LOS OLIVOS	2018-2020	Coordinadora de Practicas Preprofesionales
05	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DTP	CERCADO DE LIMA	2020	Docente de Psicoterapia Cognitiva

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Los Olivos 05 de Noviembre del 2020


Roció del Pilar Cavero Reap
PSICOLOGA
DPT. 10628098

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL
ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT/OMS**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Damián Riquelme Fernández Hoyos**

DNI:.....

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01			
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					
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teóricoformulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de Noviembre del 2020

05 de noviembre del 2020

Damián Riquelme Fernández Hoyos
Perito Psicólogo Forense
C.Ps.P. 1340 RNE: 110

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL
ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT/OMS**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Estrada Alomía Erika Roxana
DNI: 09904133

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Ps. Clínica y de la Salud	2009 -2010
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	SENATI	Coordinadora Zonal Lima Callao	Independencia	2014	Coordinaciones y evaluaciones de estudiantes becarios beca 18.
02	UCV	Docente tiempo completo	Los Olivos	2014-2020	Dictado de diversas experiencias curriculares de formación general y área clínica.
03	MINEDU-UGEL 02	Tutora	Los Olivos-SMP	2009-2012	Charlas preventivas, atención a estudiantes, consejería y orientación padres de familia, evaluaciones para SANNEE, capacitaciones docentes, entre otras.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

27 de Octubre del 2020


 Erika R. Estrada Alomía
 PSICOLOGA
 C. P. P. 12224

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESILIENCIA
ESCALA DE RESILIENCIA (ER)**

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: MANRIQUE TAPIA CÉSAR RAÚL

DNI: 09227908

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UPCH	PSICOLOGÍA	1987 - 1993
02	UPCH	PSICOLOGIA CLINICA CON MENCION EN NEUROPSICOLOGÍA	2009 - 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	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2010 - ACT	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
02	UTP	DOCENTE	LIMA NORTE	2016 - ACT	DOCENTE TIEMPO PARCIAL
03					


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

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

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

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

26 de octubre del 2020



Mg. César Raúl Manrique Tapia
Psicólogo Clínico
C. Ps. P. 9892

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESILIENCIA
ESCALA DE RESILIENCIA (ER)**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Altamirano Ortega Livia

DNI:07121852

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Particular San Martín de Porres	Licenciada en Psicología	1983-1988
02	Universidad Cesar Vallejo	Doctora en Psicología	2017-2019

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

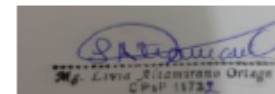
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UGEL 02	Promotora TOE	SMP	2008-2017	Acompañamiento a tutores, directivos y estudiantes. Capacitar, talleres de prevención.
02	SENATI	Psicóloga	SMP	2016	Beca 18
03	UCV	Docente	Los Olivos	2015 - 2020	Docente pre grado

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

19 de Octubre del 2020



Firma y sello

Anexo 12: Resultados adicionales (A criterio del asesor) Tablas del piloto

Figuras o gráficos de los cálculos o datos descriptivos no considerados en los objetivos

Tabla 21

Validez de contenido a través del criterio de jueces del CEL (OIT-OMS)

Instrumento	Ítems	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Validez				
		P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C					
Estrés laboral	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	7	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.93	
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

Nota: 0 = No está de acuerdo, 1 = Si está de acuerdo. En los criterios de calificación: P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 22*Validez de contenido a través del criterio de jueces del ER.*

Instrumento	ITEMS	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Validez
		P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
Resiliencia	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%

Nota: 0 = No está de acuerdo, 1 = Si está de acuerdo. En los criterios de calificación: P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Anexo 13: Sintaxis

* Encoding: UTF-8.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=@1 ¿ Elquenocomprendalasmetasymisióndelaempresamecausaestrés
10 ¿ Elquelaformaenquetrabajalaempresanoseaclarameestresa
  @11 ¿ Elquelaspolíticasgeneralesdelagerenciaimpidanmibuendesempe
  @20 ¿ Elquelaempresacarezcadedirecciónyobjetivosmecausaestrés
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=@1 ¿ Elquenocomprendalasmetasymisióndelaempresamecausaestrés
  @10 ¿ Elquelaformaenquetrabajalaempresanoseaclarameestresa
  @11 ¿ Elquelaspolíticasgeneralesdelagerenciaimpidanmibuendesempe
  @20 ¿ Elquelaempresacarezcadedirecciónyobjetivosmecausaestrés
  @2 ¿ Elrendirleinformasamissuperioresyamissubordinadosmeestresa
  @12 ¿ Elquelaspersonasqueestánaminiveldentrodelapresatengamosp
  @16 ¿ Elquesemanajemuchopapeleodentrodelapresamecausaestrés
  @24 ¿ Elqueno respetenamissuperioresamíalosqueestándebajodemime
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=@1 ¿ Elquenocomprendalasmetasymisióndelaempresamecausaestrés
  @10 ¿ Elquelaformaenquetrabajalaempresanoseaclarameestresa
  @11 ¿ Elquelaspolíticasgeneralesdelagerenciaimpidanmibuendesempe
  @20 ¿ Elquelaempresacarezcadedirecciónyobjetivosmecausaestrés
  @2 ¿ Elrendirleinformasamissuperioresyamissubordinadosmeestresa
  @12 ¿ Elquelaspersonasqueestánaminiveldentrodelapresatengamosp
  @16 ¿ Elquesemanajemuchopapeleodentrodelapresamecausaestrés
  @24 ¿ Elqueno respetenamissuperioresamíalosqueestándebajodemime
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=@1 ¿ Elquenocomprendalasmetasymisióndelaempresamecausaestrés
  @10 ¿ Elquelaformaenquetrabajalaempresanoseaclarameestresa
  @11 ¿ Elquelaspolíticasgeneralesdelagerenciaimpidanmibuendesempe
  @20 ¿ Elquelaempresacarezcadedirecciónyobjetivosmecausaestrés
  @2 ¿ Elrendirleinformasamissuperioresyamissubordinadosmeestresa
  @12 ¿ Elquelaspersonasqueestánaminiveldentrodelapresatengamosp
  @16 ¿ Elquesemanajemuchopapeleodentrodelapresamecausaestrés
  @24 ¿ Elqueno respetenamissuperioresamíalosqueestándebajodemime
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=@1 ¿ Elquenocomprendalasmetasymisióndelaempresamecausaestrés
  @10 ¿ Elquelaformaenquetrabajalaempresanoseaclarameestresa
  @11 ¿ Elquelaspolíticasgeneralesdelagerenciaimpidanmibuendesempe
  @20 ¿ Elquelaempresacarezcadedirecciónyobjetivosmecausaestrés
  @2 ¿ Elrendirleinformasamissuperioresyamissubordinadosmeestresa
  @12 ¿ Elquelaspersonasqueestánaminiveldentrodelapresatengamosp
  @16 ¿ Elquesemanajemuchopapeleodentrodelapresamecausaestrés
  @24 ¿ Elqueno respetenamissuperioresamíalosqueestándebajodemime
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=@1 ¿Elquenocomprendalasmetasymisióndelaempresamecausaestrés
@10¿Elquelaformaenquetrabajalaempresanoseaclarameestresa
@11¿Elquelaspolíticasgeneralesdelagerenciaimpidanmibuendesempe
@20¿Elquelaempresacarezcadedirecciónyobjetivosmecausaestrés
@2¿Elrendirleinformesamissuperioresyamissubordinadosmeestresa
@12¿Elquelaspersonasqueestánaminiveldentrodelaatengamosp
@16¿Elquesemanejemuchopapeleodentrodelaatengamosp
@24¿Elquenorespetenamissuperioresamíalosqueestándebajodemime
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=@1 ¿Elquenocomprendalasmetasymisióndelaempresamecausaestrés
@10¿Elquelaformaenquetrabajalaempresanoseaclarameestresa
@11¿Elquelaspolíticasgeneralesdelagerenciaimpidanmibuendesempe
@20¿Elquelaempresacarezcadedirecciónyobjetivosmecausaestrés
@2¿Elrendirleinformesamissuperioresyamissubordinadosmeestresa
@12¿Elquelaspersonasqueestánaminiveldentrodelaatengamosp
@16¿Elquesemanejemuchopapeleodentrodelaatengamosp
@24¿Elquenorespetenamissuperioresamíalosqueestándebajodemime
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=@1 ¿Elquenocomprendalasmetasymisióndelaempresamecausaestrés
@10¿Elquelaformaenquetrabajalaempresanoseaclarameestresa
@11¿Elquelaspolíticasgeneralesdelagerenciaimpidanmibuendesempe
@20¿Elquelaempresacarezcadedirecciónyobjetivosmecausaestrés
@2¿Elrendirleinformesamissuperioresyamissubordinadosmeestresa
@12¿Elquelaspersonasqueestánaminiveldentrodelaatengamosp
@16¿Elquesemanejemuchopapeleodentrodelaatengamosp
@24¿Elquenorespetenamissuperioresamíalosqueestándebajodemime
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=@1 ¿Elquenocomprendalasmetasymisióndelaempresamecausaestrés
@10¿Elquelaformaenquetrabajalaempresanoseaclarameestresa
@11¿Elquelaspolíticasgeneralesdelagerenciaimpidanmibuendesempe
@20¿Elquelaempresacarezcadedirecciónyobjetivosmecausaestrés
@2¿Elrendirleinformesamissuperioresyamissubordinadosmeestresa
@12¿Elquelaspersonasqueestánaminiveldentrodelaatengamosp
@16¿Elquesemanejemuchopapeleodentrodelaatengamosp
@24¿Elquenorespetenamissuperioresamíalosqueestándebajodemime
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=@1 ¿Elquenocomprendalasmetasymisióndelaempresamecausaestrés
@10¿Elquelaformaenquetrabajalaempresanoseaclarameestresa
@11¿Elquelaspolíticasgeneralesdelagerenciaimpidanmibuendesempe
@20¿Elquelaempresacarezcadedirecciónyobjetivosmecausaestrés
@2¿Elrendirleinformesamissuperioresyamissubordinadosmeestresa
@12¿Elquelaspersonasqueestánaminiveldentrodelaatengamosp
@16¿Elquesemanejemuchopapeleodentrodelaatengamosp
@24¿Elquenorespetenamissuperioresamíalosqueestándebajodemime
```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

RELIABILITY

/VARIABLES=@1 ¿Elquenocomprendalasmetasymisióndelaempresamecausaestrés
@10 ¿Elquelaformaenquetrabajalaempresanoseaclarameestresa
@11 ¿Elquelaspolíticasgeneralesdelagerenciaimpidanmibuendesempe
@20 ¿Elquelaempresacarezcadedirecciónyobjetivosmecausaestrés
@2 ¿Elrendirleinformesamissuperioresyamissubordinadosmeestresa
@12 ¿Elquelaspersonasqueestánaminiveldentrodelaatengamosp
@16 ¿Elquesemanajemuchopapeleodentrodelaatengamosp
@24 ¿Elquenorespetenamissuperioresamíalosqueestándebajodemime
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

RELIABILITY

/VARIABLES=@1 ¿Elquenocomprendalasmetasymisióndelaempresamecausaestrés
@10 ¿Elquelaformaenquetrabajalaempresanoseaclarameestresa
@11 ¿Elquelaspolíticasgeneralesdelagerenciaimpidanmibuendesempe
@20 ¿Elquelaempresacarezcadedirecciónyobjetivosmecausaestrés
@2 ¿Elrendirleinformesamissuperioresyamissubordinadosmeestresa
@12 ¿Elquelaspersonasqueestánaminiveldentrodelaatengamosp
@16 ¿Elquesemanajemuchopapeleodentrodelaatengamosp
@24 ¿Elquenorespetenamissuperioresamíalosqueestándebajodemime
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

RELIABILITY

/VARIABLES=@1 ¿Elquenocomprendalasmetasymisióndelaempresamecausaestrés
@10 ¿Elquelaformaenquetrabajalaempresanoseaclarameestresa
@11 ¿Elquelaspolíticasgeneralesdelagerenciaimpidanmibuendesempe
@20 ¿Elquelaempresacarezcadedirecciónyobjetivosmecausaestrés
@2 ¿Elrendirleinformesamissuperioresyamissubordinadosmeestresa
@12 ¿Elquelaspersonasqueestánaminiveldentrodelaatengamosp
@16 ¿Elquesemanajemuchopapeleodentrodelaatengamosp
@24 ¿Elquenorespetenamissuperioresamíalosqueestándebajodemime
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

RELIABILITY

/VARIABLES=@1 ¿Elquenocomprendalasmetasymisióndelaempresamecausaestrés
@10 ¿Elquelaformaenquetrabajalaempresanoseaclarameestresa
@11 ¿Elquelaspolíticasgeneralesdelagerenciaimpidanmibuendesempe
@20 ¿Elquelaempresacarezcadedirecciónyobjetivosmecausaestrés
@2 ¿Elrendirleinformesamissuperioresyamissubordinadosmeestresa
@12 ¿Elquelaspersonasqueestánaminiveldentrodelaatengamosp
@16 ¿Elquesemanajemuchopapeleodentrodelaatengamosp
@24 ¿Elquenorespetenamissuperioresamíalosqueestándebajodemime
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

RELIABILITY

/VARIABLES=@1 ¿Elquenocomprendalasmetasymisióndelaempresamecausaestrés
@10 ¿Elquelaformaenquetrabajalaempresanoseaclarameestresa
@11 ¿Elquelaspolíticasgeneralesdelagerenciaimpidanmibuendesempe
@20 ¿Elquelaempresacarezcadedirecciónyobjetivosmecausaestrés
@2 ¿Elrendirleinformesamissuperioresyamissubordinadosmeestresa
@12 ¿Elquelaspersonasqueestánaminiveldentrodelaatengamosp
@16 ¿Elquesemanajemuchopapeleodentrodelaatengamosp

```
@24¿Elqueno respetenamissuperioresamíalosqueestándebajodemime
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=@1¿Elquenocomprendalasmetasymisióndelaempresamecausaestrés
@10¿Elquelaformaenquetrabajalaempresanoseaclarameestresa
@11¿Elquelaspolíticasgeneralesdelagerenciaimpidanmibuendesempe
@20¿Elquelaempresacarezcadedirecciónyobjetivosmecausaestrés
@2¿Elrendirleinformesamissuperioresyamissubordinadosmeestresa
@12¿Elquelaspersonasqueestánaminiveldentrodelaeempresatengamosp
@16¿Elquesemanejemuchopapeleodentrodelaeempresamecausaestrés
@24¿Elqueno respetenamissuperioresamíalosqueestándebajodemime
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=@1¿Elquenocomprendalasmetasymisióndelaempresamecausaestrés
@10¿Elquelaformaenquetrabajalaempresanoseaclarameestresa
@11¿Elquelaspolíticasgeneralesdelagerenciaimpidanmibuendesempe
@20¿Elquelaempresacarezcadedirecciónyobjetivosmecausaestrés
@2¿Elrendirleinformesamissuperioresyamissubordinadosmeestresa
@12¿Elquelaspersonasqueestánaminiveldentrodelaeempresatengamosp
@16¿Elquesemanejemuchopapeleodentrodelaeempresamecausaestrés
@24¿Elqueno respetenamissuperioresamíalosqueestándebajodemime
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

NUEVO

```
jmv::reliability(
  data = data,
  vars = vars(V1. 1, V1. 10, V1. 11, V1. 20),
  omegaScale = TRUE,
  meanScale = TRUE,
  sdScale = TRUE,
  alphaItems = TRUE,
  omegaItems = TRUE,
  meanItems = TRUE,
  sdItems = TRUE,
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(
  data = data,
  vars = vars(V1. 1, V1. 10, V1. 11, V1. 20),
  n = FALSE,
  missing = FALSE,
  mean = FALSE,
  median = FALSE,
  sd = FALSE,
  min = FALSE,
  max = FALSE,
  skew = TRUE,
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(
  data = data,
```

```
vars = vars(V1. 1, V1. 10, V1. 11, V1. 20),  
factorCor = TRUE)
```

```
jmv::corrMatrix(  
  data = data,  
  vars = vars(V1. 1, V1. 10, V1. 11, V1. 20))
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(V1. 2, V1. 12, V1. 16, V1. 24),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanScale = TRUE,  
  sdScale = TRUE,  
  corPlot = TRUE,  
  omegaltems = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(V1. 2, V1. 12, V1. 16, V1. 24),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(V1. 2, V1. 12, V1. 16, V1. 24))
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(V1. 3, V1. 15, V1. 22),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanScale = TRUE,  
  sdScale = TRUE,  
  corPlot = TRUE,  
  alphasItems = TRUE,  
  omegaltems = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars())
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars())
```



```
data = data,  
vars = vars(V1. 3, V1. 15, V1. 22),  
n = FALSE,  
missing = FALSE,  
mean = FALSE,  
median = FALSE,  
sd = FALSE,  
min = FALSE,  
max = FALSE,  
skew = TRUE,  
kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(V1. 3, V1. 15, V1. 22))
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(V1. 4, V1. 14, V1. 25),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanScale = TRUE,  
  sdScale = TRUE,  
  corPlot = TRUE,  
  alphasItems = TRUE,  
  omegasItems = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(V1. 4, V1. 14, V1. 25),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(V1. 4, V1. 14, V1. 25))
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(V1. 5, V1. 6, V1. 13, V1. 17),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanScale = TRUE,  
  sdScale = TRUE,  
  corPlot = TRUE,  
  alphasItems = TRUE,  
  omegasItems = TRUE,  
  meanItems = TRUE,
```

```
sdItems = TRUE,  
itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(V1. 5, V1. 6, V1. 13, V1. 17),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars())
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(V1. 5, V1. 6, V1. 13, V1. 17))
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(V1. 7, V1. 9, V1. 18, V1. 21),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanScale = TRUE,  
  sdScale = TRUE,  
  corPlot = TRUE,  
  alphasItems = TRUE,  
  omegasItems = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(V1. 7, V1. 9, V1. 18, V1. 21),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(V1. 7, V1. 9, V1. 18, V1. 21))
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,
```

```
vars = vars(V1. 8, V1. 19, V1. 23),
omegaScale = TRUE,
meanScale = TRUE,
sdScale = TRUE,
corPlot = TRUE,
alphaltems = TRUE,
omegaltems = TRUE,
meanItems = TRUE,
sdItems = TRUE,
itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(
  data = data,
  vars = vars(V1. 8, V1. 19, V1. 23),
  n = FALSE,
  missing = FALSE,
  mean = FALSE,
  median = FALSE,
  sd = FALSE,
  min = FALSE,
  max = FALSE,
  skew = TRUE,
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(
  data = data,
  vars = vars(V1. 8, V1. 19, V1. 23))
```

```
jmv::reliability(
  data = data,
  vars = vars(V2.16, V2.21, V2.22, V2.25),
  meanScale = TRUE,
  sdScale = TRUE,
  corPlot = TRUE,
  alphaltems = TRUE,
  omegaltems = TRUE,
  meanItems = TRUE,
  sdItems = TRUE,
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(
  data = data,
  vars = vars(),
  n = FALSE,
  missing = FALSE,
  mean = FALSE,
  median = FALSE,
  sd = FALSE,
  min = FALSE,
  max = FALSE,
  skew = TRUE,
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(
  data = data,
```

```
vars = vars(V2.16, V2.21, V2.22, V2.25),  
n = FALSE,  
missing = FALSE,  
mean = FALSE,  
median = FALSE,  
sd = FALSE,  
min = FALSE,  
max = FALSE,  
skew = TRUE,  
kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(V2.16, V2.21, V2.22, V2.25))
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(V2.7, V2.8, V2.11, V2.12),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanScale = TRUE,  
  sdScale = TRUE,  
  corPlot = TRUE,  
  alphasItems = TRUE,  
  omegasItems = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(V2.7, V2.8, V2.11, V2.12),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(V1.7, V1.8, V1.11, V1.12))
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(V2.6, V2.9, V2.10, V2.13, V2.17, V2.18, V2.24),  
  meanScale = TRUE,  
  sdScale = TRUE,  
  corPlot = TRUE,  
  alphasItems = TRUE,  
  omegasItems = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(V2.6, V2.9, V2.10, V2.13, V2.17, V2.18, V2.24),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(V2.6, V2.9, V2.10, V2.13, V2.17, V2.18, V2.24))
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(V2.5, V2.3, V2.19),  
  meanScale = TRUE,  
  sdScale = TRUE,  
  corPlot = TRUE,  
  alphasItems = TRUE,  
  omegasItems = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(V2.3, V2.5, V2.19),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(V2.3, V2.5, V2.19))
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(V2.1, V2.2, V2.4, V2.14, V2.15, V2.20, V2.23),  
  meanScale = TRUE,  
  sdScale = TRUE,  
  corPlot = TRUE,  
  alphasItems = TRUE,  
  omegasItems = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(V2.1, V2.2, V2.4, V2.14, V2.15, V2.20, V2.23),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(V2.1, V2.2, V2.4, V2.14, V2.15, V2.20, V2.23))
```